

Kategoriak	AP. OR. arruntak	Bikoizteko AP. OR.
FABRIKAZIOKO MAISUA	24,85	35,59
1. MAIL. O., C TAILERREAN	22,38	33,08
2. MAIL. O., TAILERREAN	22,38	33,08
1. MAIL. O., FABRIKAZIOAN	22,38	33,08
2. MAILAKO ANALISTA	22,38	
2. MAIL. O., FABRIKAZIOAN	22,38	33,08
LAGUNTZAILE ESPEZIALISTA	22,38	
BULEGOAK		
1. MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	22,38	
1.B MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	22,38	
1.C MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	22,38	
2.A MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	22,38	
2.B MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	22,38	
2.C MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA	22,38	

Categorías	H.E. normales	H.E. doblaje
MAESTRO fabricación	24,85	35,59
OFICIAL 1 TALLER C	22,38	33,08
OFICIAL 2 TALLER	22,38	33,08
OFICIAL 1 fabricación	22,38	33,08
ANALISTA 2	22,38	
OFICIAL 2 fabricación	22,38	33,08
AYUDANTE ESPECIALISTA	22,38	
OFICINAS		
OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO	22,38	
OFICIAL 1 B ADMINISTRATIVO	22,38	
OFICIAL 1 C ADMINISTRATIVO	22,38	
OFICIAL 2 A ADMINISTRATIVO	22,38	
OFICIAL 2 B ADMINISTRATIVO	22,38	
OFICIAL 2 C ADMINISTRATIVO	22,38	

4. ERANSKINA

2015

5. txandako konpentsazioak

Igandea Kontramaisua: 107,17.
 Igandea maisua: 100,26.
 Igandea ofiziala: 93,15.
 Jaien egutegiko jaieguna: 48,95.
 Oporrak maiatzean: 1.746,94.

Lanaldi zatituko langileak

Deia: 46,41.
 Oporrak udatik kanpo: 395,79.

Konpentsazioak

Ogitartekoa: 8,00.
 Bazkaria: 12,00.
 Bazkaria jaiegunean eta abuztuan: 16,00.

Konpentsaziozko osagarri pertsonala

Konpentsaziozko osagarri pertsonala: 1.472,29.

(III-555)

Pesa Bizkaia, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa
 (hitzarmen kodea zenbakia 48004862011998).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Pesa Bizkaia, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48004862011998).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkarieta honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12ko EBO) —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ANEXO 4

2015

Compensaciones 5.º turno

Domingo contra maestre: 107,17.
 Domingo maestro: 100,26.
 Domingo oficial: 93,15.
 Festivo calendario fiestas: 48,95.
 Vacaciones mes de mayo: 1.746,94.

Personal de j. partida

Llamada: 46,41.
 Vacaciones fuera periodo verano: 395,79.

Compensaciones

Bocadillo: 8,00.
 Comida: 12,00.
 Comida festiva y agosto: 16,00.

Complemento personal compensatorio

Complemento personal compensatorio: 1.472,29.

(III-555)

Convenio Colectivo de la empresa Pesa Bizkaia, S.A. (código de convenio número 48004862011998).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Pesa Bizkaia, S.A. (código de convenio número 48004862011998).

Antecedentes

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («BOE» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2014ko irailaren 16an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

**PESA BIZKAIA, S.A. ENPRESAREN
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2014. URTERAKO**

I. KAPITULUA

ALDERDIOROKORRAK**1. artikulua.—Alderdi negoziatzaileak**

Hitzarmen kolektibo hau, alde batetik, Enpresako Zuzendaritzako ordezkarien eta, beste alde batetik, Enpresa-batzordeko kideen artean negoziatu da.

2. artikulua.—Lurralde-eremua

Enpresak Bizkaian dituen lantoki guztietan aplikatuko da hitzarmen kolektibo hau.

3. artikulua.—Eremu pertsonala eta funtzionala

Hitzarmen honek Enpresako langile guztiei eragingo die (langile finkoei, behin-behinekoei eta bitartekoei); bai egun bertan lanean ari direnei, bai hitzarmena indarrean dagoen bitartean hasten direnei.

4. artikulua.—Hitzarmenaren indarraldia eta amaiera

Hitzarmen hau 2014ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, atzeraeraginezko ondorioekin, eta urtebeteko iraunaldia izango du; hots, 2014ko abenduaren 31ra bitartean izango da indarrean.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko da, bere mugaeguna baino bi hilabete lehenago. Enpresako Zuzendaritzak hurrengo hitzarmenerako negoziazioei ekingo die, langileen ordezkaritzak adierazitako hitzarmenaren aurreproiektua aurkeztu eta ondorengo 15 egunetan.

Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, berariaz adostu da hitzarmen honetarako itundutako iraupena amaitu ostean hitzarmenak indarrean jarraituko duela, bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

5. artikulua.—Kompentsatzea eta xurgatzea

Ezartzen diren baldintza itundu guztiak Enpresan aurretiaz agintzen zutenekin konpentsatu ahal izango dira, itun bidez, edo Zuzendaritzak bere aldetik emandako hobekuntzekin; edozein dela ere hobekuntza horien jatorria (legea, jurisprudenzia, hitzarmena edo itun sindikala, edo beste mota bateko ituna, kontratu indibiduala, usadioak eta ohiturak), edo beste edozein kausak aginduta eman diren.

Hitzarmen honen izaera kontuan hartuta, aurrerantzean ematen diren legezko xedapenek eta xedapen horiek lanskari-kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomikoak eragiten badiotuzte, Hitzarmen honetan itundutako igoerek xurgatuko dituzte; hortaz, eraginkortasun praktikoa izango dute soilik, orokorrean hartuta, Hitzarmen honetako baldintza ekonomikoen guztizko maila gaintzen badute.

Nolanahi ere, ezartzen diren eta eduki ekonomikorik ez duten eta legezko agindua dela medio goragoko arauetan onartzen diren hobekuntzak ezin izango dira xurgatu.

6. artikulua.—Berme pertsonalak

Errespetatu egingo dira hitzarmen honetan itundutakoa oro har hobetzen duten baldintza pertsonalak.

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 16 de septiembre de 2014.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«PESA BIZKAIA, S.A.» PARA EL AÑO 2014**

CAPÍTULO I

GENERALIDADES**Artículo 1.—Partes Negociadoras**

El presente Convenio colectivo ha sido negociado, de una parte, por la representación de la Dirección de la Empresa y, por otra, por los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 2.—Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo que la Empresa tiene en Bizkaia.

Artículo 3.—Ámbito Personal y Funcional

El presente Convenio afecta a todas las personas que componen la plantilla de la Empresa, comprendiendo tanto al personal de carácter fijo, como eventual e interino, que se encuentre prestando sus servicios en la actualidad o que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

Artículo 4.—Ámbito temporal y denuncia de Convenio

La duración del Convenio es de un año, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2014, entrando en vigor, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, comprometiéndose la Dirección de la Empresa a iniciar las negociaciones para el próximo convenio a los 15 días después de que la representación de los trabajadores haya presentado el anteproyecto del mismo.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores que, una vez denunciado y concluida la duración pactada en este Convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la suscripción de ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5.—Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas que se establecen son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en la Empresa con mejoras pactadas o concedidas unilateralmente por la Dirección, ya sean de imperativo legal, jurisprudencial, convenio o pacto sindical, o de cualquier otra índole, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Teniendo en cuenta la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, serán absorbidos por los aumentos acordados por este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el nivel total de las condiciones económicas del presente Convenio.

No serán absorbibles, sin embargo, las mejoras que se establezcan y que no tengan un contenido económico y que sean reconocidas en normas de superior rango por imperativo legal.

Artículo 6.—Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio.

II. KAPITULUA

LANA ANTOLATZEA ETA ORDAINTZEA

7. artikulua.—Lana antolatzea: printzipio orokorra

Enpresa Zuzendaritzari dagokio lanaren antolaketa teknikoa eta praktikoa zehaztea, dagozkion legezko arau eta xedapenen barruan.

8. artikulua.—Ordainsariak jasotzeko modua

Likidatutako hilabetearen hurrengo hilabeteke 8rako ordainduko dira soldatak, salbu eta hilabetearen hasierako egunetan ohiz kanpoko jaiegunak metatzearen ondorioz ezinezkoa bada; kasu horretan, nominaren kontzeptu finkoak, 8aren aurreko egun balioduneko ordainduko dira.

Langileek banku-transferentzien bidez jasoko dituzte lansariak, langile bakoitzak enpresarekin ados jarrita izendatutako aurrezki-kutxako edo bankuko kontu korrontean.

Langile bakoitzak hilean 750 euroko aurrerakina eskatu ahal izango du, hileko nominaren gainean; aurrerakin hori hil bakoitzaren 20an ordainduko zaio, honako baldintza hauek betez gero:

- Enpresak luzatutako inprimaki baten bidez eskatu behar du langileak aurrerakina.
- Aurrerakina 750 eurokoa izango da beti.
- Kopuru aurreratu hori eskatzen den hilabeteke nomina arruntaren kargura izango da.

9. artikulua.—Oinarritzko soldata eta hitzarmen-plusa

I. eranskineko soldaten taulan azaltzen diren lanbide-kategoriak eranskinean zehazten den kopurua jasoko dute hitzarmeneko oinarritzko soldata gisa. Hileko oinarritzko soldata Enpresan egiaz altan egondako egunen arabera ordainduko da; betiere, indarreko araudian eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Lan-kategoria bakoitzerako ezarritako hitzarmen-plusa I. eranskineko soldaten taulan ere agertzen da, eta Enpresan egiaz altan egondako egunen arabera ordainduko da, indarreko araudian eta hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Hain zuzen ere, Gidari-hartzaileei dagokienez, bi kontzeptu horiek adierazitako langileen kategoriaren berezko lan eta betebeharez gain, honako hauek ordaintzen dituzte: likidazio-orria eta txartelak ematen dituen makina prestatzea eta irekitzea, txartelak edo bidaiatzeko beste edozein titulu saltzea, bidaiariak eta horiek erabiltzen dituzten bidaiatituluak ikuskatzea eta kontrolatzea, txartelak saltzeko edo baliogabetzeko makinetatik informazioa hustea, eta bil dutako dirua kitatzea eta entregatzea.

Aurrez indarren zen hitzarmenaren laugarren xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera, 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera, aurreko hitzarmenetan zehaztutako hartzeko eta uzteko egitekoak enpresak kudeatuko ditu zuzenean, egokituz jo duen antolaketan oinarrituta, eta horrek ez ditu langileak zigortuko, ez ekonomikoki, ez denborari dagokionez.

10. artikulua.—Antzinasun-plusa

Hitzarmen honetako langileek antzinasun-osagarria jasoko dute, aldizka, enpresan betetako zerbitzu-aldiagatik; zehazki, %5eko biurteko bi izango dira, eta %10eko bost bosturteko. Lanbide-kategoria bakoitzarentzat, eranskineko soldaten taulan adierazitako oinarriak kontuan hartuz aplikatuko dira ehuneko horiek.

Antzinasun-osagarri pertsonalaren hasierako data langilea enpresan sartzen denekoa izango da. Antzinasuna zenbatzeko, enpresan emandako denbora guztia hartuko da kontuan, eta, lanpostua gordetzeko eskubidea izanik, kontratua etenda egon den hilabete edo egun guztiak egiaz lan egindakotzat hartuko dira. Langileak borondatezko eszedentzia-egoeran emandako denbora, ordean, ez da egiaz lan egindako denboratzat hartuko.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.—Organización del trabajo: principio general

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y disposiciones legales pertinentes.

Artículo 8.—Forma de percibir las retribuciones

El abono de los salarios se efectuará para el día 8 del mes siguiente al mes liquidado, salvo que por alguna circunstancia excepcional de acumulación de días festivos en los primeros días del mes, sea ello materialmente imposible; en tal caso se abonarán los conceptos fijos de la nómina para el día hábil anterior al día 8.

La plantilla percibirá sus retribuciones mediante transferencia bancaria, en las cuentas corrientes de Cajas de Ahorros o Bancos designadas por cada trabajador/a, de acuerdo con la Empresa.

Cada empleada/o podrá solicitar la percepción de un anticipo mensual de 750 euros sobre la nómina mensual que se hará efectivo el día 20 de cada mes con las condiciones siguientes:

- Deberá solicitarlo en un impreso que le facilite la empresa.
- El anticipo será siempre por importe de 750 euros.
- Dicha cantidad anticipada será a cargo de la nómina ordinaria del mes que se solicite.

Artículo 9.—Sueldo Base y Plus de Convenio

Las categorías profesionales que se indican en el Anexo número 1 de la Tabla de Sueldos, percibirán en concepto de Sueldo Base de Convenio, lo especificado en el mismo. El Sueldo Base mensual se abonará en proporción a los días efectivamente de alta en la Empresa, de acuerdo con la normativa vigente y lo dispuesto en el presente Convenio.

El importe mensual del Plus Convenio establecido para cada categoría laboral se refleja también en la Tabla de Sueldos del Anexo I, y será abonado en proporción a los días efectivamente de alta en la Empresa, de acuerdo con la normativa vigente y lo dispuesto en el presente Convenio.

Concretamente, para la categoría profesional de «Conductoras/es-Perceptoras/es», ambos conceptos retribuyen, además de las labores y obligaciones propias de su categoría, la realización de las funciones relativas a la preparación y apertura de la hoja de liquidación y de la máquina expendedora de billetes, la venta de billetes o de cualquier otro título de viaje, la revisión y el control de los pasajeros y de los títulos de viaje que éstos utilicen, la descarga de la información de las máquinas expendedoras de billetes y canceladoras, y la liquidación y entrega del dinero recaudado.

De acuerdo a lo acordado en la Disposición Adicional IV del convenio anteriormente vigente, a partir de la fecha de 1 de Enero de 2013, las labores de toma y deje especificadas en anteriores convenios han pasado a ser gestionadas directamente por la empresa de la forma organizativa que ha estimado oportuna, sin que ello conlleve penalización, ni económica ni en tiempo, alguna para las/os trabajador/es de esta mercantil.

Artículo 10.—Plus de Antigüedad

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%. Dichos porcentajes serán aplicados sobre las bases indicadas en el Anexo de la Tabla de Sueldos para cada categoría profesional.

La fecha inicial del complemento personal de antigüedad será la del ingreso del/la trabajador/a en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose también como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que el contrato haya estado suspendido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero sin que tenga tal consideración el tiempo en que el trabajador/a haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Igoera horiek enpresan lanean emandako urteen arabera zenbatuko dira, edozein izanik ere langilearen lanbide-taldea edo lanbide-kategoria; era berean, etenik gabe eskaintako zerbitzuak hartuko dira kontuan, lan-jarduera aldi baterako hainbat kontraturen babesean, probaldiak barne, gauzatu bada ere.

Urteengatiko igokerak biurtekoa edo bosturtekoa gertatu eta hurrengo hilabetearen lehen egunean hasiko dira jasotzen.

Kategoria aldatzen bada, osagarri pertsonal hori kalkulatzeko eta ordaintzeko oinarria kategoria berriari dagokiona izango da.

11. artikulua.—*Aparteko ordainsariak eta mozkinetako partaidetzakoa.*

Hiru haborokin finkatu dira; hitzarmeneko oinarritzko soldaten hilabete baten parekoak izango dira, antzinasunagatik hileko plusak gehituta. Haborokinak martxoaren 15ean (mozkinetako partaidetzaren paga), ekainaren 15ean (udako paga) eta abenduaren 15ean (Gabonetako paga) ordainduko dira, salbu eta egun horiek jaiegunak badira, kasu horretan aurreko lanegunean ordainduko baitira.

Iraileko paga urte bakoitzeko irailaren 15ean ordainduko da, eta haren zenbatekoa berdin-berdina izango da enpresako lanbide-kategoria guztientzat; hots, 1.244,72 euro.

Iraileko paga dagokion urteko urtarilaren 1etik urteko bereko abenduaren 31ra arte hainbanatuko da, eta pagaren zenbatekoa udako eta Gabonetako pagetarako egindako zenbaketarekiko berdin hainbanatuko da; hori horrela, abendu bakoitzeko nomine-tan kendu egin beharko dira iraileko paga horretan sobera ordaindutako zenbatekoak, artikuluko honetako bosgarren lerrokada aplikatzeagatik benetako ordainketaren eta urte-amaieraren arteko aldia.

Lehenengo lerrokadan aipatutako haborokinak sei hileko naturalen arabera sorrarazi eta kalkulatu dira; horrela bada, urtariletik ekainera bitarteko hilabeteak hartuko dira kontuan uztaileko aparteko ordainsarirako, uztailetik abendura bitarteko hilabeteak abendu aparteko ordainsarirako, eta aurreko urte naturala mozkinetako partaidetzarako.

Urtean zehar enpresan sartu diren edo enpresa utzi duten langileen kasuan, lan egindako denboraren arabera ordainduko zaie adierazitako aparteko haborokinen zenbatekoa. Modu berean jokatu da Langileen Estatutuaren 45.1) artikuluan azaltzen den kausetako baten ondorioz langileak lan-kontratua etenda daukanean. Hala eta guztiz ere, mozkinetako partaidetza ordaintzeko, hainbanaketa hori ez da gauzatu Langileen Estatutuaren 45. artikuluen 1) zenbakiaren c) hizkian azaltzen den kasuan, salbu eta aldi baterako ezintasuneko egoera lan-istripuaren edo amatasunaren ondorioz izan bada.

12. artikulua.—*2013rako soldata-igoera*

2014. urteari dagokionez, 2013ko abenduaren 31n jasotzen ziren kontzeptu ekonomiko guztiei, aurrerago zehaztuko direnei izan ezik, EAEko 2013. urteko KPI gehi 0,4ko igoera aplikatuko zaie; beraz, igoera %1ekoa izango da. Kontzeptu horiek gehikuntza jada aplikatuta dutela jasotzen dira hitzarmen honetan.

13. artikulua.—*Lanaldia*

Errepideko bidaiarien garraioan aritzen diren eta Pesa Bizkaia, S.A. enpresan lanean ari direnentzako lanaldia ondoren ezarritakoa izango da, salbu eta onura handiagoko banakako itunak edo denbora partzialeko banakako kontratuak badaude, betiere Langileen Estatutuaren 85.i.1 artikuluko adierazitakoaren arabera, malgutasun-irizpide desberdinekin eta enpresaren lanbide-kategoria bakoitzerako adierazten diren lan-denbora guztietan islatzen direnak adostuta, hau da:

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado/o, estimándose asimismo los servicios prestados de forma ininterrumpida y sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos temporales, incluidos sus períodos de prueba.

Los aumentos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

En el caso de cambio de categoría, la base para el cálculo y abono de tal complemento personal será el que corresponda a la nueva categoría.

Artículo 11.—*Gratificaciones extraordinarias y de participación en beneficios*

Se fijan tres gratificaciones consistentes en una mensualidad de los salarios bases de Convenio, incrementada con el plus mensual de antigüedad. Se abonarán haciéndose efectivas en los días 15 de marzo, (Paga de Participación en Beneficios), 15 de junio (Paga de Verano) y 15 de diciembre (Paga de Navidad), salvo que coincidan en festivo en cuyo caso las cuantías se ingresarán el día laborable anterior.

Al respecto de la Paga de Septiembre se hará efectiva el día 15 de septiembre de cada año siendo su importe, exactamente igual para todas la categorías profesionales de la empresa, de 1.244,72 euros.

Esta Paga de Septiembre, se prorrateará desde el 1 de Enero del año en curso al 31 de diciembre del mismo año, prorrateándose su importe de la misma forma al cómputo efectuado para las Pagas de Verano y de Navidad debiendo detraerse, en consecuencia, en la Nóminas de cada mes de diciembre las cuantías abonadas de más en dicha Paga de Septiembre por aplicación del párrafo quinto de este artículo en el periodo entre el abono efectivo y el fin de año.

Al respecto de las gratificaciones señaladas en el párrafo primero, estas se devengarán y calcularán por semestres naturales, computándose por los meses de enero a junio para la paga extraordinaria de julio, por los de julio a diciembre para la extraordinaria de Diciembre, y por el año natural anterior para la de participación en beneficios.

En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año o cese durante el mismo, se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe proporcionalmente con el tiempo trabajado. Del mismo modo se procederá cuando el Trabajador se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas indicadas en el artículo 45, 1) del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, para la paga de participación en beneficios, dicho prorrateo no se realizará en el caso señalado en la letra c) del número 1) del citado artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando la situación de I. T. haya sido por accidente laboral o por maternidad.

Artículo 12.—*Incremento salarial para el año 2014*

Para el año 2014, todos los conceptos económicos que se venían percibiendo al 31 de diciembre de 2013, salvo los que se especifiquen más adelante, experimentan básicamente un incremento del IPC de la CAPV del año 2013 más 0.4 puntos, es decir la subida ascenderá a un 1%. Dichos conceptos están ya reflejados en este Convenio con dicho incremento.

Artículo 13.—*Jornada Laboral*

La jornada laboral para las personas que trabajan en «Pesa Bizkaia, S.A.», dedicada al transporte de viajeros por carretera, salvo pacto individual más beneficioso o contratos individuales a tiempo parcial, habiéndose negociado, según indica el artículo 85.i.1 del Estatuto de los Trabajadores, ya diferente criterios de flexibilidad y acordando los que se reflejan en los distintos tiempos de trabajo que se señalan para cada una de las categorías profesionales de la empresa, tal y como a continuación se establece:

a) Bulegoetako taldearentzat.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, talde honetako langile guztien lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da, lanaldi etengabea. Administrazio eta likidatzaileentzat, lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da, astelehenetik ostiralera bitarteko lanegunetan. Denbora horretan, hamabost minutuko atseden hartzeko aukera izango dute, eta tarte hori laneko denboratzat hartuko da.

Bulegoetako langileentzat, lanaldia 7:00ak 8:30 artean hasi ahal izango da, bakoitzaren aukeran, eta hasiera-ordutik aurrera 7 ordu eta 15 minutuko lanaldia osatu beharko dute.

Kabinetako saltzaileentzat, lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da, lanaldi etengabea, goizez zein arratsalde.

b) Lantegietako eta mantentze-lanetako taldearentzat.

Lantegiko langileen lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da lanegun bakoitzean, astelehenetik ostiralera lanegunetan. Atseden-egun izango dituzte larunbatak, igandeak eta kasu kasuko jaiegunak.

Langile bakoitzaren lanegunak eta atseden-egunak hilabete-ko egutegian zehaztuko dira. Lanaldia edo grafikoak etengabeak izango dira, goizez zein arratsalde. Goizeko zerbitzu edo grafiko etengabeak 6:00etatik 14:00etara ezarri ahaliko dira, eta arratsaldeko zerbitzu edo grafiko etengabeak 14:00etatik 22:00etara. Ordu-tegi horien barruan, hamabost minutuko atseden hartzeko aukera egongo da, eta tarte hori laneko denboratzat hartuko da. Goizeko zein arratsaldeko lan-txandak asteroko txanden bidez ezarriko dira.

Autobus-zerbitzuak asteko egun guztietan eskaintzen direnez, Enpresako Zuzendaritzak lan-txandak proposatu ahal izango ditu larunbat, igande eta jaiegunetarako. Kasu horietan, txandak ezarri aurretik, akordio bat lortu beharko du Bitariko Batzordearekin, lantegietako langileen txandak ezartzeko baldintzen eta konpentsazioen inguruan.

Abenduaren 24an eta 31n, goizeko txandan lan egingo dute, lantegietako langileek egun horietako bakar batean egin dezaten lan, dagokien asteko txandaren arabera.

Autobusak garbitzeaz arduratzen diren langileen lanaldia gauekoa edo egunekoa izan ahaliko da urteko egun guztietan, eta lanaldi horren iraupena zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da; hau da, 220 lanegunen baliokidea. Lanaldi horien barruan, hamabost minutuko atseden hartzeko aukera egongo da, eta tarte hori laneko denboratzat hartuko da.

Atseden-egunak hilabete-ko egutegietan zehaztuko dira, honako txandatze-sistema honen arabera: Berriatuko lantokikoentzat, zazpi eguneko lana eta, ondoren, bi atseden-egun (asteazkena eta osteguna), beste zazpi lanegun eta, ondoren, bost atseden-egun (ostirala, larunbata, igandea, astelehena eta astearte), eta hiru aste-bururik behin atseden hartuko dute; Lemoako lantokikoentzat, zazpi eguneko lana eta, ondoren, hiru atseden-egun (astearte, asteazkena eta osteguna), beste zazpi eguneko lana eta, ondoren, lau atseden-egun (ostirala, larunbata, igandea eta astelehena), eta horiek ere hiru aste-bururik behin atseden hartuko dute.

Era berean, abenduaren 24an eta 31n, ibilgailu-garbitzaileen kategoriako langileen lanaldia bi egun horietako azken zerbitzuak eskaini dituzten autobusak garbitu ondoren amaituko da.

c) Ustiapeneko taldearentzat.

«Ikuskatzaileak» kategoriakoen lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da lanegun bakoitzeko, eta iraupen txikiagoko lanaldiak zazpi ordu eta hamabost minutuko lanaldi gisa zenbatuko dira ondorio guztietarako; hau da, 220 lanegunen baliokidea.

Gidarien eta hartzaileen lanaldia zazpi ordu eta hamar minutukoa izango da guztira.

a) Para el grupo de oficinas.

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral para todo el personal del presente grupo será de siete horas y quince minutos diarios en jornada continuada. Para el personal administrativo y de liquidación, la jornada será siete horas y quince minutos de lunes a viernes laborables. Dentro de dicho tiempo tendrá lugar un descanso de quince minutos, el cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

Para el personal adscrito a las Oficinas, la jornada, a elección de cada persona, podrá iniciarse entre las 7:00 y las 8:30 manteniendo, a partir de la hora de inicio, una jornada laboral diaria de 7 horas y 15 minutos.

Para las/os Expendedoras/es de Cabina, su jornada laboral será de siete horas y quince minutos diarios en jornada continuada, tanto de mañana como de tarde.

b) Para el grupo de talleres y mantenimiento.

La jornada laboral del personal de Taller será de siete horas y quince minutos de trabajo por cada día de trabajo, trabajando los días laborables de lunes a viernes, y descansando los sábados, domingos y festivos correspondientes.

Los días de trabajo y de descansos de cada empleada/o serán establecidos en calendario mensual. La jornada laboral o los gráficos serán continuados de mañana o de tarde. Los servicios o gráficos continuados de mañana podrán ser establecidos entre las 6:00 horas y las 14:00 horas, mientras que los servicios o gráficos continuados de tarde podrán ser establecidos entre las 14:00 horas y las 22:00 horas. Dentro de dichos horarios tendrá lugar un descanso de quince minutos, el cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Los turnos de trabajo, de mañana o de tarde, serán establecidos en rotaciones semanales.

Dado que los servicios de los autobuses se realizan todos los días de la semana, la Dirección de la Empresa podrá proponer turnos de trabajo para los sábados, domingos y festivos. En tal caso, antes de su implantación, se deberá llegar a un acuerdo con la Comisión Paritaria sobre la compensación y las condiciones de implantación de dichos turnos para los trabajadores de talleres.

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará en el turno de la mañana, de tal manera que las personas adscritas al taller trabajen tan sólo uno de esos días, según el turno semanal que les corresponda.

La jornada laboral para el personal que se ocupa del mantenimiento de la limpieza de los autobuses podrá ser nocturna o diurna durante todos los días del año, la cual tendrá una duración diaria de siete horas y quince minutos, lo que equivale a 220 días de trabajo. Dentro de dichas jornadas tendrá lugar un descanso de quince minutos, el cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La determinación de dichos días de descanso será fijada en los calendarios mensuales, de acuerdo con la rotación siguiente: para los del centro de trabajo de Berriatua, siete días de trabajo y luego dos días de descansos, (miércoles y jueves) otros siete días de trabajo y luego cinco días de descansos (viernes, sábado, domingo, lunes y martes), descansando de esta manera un fin de semana sobre tres, y para los del centro de trabajo de Lemoa, siete días de trabajo y luego tres días de descansos, (martes, miércoles y jueves) otros siete días de trabajo y luego cuatro días de descanso (viernes, sábado, domingo y lunes), descansando también de esta manera un fin de semana sobre tres.

Igualmente los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral del personal con la categoría profesional de lavacoches terminará con la limpieza de los autobuses que hayan realizado los últimos servicios de esos dos días.

c) Para el grupo de explotación.

La jornada laboral de la categoría profesional de «Inspectoras/es» será de siete horas y quince minutos de trabajo por cada día de trabajo, computándose a todos los efectos como tal jornada de siete horas y quince minutos las que tengan una duración menor, lo que equivale a 220 días de trabajo.

La jornada laboral de las/os Conductores/as-Perceptores/as tendrá una duración diaria total de siete horas y diez minutos de duración.

Zerbitzu-grafikoak egiteko denbora bederatzi ordukoa izan ahal-ko da gehienez; grafikoak egiten erabilitako denbora guztia lan-denboratzat hartuko da.

Lanbide-kategoria horretakoek urtean 1.592 ordu emango dituzte lanean, egunean 7,10 orduko lanaldian, eta, ondorio guztietarako, 7,10 orduko lanaldi gisa zenbatuko da iraupen txikiagoko beste edozein; 222 lanegunen baliokide izango da hori, lan egindako lanaldi bakoitzak izan dituen orduen kopurua edozein izanda ere. Benetan lan egindako 7 orduko zuzenketa-koefizientea aplikatuko da langilea ABEGatikoa baja-egoeran dagoen aldietarako, edo Langileen Estatutuaren 45. artikuluan aurreikusitako kontratua etete-ko kausa gisa bilduriko beste edozein kausa gertatzen denean.

Zuzenketa-indize hori 365 eguneko urte naturalari dagokio, urte bisurtea denean salbu. Urte bakoitzaren amaieran, 1.592 ordu lane-egunekin zatitzearen ondoriozko emaitzari jarraiki lorturiko bere koefiziente partikularra erregularizatzeko zaio langile bakoitzari.

Bi alderdiek nahitaez bete beharko dute urteko egutegia, lan egindako egunen kopurua edozein izanda ere.

Atsedeen-egun horiek hilaibeteko egutegian zehaztuko dira, hurrengo artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz.

Lanaldia edo grafikoak etengabeak izango dira, goizez zein arratsalde. Goizeko segidako zerbitzuak edo grafikoak 4:30etik 15:30era bitarte ezarriko dira. Arratsaldeko segidako zerbitzuak edo grafikoak 12:30etik 23:30era bitarte ezarriko dira. Hala ere, eta ustiapen-premien arabera, grafikoren bat 15:30 edo 23:30 baino beranduago amaitu ahal izango da.

Aldi baterako, eta salbuespen gisa, grafiko zatituak ezarri ahal izango dira, zerbitzuen ustiapena dela eta. Grafiko zatituak bazkaltzeko gutxienez bi orduko zatiketa (11:30etik 15:30era bitartean) duten lanaldi eta grafiko guztiak izango dira, zatiketa langilearen laneko egoitza dagoen herrian nahiz beste batean egiten denean ere; hala ere, zatiketaren denbora ez da laneko denboratzat hartuko zatiketa pertsona jakin bakoitzaren laneko egoitza dagoen herrian egiten denean.

Grafiko etengabeak zein zatituak, martxan jarri aurretik, grafikoen batzordeari aurkeztuko zaizkio, onar ditzan. Grafiko zatituak ez dira igoko urte honetan, eta 2013ko abenduaren 31n izendatuta zeuden grafikoek jarraituko dute indarrean.

Lan-denboratzat hartuko da Lemoako lantokitik Bolunburuko zein gasolindegiko galeketara (eta alderantziz) joateko baliaturiko denbora, eta lekualdaketa horrek 5 minutu beteko dituela hartuko da kontuan. Bost minutu horien sortzapena ez zaio egindako grafikoari egotziko, eta, horrenbestez, adibidez, ez du eragingo hitzarmenaren 16. artikuluan a) hizkiak aipatzen duen %50eko zigorra; era berean, ez die eragingo 25., 26. eta 27. artikuluei ere, haietan bilduriko dietak jasotzeko eskubidea ematen duten grafikoen hasiera eta bukaera balioesteari dagokionez.

Gidarien eta hartzaileen lanbide-kategoriakoen lanaldiko gidatze- eta atsedeen-denborei dagokienez, indarrean den legeria aplikatuko da beti.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urte natural bakoitzeko lanegun bat gutxiago izateko eskubidea izango dute. Egun libre hori zerbitzuetako eta atsedendietako hilaibeteko egutegian aurreikusita egon dadin, adierazitako egun libre baliatu nahi duen aurreko hilaibeteko lehenengo hamabostaldian eskatu beharko da langileak. Egun hori hartzeko baimena emango da, baldin eta lantoki berean bi langilek edo gehiagok ez badute eskatu egun libre bera hartzeko baimena. Hala ere, laneko eta atsedeneko egunak hurrengo artikuluko jaiegunen eta atsedeen-egunen urteko zenbaketaren arabera banatuta dituzten langile guztien kasuan, kendutako laneguna urteko zenbaketa horren barruan dago jada.

El tiempo para la realización de los gráficos de servicio podrá tener una duración máxima de hasta nueve horas, teniendo la consideración de tiempo de trabajo todo el tiempo empleado en la realización de los mismos.

Esta categoría profesional trabajará 1.592 horas anuales en jornada diaria de 7,10 horas computándose a todos los efectos como tal jornada de 7,10 horas las que tengan una duración menor, lo que equivale a trabajar 222 días de trabajo independientemente del número de horas que conlleve la jornada de cada uno de los días trabajados. Se aplicará un coeficiente corrector de 7 horas por cada día real de trabajo para los periodos en los que el/la trabajador/a se encuentre en situación de baja por I.T. o se de otra situación dispuesta como causa de suspensión del contrato prevista en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores

Este índice corrector corresponde a un año natural de 365 días, salvo que se trate de un año bisiesto. Al final de cada año se regularizará a cada persona su coeficiente particular obtenido en base al resultado de dividir 1.592 horas entre los días de trabajo.

El cumplimiento del calendario anual será obligatorio para ambas partes, independientemente del número de días trabajados.

La determinación de dichos días de descanso será fijada en los calendarios mensuales, de acuerdo también con lo establecido en el artículo siguiente.

La jornada laboral o los gráficos serán continuados de mañana o de tarde. Los servicios o gráficos continuados de mañana serán establecidos entre las 4:30 horas y las 15:30 horas. Los servicios o gráficos continuados de tarde serán establecidos entre las 12:30 horas y las 23:30 horas. No obstante, y por necesidades de explotación, algún gráfico podrá finalizar más tarde de las 15:30 ó 23:30 horas.

Con carácter temporal y excepcional, podrán establecerse gráficos partidos por causas de la explotación de servicios. Serán gráficos partidos todas las jornadas y gráficos que dispongan de una partición, de al menos de dos horas para realizar la comida, entre las 11:30 horas y las 15:30 horas, tanto si la partición tiene lugar en la población de la residencia laboral del/la trabajador/a como en población diferente, si bien ese tiempo de la partición no tendrá la consideración de tiempo de trabajo cuando la misma tenga lugar en la población de la residencia laboral referida a cada persona concreta.

Tanto los gráficos continuados como partidos serán presentados antes de su puesta en servicio al comité de gráficos para su aprobación. El número de gráficos partidos no se aumentará a lo largo del presente año, permaneciendo vigentes los gráficos partidos que estaban designados a 31 de diciembre de 2013.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo el empleado en el desplazamiento desde el centro de trabajo de Lemoa a las paradas tanto de Bolunburu como de la gasolinera y viceversa, valorándose dicho desplazamiento en 5 minutos. El devengo de estos cinco minutos no se imputará al gráfico realizado, por lo que, como ejemplo, no generará la penalización del 50% a que hace referencia la letra a) del artículo 16 del Convenio e igualmente tampoco afectará a los artículos 25, 26 y 27 en cuanto a la valoración del inicio y finalización de los gráficos que dan derecho a percibir las dietas contenidas en dichos artículos.

En lo referente al tiempo de conducción y descanso en la jornada laboral de la categoría profesional de «Conductor/a-Perceptor/a» se aplicará en todo momento la legislación vigente.

Todo el personal adscrito a este convenio tendrá derecho al disfrute de un día menos de trabajo por año natural. Con el fin de que ese día libre esté previsto en los calendarios mensuales de servicios y de descansos, dicho día libre deberá ser solicitado por cada persona dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquél en que desee disfrutarlo. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más trabajadoras/es disfrutando del mismo día libre en cada Centro de Trabajo. Sin embargo, para todo el personal que tenga la distribución de los días de trabajo y de descansos de acuerdo con el cómputo anual de fiestas y descansos del artículo siguiente, ese día menos de trabajo está ya incluido en dicho cómputo anual.

Bi alderdiak bat datoz honako honekin: enpresaren jardueraren mota aintzat hartuta, Hitzarmenak berak, eta orain arte aplikatutako erabilerekin eta enpresaren ohiturekin, lanaldiaren banaketa irregularra eragin dute, Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan jasotzen den %10 baino handiagoa. Hortaz, Zuzendaritzak uko egiten dio artikuluko hori aplikatzeari. Hala eta guztiz ere, Hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoa eta egungo erabilerak eta ohiturak aplikatuko dira lanaldiaren legez kanpoko banaketari dagokionez.

14. artikulua.—*Laneko egutegia, urteko jaiegunak eta atsedeen egunen banaketa*

Urteko jaiegunak erabakitzeko, indarrean dagoen legerian xedatutakoari jarraituko zaio, eta Eusko Jaurlaritzaren lan-egutegia eta Lanaren Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzak bertako jaiegunetarako ezarritakoa aplikatuko dira, aurreko artikuluan langile-talde bakoitzarentzako lanaldiari buruz azaldutakoa aintzat hartuta.

Hortaz, bulegoetako eta lantegiko taldearen urteko egutegia laneko egutegi horrekin bat etorriko da, eta langile bakoitzak bere lantokiari dagokion udalerriko jaieguna izango du.

a) Hileroko jaiegunen eta atsedeen egunen egutegia.

Behin-behineko langile guztientzat, bulegoetako taldearentzat eta lantegikoentzat, laneko egutegia langile bakoitzari dagokiona izango da, 2014ko hilabete bakoitzeko atsedenal-di-aula honen arabera:

2014	Larunbatak	Igandeak	Jaiegunak	Guztira
Urtarrila	4	4	hilaren 1a eta 6a	10
Otsaila	4	4	—	8
Martxoa	5	5	—	10
Apirila	4	4	hilaren 17, 18, eta 21a	11
Maiatz	5	4	1. eguna	10
Ekaina	4	5	—	9
Uztaila	4	4	hilaren 25a eta 31a	10
Abuztua	5	5	hilaren 15a	11
Iraila	4	4	—	8
Urria	4	4	—	8
Azaroa	5	5	hilaren 1a	11
Abendua	4	4	hilaren 6, 8, eta 25a	11
Guztira	52	52	13	117

Jaiegun horiei lantoki bakoitzari dagokion udalerriko jaieguna erantsiko zaie; 2014rako, hauexek izango dira hain zuzen ere:

- Lemoan: atsedeen-egun bat gehiago irailan (hilaren 8a, astelehena).
- Berriatuan: atsedeen-egun bat gehiago maiatzean (hilaren 9a, ostirala).

Salbuespen gisa, lana lantokia ez den udalerritan batean egiten duten pertsonen kasuan, udalerritan horretako jaieguna hartuko da aintzat pertsona horien lantokiko herriko jaia zehaztean.

Urteko egutegiko jaiegunetako bat larunbata denean, bulegoetako eta lantegiko taldeko langileek beste atsedeen-egun bat izango dute. Atsedeen-egun horiek oporrekina batera, banan-banan, horietako batzuk batuta, edota guztiak batera aprobetxatu ahal izango dituzte langileek, nork bere aukeran. Egun libre horiek hilabeteko egutegietan aurreikusita egon daitezkeen, baliatu nahi diren aurreko hilabeteko lehenengo hamabostaldian eskatu beharko ditu langile bakoitzak. Egun horiek hartzeko baimena emango da, baldin eta lantokian bi langilek edo gehiagok ez badute eskatu egun libre bera hartzeko baimena. Kabinetak saltzaileen kasuan, baimena emango da, baldin eta kabina bereko langileek egun bera eskatu ez badute eta aukeratutako egunak oporren denboralditik kanpoak badira.

Egun kopuru jakin baterako kontratatutako langileek, eta egun horiek hilabete jakin bateko egun guztiak ez badira, eskubidea izango dute lan egindako bost egunengatik bi atsedeen-egun

Ambas partes están de acuerdo en que, por el tipo de actividad de la empresa, el propio Convenio, así como los usos y costumbres empresariales aplicadas hasta ahora, ya suponen una distribución irregular de jornada superior al 10% contemplada en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, renunciando, en consecuencia la dirección a su aplicación. Todo ello se expone sin perjuicio de mantener tanto lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo como los usos y costumbres actuales en cuanto a la distribución irregular de la jornada.

Artículo 14.—*Calendario Laboral, festividades anuales y distribución de los descansos*

A los efectos de determinar las fiestas anuales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, aplicándose el Calendario Laboral del Gobierno Vasco y el establecido por la Delegación Territorial de Trabajo de Bizkaia para las fiestas locales, de acuerdo con lo expuesto en el artículo anterior sobre la jornada laboral para cada grupo de trabajadoras/es.

Así, para el grupo de oficinas y de Taller, el calendario anual corresponderá con dicho calendario laboral, disfrutando cada trabajador de la fiesta local correspondiente a la de su Centro de Trabajo.

a) Calendario con cómputo mensual de fiestas y de descansos.

Para todo el personal eventual, para el grupo de oficinas y para los Talleres el calendario laboral será el que corresponda a cada persona de acuerdo con el siguiente cuadro de descansos en cada uno de los meses del año 2014:

2014	Sábados	Domingos	Festivos	Totales
Enero	4	4	días 1 y 6	10
Febrero	4	4	—	8
Marzo	5	5	—	10
Abril	4	4	días 17, 18 y 21	11
Mayo	5	4	día 1	10
Junio	4	5	—	9
Julio	4	4	días 25 y 31	10
Agosto	5	5	día 15	11
Septiembre	4	4	—	8
Octubre	4	4	—	8
Noviembre	5	5	día 1	11
Diciembre	4	4	días 6, 8 y 25	11
Totales	52	52	13	117

Al número de fiestas hay que añadir el correspondiente a la fiesta local de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle para el año 2014:

- En Lemoa: 1 descanso más en septiembre (el 8, lunes).
- En Berriatua: 1 descanso más en mayo (el 9, viernes).

Excepcionalmente, para las personas que realizan habitualmente su jornada laboral en una localidad diferente a la de su centro de trabajo, la fiesta local de aquella población será la que se tendrá en cuenta a los efectos de computarla como fiesta local para cada una de ellas.

Cuando en el calendario anual un festivo coincida en sábado, el personal del grupo de oficinas y de Taller dispondrá de otro día de descanso. Estos días de descanso se podrán disfrutar, a elección de cada trabajador/a, conjuntamente con las vacaciones, de uno en uno, o uniendo varios de ellos, o todos conjuntamente. Con el fin de que dichos días libres estén previstos en los calendarios mensuales, deberán ser solicitados por cada persona dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquél en que desee disfrutarlos. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más personas disfrutando los días libres en cada centro de trabajo. En el caso concreto de las/os Expendedoras/es de cabinas la concesión se limitará al hecho de que no coincida personal de una misma cabina y que los días elegidos se encuentren fuera del periodo vacacional.

Las personas que sean contratadas para un número determinado de días sin que los mismos coincidan con todos los días de un mes concreto, tendrán derecho a una media de dos días de des-

hartzeko, eta langile horien kontratuen iraupenaren barnean astelehenetik ostiralera bitartean dauden jaiegun adina atsedeen-egun hartzeko. Nolanahi ere, larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egiteko espresuki kontratatuta badira langileak, bost lanegunengatik bi atsedeen-egun hartzeko eskubidea izango dute. Dena dela, atsedeen-egunak ez badaude bilduta kontratuaren iraupenean edo langileari legokiokeen atsedenaldira kopurua ez badator bat atsedeen-egun osoekin, langile horiek baliatu gabeko atsedenaldirien kontzeptuarengatik dagozkien zenbatekoak jasoko dituzte azken kitatzean, kontzeptu horrengatik hitzarmen honetako 14. artikuluan biltzen den balioaren arabera.

b) Urteko jaiegunen eta atsedeen-egunen egutegia

Ustiapeneko taldeari, gidariei-garbitzaileei eta garbitzaileei urteko atsedeen-egunen honako hainbanaketa hau aplikatuko zaie: urteko larunbat guztiak (52), urteko igande guztiak (52), urteko laneo 14 jaiegunak, eta aurreko artikuluan azken lerroan azaltzen den kendutako laneguna hartuko dira kontuan, eta guztira 111 edo 110 atsedeen-egun teoriko dira (lehenengo kasuan gidarien kategoriatik bada eta bigarrenean beste kasuetakoren bat bada) urtearen hamaika hilabeteetan (oporraldia kenduta).

Salbuespen gisa, ikuskatzaileek edo gidariek astebetean astelehenetik ostiralera bitarteko lan-grafikoak egiten badituzte, aste horretako larunbatean eta igandean atsedeen hartuko dute, baita aste horretan bertan dauden jaiegunetan ere. Unibertsitate-zerbitzuaren grafikoak astelehenetik ostiralera bitarteko lan-grafikotzat hartuko dira, eta, hori horrela, unibertsitate-grafiko horiek burutzen dituzten langileek, betiere grafiko horien unibertsitate-egutegietan bilduta badaude, berdin hartuko dute atsedeen, eta gainerako aldietan atsedeeneko larunbata eta igandea bermatuko zaizkie, abuztua alde batera utzita. Nolanahi ere, gainerako gidarientzat bezalaxe, urteko egutegia osorik bete beharko da.

Txandakatze-sistema horrek pertsona bakoitzari bermatzen dio asteburu osoan (larunbata eta igandea) atsedeen hartzea hiru aste naturalean behin; hortaz, pertsona bakoitzaren hamaika hilabete-ko egutegietan, oporraldia kontuan izan gabe, langileak gutxienez 16 asteburutan baliatuko du atsedenaldira urte osoan.

Bestalde, goizeko zein arratsaldeko lan-txandek aldaketaren bat izan dezakete txandaketan, linea edo lan-talde bakoitzean dauden goizeko edo arratsaldeko grafiko kopuruaren arabera.

Lantoki bakoitzean, gidari kobratzaile finkoen talde bat osatuko da. Linea jakin batekoak izan gabe, jaiegunekin trukatu diren eguneroko grafikoak egingo dituzte, pilotutako aparteko orduak kontantsatzeko, edo baimen, atsedeen, edo lanbide-kategoria bereko langileen oporrekin.

Talde berezi horietako gidariei artikuluko 35. artikuluan a) paragrafoan ezarritako jaiegunen eta atsedenaldirien hileko zenbaketa aplikatuko zaie; hortaz, hilabete bakoitzak dituen larunbat, igande eta jaiegun adina atsedenaldira baliatuko dute hileroko. Atsedenaldiria horiek, ahal bada behintzat, gutxienez binakako taldeetan banatu dira, eta hilabete bakoitzean atsedeen hartzeko asteburu bat bermatuko zaie.

Salbuespen gisa, hitzarmen honetako 35. artikuluan l) hizkian lizentziei buruz ezarritakoa kontuan hartu ahal izateko, hala-ko lizentzia behar duen pertsonari atsedeen-egun emango zaio seme-alaben bataio edo lehen jaunartzeko egunean, hilabete berean eta asteren bateko egun berean txandakatze-sistemaren arabera atsedeen-eguna duenean lan egitearen truke.

Enpresa-batzordearen gehiengoak ados badago, eta horrek Enpresaren gastuak igotzea eragiten ez badu, lan-talde bakoitzaren grafikoak eta atsedenaldiria beste modu batean banatu ahal izango dira Lantokietan. Erabaki hori idazki bidez aurkeztu beharko zaio Enpresako zuzendaritzari. Idazki hori behar bezala sinatu beharko du Enpresa-batzordearen gehiengoak.

canso por cinco días de trabajo, y al disfrute de tantos días de descanso como festivos entre lunes y viernes coincidan dentro de la duración de sus respectivos contratos. Sin embargo, cuando haya trabajadores/as que hayan sido expresamente contratados/as para trabajar en sábados, domingos y festivos, tendrán derecho a una media de dos días de descanso por cada cinco días de trabajo. En cualquier caso, si los días de descanso no están incluidos dentro de la duración del contrato o si el número de descansos que les pueda corresponder no coincide exactamente con días enteros de descanso, el personal aludido percibirá en el finiquito las cantidades correspondientes como descansos no disfrutados, de acuerdo al valor que por tal concepto se recoge en el artículo 14.º de este Convenio.

b) Calendario con cómputo anual de fiestas y de descansos

Para el personal del grupo de explotación, y para las/os Conductoras/es-Lavacoches y Lavacoches, se les aplicará el siguiente prorrateo de descansos anuales: se tendrá en cuenta todos los sábados del año (52), todos los domingos del año (52), las 14 fiestas laborales del año y el día menos de trabajo a que se hace referencia en el último párrafo del artículo anterior, resultando un total teórico de 111 ó 110 días de descanso (en función de si se trata de la categoría de conducción en el primer supuesto o de otras categorías diferentes en el segundo) en los once meses del año (descontando el periodo vacacional).

Excepcionalmente, cuando el personal de Inspección o conducción realicen en una semana gráficos laborales de lunes a viernes, descansarán el sábado y domingo de esa semana así como los días festivos que se den en esa misma semana. Los gráficos del servicio universitario serán considerados como gráficos laborales de lunes a viernes, por tanto las personas que lleven a cabo dichos gráficos universitarios, cuando éstas estén en los calendarios mensuales, descansarán de la misma manera y en el resto de los periodos se les garantizará el sábado y domingo de descanso, excluyendo el mes de agosto. En todo caso, al igual que para el resto del personal de conducción, lógicamente será aplicable el cumplimiento íntegro del calendario anual.

El sistema de rotación asegurará a cada persona el descanso de un fin de semana completo (sábado y domingo) cada tres semanas naturales, por lo que en el conjunto de los once calendarios mensuales de cada una de ellas, sin tener en cuenta a estos efectos el periodo vacacional, ésta disfrutará de descanso al menos 16 fines de semana en el conjunto del año.

De otra parte, los turnos de trabajo de mañana o de tarde podrán sufrir alguna variación en su alternancia, dependiendo del número de gráficos de mañana o de tarde que haya en cada línea o grupo de trabajo.

Se establece un grupo, por centro de trabajo, de conductoras/es-perceptoras/es fijas/os, que sin estar adscritos a una Línea concreta, realizarán los gráficos diarios que son cambiados por días festivos, en compensación de las horas extras acumuladas, o por permisos, descansos o vacaciones del personal de la misma categoría profesional.

A los/as conductores/as de estos grupos especiales se les aplicará el cómputo mensual de fiestas y de descansos establecido en el apartado a) del presente artículo, de tal manera que mensualmente disfrutarán de tantos descansos como sábados, domingos y festivos tenga cada mes. Dichos descansos, siempre que ello sea posible, serán distribuidos al menos en grupos de dos en dos, garantizándoles un fin de semana de descanso al mes.

Excepcionalmente, y con el fin de poder tener en cuenta lo dispuesto en la letra l) del artículo 35.º del presente Convenio sobre Licencias, a la persona que necesite una tal licencia se le dará un descanso en la fecha del bautizo o primera comunión de sus hijos a cambio de trabajar, dentro del mismo mes, un mismo día de una semana en el que le hubiese correspondido descansar según la rotación.

Siempre que haya acuerdo entre la mayoría del Comité de Empresa, y sin que ello suponga un incremento de costes para la Empresa, se podrá pactar una distribución diferente de los gráficos y de los descansos para cada grupo de trabajo en los diferentes Centros. Dicho acuerdo deberá ser presentado por escrito a la Dirección de la Empresa debidamente firmado por la mayoría del Comité de Empresa.

15. artikulua.—Zerbitzuak eta atsedeen-egunak izendatzea

Ustiapeneko taldearentzat eta gidarientzat/ibilgailu-garbitzailentzat eta ibilgailu-garbitzailentzat lanegunen eta atsedeen-egunen izendapena hilabeteko egutegietan ezarriko da, aurreko artikuluan ezarritako indarreko txandakatze-sistemaren arabera. Talde horretakoek hilabete natural bakoitzeko zerbitzu eta atsedeen-egunen izendapena 10 egun lehenago jakin beharko dute.

Enpresa Zuzendaritzak urtarrean jakinaraziko dizkie gidari-hartzaileen kategoriako langileei hilabeteko egutegiak hurrengo urte naturalerako grafikoen eta atsedeenaldien inguruan aurreikusitako txandakatze teorikoarekin batera, aparteko orduengatiko konpentsazio-egunak aukeratu ahal izateko, hala badagokio. Argi dago hila-beteko egutegi horiek grafikoen eta atsedeenaldien txandatzearen aurreikuspen bat besterik ez direla mugagabeko kontratua duten langileentzat, horiek hilero zehazten diren arte. Urtarrean urte horretarako entregatzen diren hilabeteko egutegi horiek berez ez dute eskubiderik sortzen grafiko zehatzak egiteko, ezta urteko egun jakinetan atsedeenaldiak baliatzeko ere. Hilabetea hasi baino hamar egun lehenago entregatuko den ondorengo hilabeteko egutegian zehaztuko dira behin betiko hilabete bakoitzeko grafikoak eta atsedeenaldiak.

Grafikoak eta atsedeenaldiak txandaka eta ordena korrelatiboaren arabera izendatuko dira Lantoki bakoitzeko talde edo linea bakoitzeko pertsonen artean; nolanahi ere, irizpide horiek betetzen ez dituzten lantokietako edo taldeetako pertsonak ere ordeztu beharko dituzte.

Aurreko artikuluan ezarritako indarreko txandakatze-sistemari jarraiki egindako izendatzean erabilitako txandakatzea eta ordena korrelatiboa astean araberako ziklotan ezarriko da linea edo pertsona talde bakoitzarentzat lantoki bakoitzean. Ziklo horiek talde bakoitzeko pertsona kopuruaren pareko aste kopuruaren arabera izango dira. Grafiko edo langile kopurua handitu edo murrizten bada, txandakatzea eta zikloa gauzatuko diren aldatetara egokituko dira.

Ziklo horiek eta dagozkien txandakatzeak Enpresa-batzordeari entregatuko zaizkio egiaz aplikatu baino 20 egun lehenago egokitatzat jotzen dutena alega dezaten.

Lana eta atsedeenaldiak banatzeko printzipio orokor honen bitartez, lanaren kantitateko aldeak, eta horren ondorioz, talde edo lantoki bakoitzeko pertsonen artean sortzen diren alde ekonomikoak saihestu nahi dira. Gabon garai bereko abenduaren 25ean eta urtarrearen 1ean lanik egin gabe bi urte jarraian daramaten langileek ezi izango dute F4 eskatu, ezta DF ere, egun horien hurrengo egunean, egun zehatz horietan dauden lan-desberdintasunak mugatzen saiatzeko.

Txandakatze horrek, urte natural osoan, langile finkoentzako urteko atsedeen-egun guztiak betetzen ditu, beraz, aldi baterako kontratua duten langileen kasuan bakarrik hartuko da kontuan aldi baterako kontratu bakoitzak irauten duen denbora zehatzarekin bat datozen larunbat, igande eta jaiegunetan benetan aprobetxatutako atsedeenaldien zenbaketa, aurreko artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz.

Salbuespen gisa ere, dagozkien oporraldiez gozatuko duten langileak ordezkatzeko kontratatzen diren langileei ez zaie aplikatuko artikuluan honetan zein aurrekoan txandatzeari eta lanegunen eta atsedeen-egunen banaketari buruz ezarritakoa. Hala ere, aipatutako langileei, lanean ari diren denboraldian dagozkien atsedeen-egunen artean, hilero asteburu libre bat bermatuko zaie, betiere hila-bete osoan lan egiten badute.

Hilabeteko egutegian modu horretan ezarritako atsedeenaldiak, albuespenezko egoerak direla medio aurreikusi ezin diren kasuak izan ezik, bere osotasunean errespetatuko dira. Azken zirkunstantzia honetan eta hilabeteko egutegian azaltzen den atsedeenaldi oro baliogabetu aurretik, Enpresak aintzakotzat hartuko du erreserbara jotzeko aukera —une horretan baldin badago— edo zerbitzu horiek borondatez betetzeko aukera, edo beste edozein konponbide; aukera horiek guztiak agortu direnean bakarrik, eta besterik ezean, baliogabetu ahal izango da emandako eskubideren bat.

Artículo 15.—Nombramiento de servicios y de descansos

Para el grupo de explotación y para las/os conductoras/es-lavacoches y lavacoches, el nombramiento de los días de trabajo y de descanso será fijado en calendarios mensuales, de acuerdo con el sistema de rotación vigente establecido en el artículo anterior. Este colectivo, deberá conocer con 10 días de antelación el nombramiento concreto de los servicios y de los descansos de cada mes natural.

Al colectivo con la categoría profesional de «Conductoras/es-perceptoras/es», la Dirección de la Empresa dará también a conocer durante el mes de Enero, los calendarios mensuales con la prevista rotación teórica de gráficos y descansos para el siguiente año natural, con el fin de que puedan elegir, en su caso, los días de compensación por horas extras. Queda claro que dichos calendarios mensuales constituyen tan sólo una previsión de la rotación de gráficos y descansos para el personal con contrato indefinido, a la espera de que mensualmente se concreten los mismos. Esos calendarios mensuales entregados en los meses de Enero para el año en curso no generan por ellos mismos derecho alguno a la realización de unos gráficos concretos ni al disfrute de descanso en días concretos del año. Será en cada calendario mensual posterior, entregado con diez días de antelación al inicio del mes, donde se concreten definitivamente los gráficos y descansos de cada mes.

Los gráficos y descansos se nombrarán de forma rotativa y en orden correlativo entre las personas de cada grupo o línea en cada Centro de Trabajo, si bien deberán reemplazar también a las/os trabajadoras/es de los centros o grupos que no posean entidad suficiente para que se cumpla este criterio.

Dicha forma rotativa y en orden correlativo en el nombramiento de gráficos y descansos siguiendo el sistema de rotación vigente establecida en el artículo anterior será señalado en ciclos semanales para cada línea o grupo de trabajadoras/es en cada centro, con un número de semanas por ciclo igual al número de personas de cada grupo. En caso de aumentos o disminución de gráficos o de personal, se procederá a adaptar la rotación y el ciclo a los cambios que vayan a producirse.

Dichos ciclos con sus rotaciones serán entregados al Comité de Empresa con 20 días de antelación a su efectiva aplicación, para que puedan alegar lo que consideren oportuno.

Con este principio general de repartición del trabajo y de los descansos, se pretende evitar las diferencias de cantidad de trabajo y las consecuentes diferencias económicas entre las personas de cada grupo o centro. Aquellos trabajadores que lleven dos años consecutivos sin trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero de un mismo periodo navideño, no podrán solicitar F4 ni DF el siguiente consecutivo a estos, de tal manera que se intente limitar las diferencias de trabajo que pudieran darse en estos días concretos.

Dicha rotación, a lo largo del año natural, cumple con el total de los días de descanso al año para el conjunto del personal fijo, por lo que tan sólo se tendrá en cuenta para el personal con contrato temporal, el cómputo de los descansos realmente disfrutados sobre el conjunto de sábados, domingos y festivos coincidentes con el tiempo concreto de duración de cada contrato temporal de acuerdo con lo determinado en el artículo anterior.

Excepcionalmente también, al personal que sea contratado para sustituir a trabajadoras/es que vayan a disfrutar de sus correspondientes períodos de vacaciones, no le será de aplicación lo establecido en el presente artículo ni en el anterior sobre la rotación y distribución de los días de trabajo y descanso. Sin embargo, al personal citado, de entre los descansos correspondientes al tiempo de trabajo, se le garantizará un fin de semana al mes de descanso, siempre que trabajen durante todo el mes.

Los descansos así fijados en el calendario mensual, salvo en casos imposibles de prever por situaciones excepcionales, serán respetados íntegramente. En esta última circunstancia y antes de proceder a la anulación de cualquier descanso que figure en el calendario mensual, la Empresa considerará la posibilidad de acudir a la reserva, si existiese en ese momento, o a la prestación voluntaria de tales servicios, o a cualquier otra solución; solamente cuando se hayan agotado todas estas posibilidades y en última instancia, podrá ser anulado un derecho ya concedido.

Edozein kasutan eta hitzarmen honetako 7. artikulua jasotzen duenez, Enpresako zuzendaritzari dagokio lanaren antolaketa teknikoa eta praktikoa, berariazko legezko arau eta xedapenen barnean.

Hala ere, enpresako zuzendaritzak konpromisoa hartu du Enpresa-batzordeari jakinarazteko lanaren antolaketari edo banaketari loturiko kontuen inguruan, horiek batzordeari eraginez gero.

Horregatik, lizitazioa eta lehiaketaren esleipena amaitzean, aipatu berri den Hitzarmen kolektibo honetako 7. artikuluko printzipio orokorrari uko egin gabe, bi alderdiek antolaketaren eta antolaketari loturiko banaketarekin erlazioz atutako gaiak eztabaidatuko dituzte, emakidaren denboraldi berria indarrean denean lana esleitu eta banatzean aplikatu beharreko ildo nagusiak adosteko.

Bi egun aurretik, idatziz, Ustiapen Sailari jakinarazi ondoren, eta indarreko legerian ezarritakoa kontuan hartuta, lanbide-kategoria bereko langileek euren artean trukatu ahal izango dituzte hila-beteko egutegian ezarritako atsedenaldiak, salbu eta salbuespenezko arrazoiak direla medio, sail horrek ezin badu onartu aurreikusitako aldaketa. Borondatez egindako aldaketa horiei dagokienez, Enpresak aintzakotzat hartuko du lan-arloko ondorio guztietarako, atsedena dia zegokion langileak baliatu duela atsedena dia, eta lana egitea zegokion langileak bete duela lana.

Hilabeteke egutegia indarrean dagoen bitartean, aurreikusitako atsedenaldiren bat edo atsedena ldi batzuk baliogabetu behar bada edo badira, kaltetutakoari aukera emango zaio atsedena ldi berria hautatzeko hilabete horretan libre dauden egunen artean, edo ondorengo hilabetean edo hilabeteetan atsedena ldi gehiago eskatzeko; era berean, dagokion zenbatekoa jasotzeko aukera izango du.

2014an, hilabete batean baliatu ez den atsedena ldiaren balioa 136,43 euro-tan ordainduko da. Zenbateko hori langile orori aplikatu ahalgo zaio, edozein izanik ere langile horren lanbide-kategoria.

16. artikulua.—Aparteko orduak

Aparteko ordutzat hartuko dira hitzarmen honen 14. artikuluan lanbide-kategorietako talde bakoitzaren lanaldiari buruz itundutakotik gora lanean emandako orduak edo denbora. Horrez gain, urteko 1.592 orduak gainditzen dituzten lan-ordu guztiak aparteko ordutzat joko dira.

Aurrerago jasotzen diren salbuespenak izan ezik, Enpresak izango du aparteko orduak egiteko proposatzeko eskumena, eta langileek proposamen hori onartzeko zein ez onartzeko askatasuna izango dute.

Ohiko eguneroko lanalditik kanpo egindako aparteko lan guztiek aparteko orduak sorraziko dituzte, Eguberriko eta Urteberriko lanaldietan egindako grafikoetatik eratorritakoak barne. Bestalde, atsedena ldi-egunetan egindako lanak eskubidea emango du atsedena konpentsatzailea eskuratzeko edota baliatu gabeko atsedena ldi-egun oso bat ordaintzeko. Langile bakoitzak nahi duena aukeratzeko.

Aparteko orduak, printzipio orokor gisa, hitzarmen honetan ezarritako balioaren arabera ordaindu ahal izango dira, edota pilatu egin ahal izango dira, atsedena ldi-egun oso gisa konpentsatzeko. Printzipio orokor hori aurrerago azaltzen diren berezitasunak aintzat hartuta aplikatuko da.

Langile finkoek ezin izango dituzte urtean 80 ordu baino gehiago eduki aparteko ordu gisa, ordaindu gabe eta atsedena ldi-egunekin konpentsatu gabe; ordu horiek zenbatzeko, ez dira kontuan hartuko istripuak edo aparteko eta presazko kalteak prebenitzeko edo konpontzeko egindakoak, ez eta enpresari ezin leporatu zaizkion gorabeherak edo ezinbestean sortutakoak ere.

Eguneroko lanaldi arruntetik kanpo egindako edozein aparteko ordu (hau da, «bigarren grafikoko» denbora), konpentsatu ahal izango da, egindako aparteko orduak ordainduta edo atsedena ldi-egunekin konpentsatuta, aurrerago ezartzen den aparteko denboraren pilaketaren arabera. Langile bakoitzak bata zein bestea aukeratu ahal izango du.

En cualquier supuesto y como refleja el artículo 7 de este Convenio, la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y disposiciones legales pertinentes.

Ello no obstante, la dirección de la empresa adquiere el compromiso de informar al Comité de Empresa en las cuestiones referidas a la organización o distribución del trabajo que les pudiera afectar.

Por ello, una vez finalizada la licitación y adjudicación del concurso, y sin renunciar al principio general del artículo 7 del Convenio Colectivo, recién mencionado, las partes tratarán asuntos relacionados con la organización y distribución organizativa con el fin de intentar consensuar las líneas generales de aplicación en la asignación y distribución del trabajo durante la vigencia del nuevo periodo de concesión.

Previo aviso por escrito con dos días de antelación al Departamento de Explotación, y teniendo en cuenta lo establecido en la legislación vigente, el personal de la misma categoría profesional podrá intercambiar entre ellos los descansos fijados en el calendario mensual, salvo que dicho Departamento, por razones excepcionales, no pueda consentir al cambio previsto. En dichos cambios voluntarios de descansos, la Empresa considerará a todos los efectos laborales que el descanso ha sido disfrutado por el/la trabajador/a que lo tenía asignado, y que el trabajo ha sido realizado por el/la que también lo tenía asignado.

Cuando durante la vigencia del calendario mensual sea necesario anular alguno o algunos de los descansos previstos, se dará opción a la persona afectada a elegir el nuevo descanso entre los días que queden libres en ese mes, o a solicitar un descanso más para el mes o meses siguientes, o también podrá optar por percibir el importe correspondiente.

En el año 2014, el valor de un descanso no disfrutado dentro de un mes será abonado a razón de 136,43 euros, dicha cantidad es aplicable independientemente de su categoría profesional.

Artículo 16.—Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o tiempo de trabajo que rebase el pactado, para cada grupo de categorías profesionales, en el artículo 14.º del presente Convenio sobre jornada laboral. Igualmente, toda hora de trabajo que exceda de las 1.592 horas anuales, será considerada hora extraordinaria.

Salvo las excepciones previstas más adelante, la propuesta de trabajar horas extraordinarias será facultativa de la Empresa, y su aceptación de la libre voluntad de los/as trabajadores/as.

Todo trabajo extraordinario realizado por necesidad fuera de la jornada laboral diaria generará horas extraordinarias, incluyendo las que se deriven de los gráficos realizados las jornadas de Navidad y de Año Nuevo. De otra parte el trabajo realizado en los días de descanso, dará derecho, a opción de cada persona, o bien a descansos compensatorios, o bien al abono de un día entero de descanso no disfrutado.

Las horas extras, como principio general, podrán ser retribuidas según el valor establecido en este Convenio, o bien podrán ser acumuladas para compensarlas por días enteros de descanso. Este principio general se aplicará según las peculiaridades expuestas más adelante.

Para todo el personal fijo, la realización de horas extraordinarias a abonar y no compensadas por descansos sustitutivos, no podrá ser superior a 80 horas al año, no entrando en dicho cómputo las que hayan sido realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ni las que hayan sido motivadas por fuerza mayor o por irregularidades no imputables a la Empresa.

Cualquier tiempo extraordinario realizado fuera de la jornada ordinaria diaria, es decir el tiempo de los «Segundos Gráficos», a elección de cada trabajador/a, podrá ser compensado, o bien, mediante el abono como horas extraordinarias de dicho tiempo, o bien, mediante su compensación por días de descansos, según la acumulación del tiempo extraordinario establecido posteriormente.

Aparteko ordu bakoitzeko 17,43 euro ordainduko da. Kopuru hori langile guztiei aplikatuko zaie, edozein direla ere haien lanbide-kategoria eta kontratu mota.

Adierazitakoa gorabehera, eta, aurreko artikuluan adierazitako zentzuan horiek hartzeko aukera abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean mugatuta, zenbait berezitasun aplikatuko dira talde hauetan:

a) Gidari era kobratzaileentzat:

Aparteko orduak, printzipio orokor gisa, pilatu egingo dira, atsedeen-egun osoekin konpentsatzeko. Honela konpentsatuko dira: egun batean lan egindako zazpi ordu eta hamar minututik bederatzi ordu-
ra bitarte sortutako aparteko denbora metatu egingo da, eta kendutako lanegun baten arabera konpentsatuko da aparteko denborako zazpi ordu eta hamar minutu bakoitzeko; lanaldi batean lan egindako bederatzi ordutik gorako aparteko denbora %50ekin zigortuko da.

Kompentsaziozko egunak aparteko orduak egin diren urtearen ondorengo urteko hilabeteetan baliatuko dira, oporrei buruzko artikuluan azaltzen diren oporraldietako hilabeteetan izan ezik.

Horretarako, urte bateko epean egindako aparteko orduak zenbatuko dira, urte horretako urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra, hurrengo urteko otsailaren 1etik aurrera konpentsatzeko. Hortaz, hilero, nominarekin batera, egindako aparteko orduak eta atsedendiekin konpentsatu beharrekoak zehaztuko dizkio Enpresak langile bakoitzari.

AOA kontzeptua (aparteko orduengatik atsedena) sartzea adostu da, hitzarmen kolektibo honetan ezarritako oporraldietan izan ezik. Horrela, hartutako AOA bakoitzagatik lanegun bat deskontatuko da langile bakoitzak urte horretan egindako aparteko orduen guztizkotik. AOA gisa hartu gabe geratu diren gainerako egunei aurreko errokadako arau orokorra aplikatuko zaie.

Atsedeen-egun osoekin hala konpentsatu ezin diren aparteko gainerako orduak aparteko ordu gisa ordainduko ditu Enpresak, urte bakoitzeko abenduan.

Aurreko urtean sortutako aparteko orduengatik atsedeen-egun konpentsatzaile guztiak modu etengabean baliatuko dira. Atsedendia hartuko dira etorkizuneko egutegietan aurreikusitako lanegun teorikoen orde, laneguna atsedeen-egun konpentsatzaileekin ordezteak pertsona bakoitzak 15. artikuluan ezarritako txandatzeko-sisteman oinarrituta har ditzakeen atsedeen-egunei eragin gabe.

Aurreko urtean egindako aparteko orduak konpentsatzeagatik atsedeen-egunen aldiak urte bakoitzeko urtarrilaren lehenengo 20 egunetan eskatu beharko dituzte langile interesdunek, hurrengo urteko baliagarri diren hilabeteetan sartzeko. Lanegunak atsedeen-egunekin trukatzek mugak izango ditu; printzipio orokor gisa, aldaketa horiek ezingo dituzte linea bakoitzeko bi langilek edo gehiagok aldi berean egin, edo 16 gidari baino gehiagoko lineetako hiru langilek edo gehiagok, eta konpentsaziozko egun horiek langileek edo euren ordezkariak ezarritako ordenaren arabera eman-
go dira.

Urtean urteko aparteko orduekin pilatutako egun guztietatik, gidari eta kobratzaileen lanbide-kategoriako langileek urtean lau egun baliatu ahal izango dituzte. Egundak aurreko hilabeteen lehenengo hamabostaldian eskatu beharko dira, eta hilabete berean ezingo dituzte egun berberak aukeratu linea-talde bereko bi langilek baino gehiagok. Edonola ere, ezingo dituzte egun berberak hartu enpresa osoko sei pertsonak. Gainera, egun horiek ezin izan-
go dira oporraldietan baliatu.

Salbuespen gisa, gidariak esleitutako grafikoa egiten dutenean, eta presazko beharrianengatik edo trafikoagatik, esleitutako grafikoa hasi aurretik edo amaitu ondoren, beste lan bat burutzea dakarren beste zerbitzu bat egin behar dutenean, «bigarren grafikoa» emandako denbora laneko denboratzat joko da, Ustiapen Sailak enpresaren zerbitzuan sartzen dela erabakitzen duenetik esleitutako zerbitzua amaitu arte. Lehenengo grafikoa amaieraren

La retribución de tales horas extraordinarias será de 17,43 euros por hora. Dicha cantidad es aplicable a cualquier persona independientemente de su categoría profesional y de su tipo de contrato.

Independientemente de lo ya expuesto, y quedando limitado su disfrute el 25 de diciembre y el 1 de enero en el sentido expuesto en el artículo anterior, son de aplicación diversas peculiaridades en razón de los siguientes grupos:

a) Para los/as conductores/as - perceptores/as fijos/as:

Las horas extraordinarias, como principio general, serán acumuladas para compensarlas por días enteros de descanso. Dicha compensación se realizará de la siguiente manera: el tiempo extraordinario generado desde las siete horas y diez minutos hasta las nueve horas de trabajo en un día, se irá acumulando y será compensado a razón de un día menos de trabajo por cada siete horas y diez minutos de tiempo extraordinario, siendo penalizado con un 50% el tiempo extraordinario superior a las nueve horas de trabajo en una jornada laboral.

Los días compensatorios se disfrutarán en los meses del año posterior al año en que se han realizado las horas extraordinarias, salvo durante los meses en que estén comprendidos los períodos de vacaciones indicados en el artículo sobre Vacaciones.

A este efecto, se computarán las horas extras realizadas en períodos anuales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en cuestión, para su compensación a partir del 1 de Febrero del año siguiente. A tal fin, mensualmente, junto con la nómina, la Empresa facilitará a cada empleada/o las horas extras realizadas y pendientes de compensación por descansos.

Se acuerda incluir el término «DH» (Descanso por Horas Extras) excepto durante los períodos vacacionales establecidos en el presente Convenio Colectivo, de tal modo que por cada «DH» disfrutado se descontará un día de trabajo del total de las horas extras del año en curso de cada trabajadora/o. Al resto de días que queden sin disfrutar como «DH» se les aplicará la norma general del párrafo anterior.

El resto de horas extras que no puedan ser así compensadas por días enteros de descanso, serán abonadas por la Empresa como horas extras en el mes de diciembre de cada año.

El disfrute del total de los días de descansos compensatorios motivados por las horas extras generadas en el año anterior será continuado, disfrutando de descanso en lugar de teóricos días de trabajo previstos en los futuros calendarios, sin que ese cambio de día de descanso compensatorio por días de trabajo afecte a los días de descanso a los que cada persona tenga derecho en base al sistema de rotación establecido en el artículo 15.º.

Los períodos de días de descanso por compensación de las horas extraordinarias realizadas en el año anterior, deberán ser solicitados por el personal interesado dentro de los 20 primeros días del mes de enero de cada año para su inclusión en los meses disponibles del año siguiente. El cambio de días de trabajo por días de descanso estará limitado, como principio general, al hecho de que no coincidan en dichos cambios más de dos trabajadoras/es por línea, o de tres en líneas de más de 16 conductoras/es, siendo dichos días de descansos compensatorios concedidos siguiendo el orden establecido por las/os trabajadoras/es o por sus representantes.

De la totalidad de los días acumulados por horas extraordinarias del año en curso, el personal adscrito a la categoría profesional de «Conductor/a-perceptor/a», podrá disponer de cuatro días al año. Dichos días, será solicitados dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquel en que se desee disfrutarlos, no pudiendo coincidir más de dos personas en los mismos días por mes y por grupo de línea. En todo caso, no se podrá superar la coincidencia en los mismos días de seis personas en la totalidad de la empresa. Además, estos días no se podrán disfrutar durante los períodos vacacionales.

Excepcionalmente, cuando el personal de conducción realice normalmente el gráfico asignado y que por necesidades urgentes o de tráfico deba realizar, antes del inicio o después de la finalización de dicho gráfico asignado, algún otro servicio que conlleve la prestación de otro trabajo, el tiempo invertido en el «segundo gráfico» será considerado todo él como tiempo de trabajo, iniciando el mismo en el momento en que el Departamento de Explotación

eta bigarrenaren hasieraren artean, edo alderantziz, eman daitekeen deborari dagokionez, denbora hori lan-denboratzat hartuko da soilik bi grafikoaren arteko denbora ordubeteko edo gutxiagokoa bada.

Zerbitzu-grafikoetan egin daitekeen aparteko denbora atse-denaldiekin konpentsatzen denez, aparteko orduak grafikoetan bar-ne hartzen direnean, gidariekin derrigorrean egin beharko dituzte ordu horiek. Era berean, aparteko orduak egin beharko dituzte ibilbide-an konponketak eta matxurak gertatzen direnean edo behar beza-la egiaztatutako arrazoiengatik premiazkoa denean.

b) Gainerako langile finkoentzat:

Aparteko orduak hitzarmen honetan ezarritako balioaren ara-bera ordaindu ahal izango dira, edota, bestela, pilatu ahal izango dira, atsedeen-egun oso gisa konpentsatzeko. Aukera bata zein bes-tea langile bakoitzak egingo du.

Aparteko orduak honela pilatuko dira, ondoren atsedeen-egun osoekin konpentsatzeko: eguneko lanaldi arruntetik gora sortuta-ko aparteko denbora, egun bateko bederatzi lanorduak bitarte, meta-tu egingo da, eta aparteko denborako zazpi ordu eta hamabost minu-tu bakoitzeko kendutako lanegun baten arabera konpentsatuko da, eta lanaldi batean lan egindako bederatzi ordutik gorako aparteko denbora %50ekin zigortuko da.

Aparteko orduengatik egun konpentsatzaileak oporraldieta-ko hilabeteetatik kanpo baliatu beharko dira. Konpentsaziozko egu-nak hilabetezko egutegian sartu ahal izateko, egun horiek baliatu aurre-ko hilabetearen 15a baino lehen ezarri beharko dira. Atsedeen konpentsatzailea ezin izango dute egun berean pertsona batek bai-no gehiagok baliatu. Urte bakoitzaren amaieran, egindako aparteko orduak metatzeagatik emandako eta urtean oraindik konpentsatu gabeko konpentsaziozko egunak kalkulatu dira, banan-banan. Atsedeen-egun osoekin hala konpentsatu ezin diren aparteko gai-nerako orduak aparteko ordu gisa ordainduko ditu Enpresak, urte bakoitzeko abenduan.

c) Aldi baterako langileentzat:

Aparteko orduak hilero ordaindu eta kitatuko dira, gorago eza-rritako balioaren arabera, eta langile horiei, aldi baterakoak dire-nez gero, ez zaie aplikatuko atsedeen-egunekin konpentsatzeko aukera.

17. artikulua.—*Grafikoak eta erreserbako aldiak*

Enpresak beharrezko diren erreserbak hartuko ditu, zerbitzuan egon daitezkeen premiak betetzeko. Ildo horretatik, erreserbako gra-fiko osoak egin ahal izango dira, baita grafiko arruntan barnean zer-bitzu jakin batzuetarako erreserbak ere.

Erreserbako grafiko osoak grafikotzat hartuko dira ondorio guz-tietarako, eta talde bakoitzaren grafikoaren eta atsedeen txandaketako hilabetezko egutegietan agertu beharko dira.

Erreserbako grafiko osoetan egindako denbora lan egindako denboratzat hartuko da, eta langilea Enpresaren esanetara egon beharko da aldi oso horretan.

Grafiko normalen barruko zerbitzu zehatzetarako erreserbak ere lan egindako denboratzat hartuko dira.

18. artikulua.—*Pizgarriak*

Enpresako lanbide-kategoria guztietako langileek, hala ego-kitu izanez gero, 2013ko abenduaren 31n jasotzen zituzten pizgarriak hitzarmen honetako 12. artikuluan soldata-igoerei buruz ezarrita-koaren arabera igoko dira.

19. artikulua.—*Gaueko lan osoko eta partzialeko plus.*

Lanaldian gutxienez hiru ordu gaueko aldia (22:00etatik 6:00eta-ra bitarte) ematen dituzten langileek lansari berezia jasoko dute gau-plus gisa. Plus hori hitzarmeneko oinarritzko soldataren %25ekoa izango da. Langile horiei ez zaizkie aplikatuko hitzarmen honeta-ko 25. eta 27. artikulua, gosariagatik eta afariagatik kalte-ordai-nei buruzkoak.

determine su incorporación al servicio de la empresa y terminará con el final del servicio asignado. En cuanto al tiempo que pueda darse entre el fin del primer gráfico y el inicio del segundo o vice-versa, dicho tiempo sólo será considerado como tiempo de traba-jo si el tiempo entre ambos gráficos es igual o inferior a una hora.

Dado que el tiempo extraordinario que pueda existir en los grá-ficos de servicio es a compensar por descansos, cuando las horas extras estén incluidas dentro de los gráficos, el personal de con-ducción estará obligado a realizarlo. Igualmente, tendrán la obli-gación de realizar horas extraordinarias en caso de reparaciones y averías en ruta o de urgente necesidad, debidamente acreditada.

b) Para el resto de trabajadoras/es fijas/os:

Las horas extras, a opción de cada persona, o bien, podrán ser retribuidas según el valor establecido en este Convenio, o bien, podrán ser acumuladas para compensarlas por días enteros de des-canso.

La acumulación de las horas extras para su compensación por días enteros de descanso se efectuará de la siguiente manera: el tiempo extraordinario generado por encima de la jornada ordina-ria diaria, hasta las nueve horas de trabajo en un día, se irá acu-mulando y será compensado a razón de un día menos de trabajo por cada siete horas y quince minutos de tiempo extraordinario, sien-do penalizado con un 50% el tiempo extraordinario superior a las nueve horas de trabajo en una jornada laboral.

El disfrute de los días compensatorios por horas extras ten-drá lugar fuera de los meses en que estén comprendidos los perí-odos de vacaciones. Con el fin de que los días compensatorios pue-dan ser incluidos en el calendario mensual, los mismos deberán ser determinados antes del día 15 del mes anterior a su disfrute. En un mismo día no podrá haber más de una persona disfrutan-do de descanso compensatorio. Al final de cada año se calcula-rán individualmente los días compensatorios atribuidos por la acu-mulación de las horas extras realizadas y todavía no compensadas en el año. El resto de horas extras que no puedan ser así com-pensadas por días enteros de descanso, serán abonadas por la Empresa como horas extras en el mes de diciembre de cada año.

c) Para todos/as los/as trabajadoras/es temporales:

Las horas extras serán retribuidas y liquidadas mensualmen-te según el valor establecido más arriba, sin que a estos, dada su condición de temporalidad, les sea de aplicación la posibilidad de su compensación por días de descanso.

Artículo 17.—*Gráficos y tiempos de reserva*

La Empresa adoptará las reservas necesarias para que cubran razonablemente las posibles necesidades del servicio. En ese sentido, podrán darse gráficos enteros de reserva y reservas para servicios concretos dentro de gráficos normales.

Los gráficos enteros de reserva tendrán a todos los efectos la consideración de gráficos debiendo figurar en los calendarios men-suales dentro de la rotación de gráficos y de descansos de cada grupo.

Todo el tiempo invertido en los gráficos enteros de reserva, ten-drá la consideración de tiempo de trabajo, debiendo el/la trabaja-dor/a, estar durante todo ese tiempo a disposición de la Empresa.

Las reservas para servicios concretos dentro de gráficos nor-males, tendrán también la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 18.—*Incentivos*

Los incentivos que todas las categorías profesionales, en su caso, de la Empresa venían percibiendo al 31 de diciembre de 2013 se incrementan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.º del presente Convenio sobre incrementos salariales.

Artículo 19.—*Plus de nocturnidad total y parcial*

Las personas que tengan habitualmente su jornada laboral que transcurra al menos tres horas dentro del período nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas), percibirán una retribución espe-cífica como plus de nocturnidad, consistente en el 25 por ciento del respectivo salario base del Convenio. A las citadas/os no les serán de aplicación los artículos 25.º y 27.º del presente Conve-nio, en cuanto a las indemnizaciones por desayuno y por cena.

Bestalde, gaueko lanaldi partzialeko plusaren kontzeptua ezarri da. Hori 22:00etatik 1:00etara eta 3:00etatik 6:00etara egindako orduengatik ordainduko da. Ordu horiek proportzionalki ordainduko dira: 1,21 euro, gaeuz lan egindako ordu bakoitzeko.

Aurreko lerrokadan ezarritakoaz gain, gidari eta kobratzaile-en lanbide-kategoriako langileei honela ordainduko zaie gaueko lanaren plusa:

a) Gaueko lanaldi osoa: 101 euro gau bakoitzeko, bi kasutan: edozein zerbitzu berezi egitean (Aste Nagusia, Durangoko jaiak, Elorrikoak, etab.) eta gau osoa hartzen duten gauetako zerbitzuak egitean.

b) Gaueko lanaldi partziala: 40,40 euro gau bakoitzeko, Langileen Estatutuaren arabera gauekotzat jotzen den lanaldia denean, baina gau osoa hartzen ez duenean eta, beranduenez, goizaldeko 2:30ean amaitzen denean. Lanaldia ordu horren ondoren amaitzen bada, aurreko lerrokadan ezarritako tratamendua jasoko du (a).

Zenbateko horiez gain, gauetako zerbitzua egitearekin bat datozenean sortuko diren larunbat eta jaiegunetako plusak ere ordainduko dira. Dieten ordainketa gaueko lanaren plusaren barruan sartuta dagoela adieraziko da.

20. artikulua.—Larunbat, igande eta jaiegunetan egindako lanagatik plusa eta guardia-plusa

Eguneroko lanaldia igande edo jaiegunetan egiten duten guztiek «jaiegun-plusa» jasoko dute. Jaiegunagatik plus horren zenbatekoa, 2014an, 41,67 euro-koa izango da igandean edo jaiegunean lan egindako lanaldi bakoitzeko.

Halaber, lanaldia larunbatean egiten bada, eta jaieguna ez bada, «larunbateko plusa» jasoko da. Plus horren zenbatekoa 20,85 euro izango da, larunbatean lan egindako egun bakoitzeko.

Salbuespen gisa, Urte Berri egunean eta Eguberri egunean (urtarrilaren 1a eta abenduaren 25a), plus horren zenbatekoa baliatu gabeko jaieguneko plusaren balioaren parekoa izango da. Egun horietako batean gutxienez, langileek atsedeen-eguna hartuko dute, aurreko artikuluetan ezarritako zerbitzuen eta atsedeenaldien txandatzeko-sistema gorabehera.

Ustiapeneko zerbitzuen jarraipena egitearekin zuzenean erlazioan egitekoak dituzten eta asteburuetan eta jaiegunetan lanaldi arruntak egiten dituzten ikuskatzaileek 21,70 euro-ko «guardia-plusa» jasoko dute larunbat, igande eta jaiegunetan lan egindako egun bakoitzeko.

21. artikulua.—Lantoki-aldaketa dakarren mugigarritasun geografikoagatik kalte-ordainak

Pesa SA enpresako zuzendaritzak, Pesa Bizkaia, S.A. enpresako administrazioak bakarrik eta Transportes Pesa, S.A. enpresako langileen ordezkariek eta Enpresa-batzordeko kideek 1997ko uztailaren 11n izenpetutako akordioan, zera adostu zuten, besteak beste: Pesa Bizkaia, S.A. enpresak betebeharrak guztiak bere gain hartuko zituela, eta Transportes Pesa, S.A. enpresako langileen eskubide guztiak (banan-banakoak zein kolektiboak) aitortuko zituela.

Itun horretan, lantokia behin betiko aldatzeagatik kalte-ordainak zehaztu behar zirela ere adostu zen; izan ere, Pesa Bizkaia, S.A. enpresa osatzeko, beharrezkoa zen Transportes Pesa, S.A. enpresako langile batzuen kasuan mugigarritasun geografikoa gauzatzea.

Horretarako, adostutako kalte-ordainak hileroko kopuruak izan ziren, oporraldietan eta laneko baje aldiak izan ezik beste hila-bete guztietan ordaindu beharrekoak. Lehengo eta oraingo lantokiaren arteko distantzia kontuan hartuta ezarri ziren eta, 1998ko urtariletik aurrera, hileroko kopuru horiek urtero gora egingo zutela erabaki zen, aurreko urteetako estatuko KPlak gora egiten duen portzentaje berean. Ondorioz, 2014an mugigarritasun geografikoagatik ordainduko diren kalte-ordainak honako hauek izango dira:

De otro lado, se añade el concepto de Plus de Nocturnidad Parcial, que se entenderá referido a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 1:00 horas y las 3:00 y las 6:00 horas, siendo retribuidas proporcionalmente a razón de 1,21 euros por hora nocturna trabajada.

Además de lo previsto en el párrafo anterior, el Plus de Nocturnidad en cuanto a la categoría profesional de conductora/or perceptor/a/or se abonará de la siguiente forma:

a) Nocturnidad total: 101 euros/noche en dos supuestos: realización de cualquier servicio especial (Aste Nagusia, Fiestas de Durango, Elorrio, etc.) y cuando se hagan servicios nocturnos que abarquen toda la noche.

b) Nocturnidad total reducida: 40,40 euros/noche, cuando se trate de jornada considerada nocturna por el Estatuto de los Trabajadores pero que no abarque la totalidad de la noche y que termine, como muy tarde, a las 2:30 de la madrugada. Si se terminasen a partir de la citada hora, se entenderá que tiene el tratamiento previsto en el párrafo anterior (a).

Además de estas cuantías, se abonarán los Pluses de sábado y Festivos que serán devengados cuando correspondan con la realización del servicio nocturno, señalando que el abono de dietas se encuentra incluido en el Plus de Nocturnidad.

Artículo 20.—Plus por trabajo en Sábados, Domingos y Festivos y Plus de Guardia

Todo aquel que realice su jornada diaria de trabajo en domingos o festivos, percibirá un «Plus de Festivos». La cuantía de dicho Plus de Festivos será, para el año 2014 de 41,67 euros por cada jornada trabajada en domingo o festivo.

Asimismo, si se realizase la jornada diaria de trabajo en sábado, siempre y cuando no coincida con un festivo, percibirá un «Plus de sábado». La cuantía fijada para este Plus será de 20,85 euros por cada jornada trabajada en sábado.

Excepcionalmente, en los días de Año Nuevo y Navidad (1 de enero y 25 de diciembre) dicho Plus será de una cantidad igual al valor de un descanso no disfrutado más el valor de un Plus Festivo. En tales fechas el personal disfrutará de descanso al menos en uno de esos dos días, con independencia de la rotación de servicios y de descansos establecida en los artículos anteriores.

El personal de inspección cuyas funciones se relacionen directamente con el seguimiento de los servicios adscritos a explotación que trabajen en fines de semana o festivos en jornada ordinaria, percibirán un «Plus de Guardia» de 21,70 euros por cada jornada trabajada en sábado, domingo o Festivo.

Artículo 21.—Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo

En el Acuerdo del 11 de Julio de 1.997 suscrito por la Dirección de la Empresa Transportes Pesa, S.A., el Administrador Único de la Empresa Pesa Bizkaia, S.A., y los miembros de los Comités de Empresa y Delegado de Personal de la Empresa Transportes Pesa, S.A. se acordó, entre otros puntos, que la empresa Pesa Bizkaia, S.A. asumía todas las obligaciones y reconocía todos los derechos, tanto individuales como colectivos, que ostentaba el personal de Transportes Pesa, S.A. que se incorporó a su plantilla.

Igualmente en dicho Pacto acordaron que, dado que para la realización del cometido empresarial de Pesa Bizkaia, S.A. era necesario que se produjese una cierta movilidad geográfica para algunas/os trabajadoras/es procedentes de Transportes Pesa, S.A., era preciso fijar unas indemnizaciones por cambio definitivo de centro de trabajo.

En tal sentido, las indemnizaciones pactadas consistieron en unas cantidades mensuales, a abonar en todos los meses salvo en el período de vacaciones o de bajas laborales, establecidas en relación a la distancia existente entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo, estableciéndose que a partir de enero de 1998, dichas cantidades mensuales tenían que ser incrementadas anualmente en igual porcentaje que el que experimente el IPC estatal de los años inmediatamente anteriores. Consecuentemente, las indemnizaciones por dicha movilidad geográfica en el año 2014 serán las siguientes:

- Bilboko lantokitik Lemoako lantokira: 310,67 euro.
- Durangoko lantokitik Lemoako lantokira: 261,61 euro.
- Mallabiko lantokitik Lemoako lantokira: 386,88 euro.
- Eibarko lantokitik Lemoako lantokira: 477,49 euro.
- Bergarako lantokitik Lemoako lantokira: 610,81 euro.
- Lekeitioko lantokitik Berriatuko lantokira: 245,25 euro.

Halaber, 1997ko uztailaren 11ko akordio horretan ezarri zen ez dela inola ere lantoki-aldaketatzat hartuko Lemoan bertan enpresaren egoitza lekuz aldatzeko aukera; hau da, Talleres auzotik La Flecha auzora aldatzea.

Akordio berean onartu zen bere garaian lantokia Zeanurin izan zuten eta gaur egun Lemoako lantokian dauden langileak lekuz aldatzeagatik askotariko kalte-ordainak errespetatuko direla. Kalte-ordainen urteroko gehikuntzak ere ezarri ziren, eta hitzarmen honen 12. artikuluan ezarritakoaren arabera handituko zirela erabaki zen.

Bestalde, gidariak Ondarroako erdigunetik Erretereria auzoko garajera eramateko furgoneta erabiltzeari utzi zitzaionean Ondarroako lantokian zeuden gidariak hilean 53,47 euro jasoko dituzte 2014an (oporraldietan eta laneko bajaran egotean izan ezik), joan-etorrien eta bidaien gastuak konpentsatzeko.

Ondarroako lantokitik Berriatuko lantokirako aldaketa egin denez, eta, hala, garajea ere Berriatura eraman denez, lantokiz aldatu behar izan duten langileek 28,39 euro-ko kalte-ordaina jasoko dute hileroko, oporraldietan eta laneko bajaran egotean izan ezik. Hilero zenbateko hori aurreko urteko estatuko KPlak gora egiten duen portzentaje berean handituko da urtero.

22. artikulua.—Lantokiz aldatu gabeko mugigarritasun geografikoa

Mugigarritasun honek noizbehinka lantokitik kanpo egiten diren zerbitzuak hartzen ditu. Halakoetan, lekuz aldatzen denarentzat, lekuz aldatzen egiten duen denbora lanekotzat hartuko da ondorio guztietarako, eta enpresak hartuko ditu bere gain bidaia hori egiteak sortutako gastuak.

Langileak lekualdaketa bere bitartekoak erabiliz egitea onartzen badu, kilometro bakoitzeko 0,38 euro jasoko ditu 2014an, egindako kilometroen kalte-ordain gisa. Kasu horretan, lanaldiaren hasiera edo amaiera zenbatzeko ere, langilearen berezko lantokia hartuko da kontuan ondorio guztietarako; nolahi ere, lekualdaketa emandako denbora zenbatzeko, egiaz horretan emandako denbora hartuko da kontuan.

Bestalde, langilearen lanaldiak irauten duen bitartean, lan-arrazoiak direla medio langilea bere ibilgailuan lekualdatzen bada, ibilgailua erabiltzea kilometroen arabera kalte-ordainarekin konpentsatuko da eta 0,38 euro ordainduko zaizkio kilometro bakoitzeko.

23. artikulua.—Atsedenaldi laburragoengatik dieta

Hitzarmen honetan gidatzeko aldiei eta atsedenaldiei buruzko arauak ezartzen direnez gero, eta arau horiek Europar Batasunean indarrean dagoen araudia baino hobeak direnez gero orokorrean, asteko atsedenaldiak eta lanaldien arteko atsedenaldia Hitzarmen honetan xedatutakoaren barnean hartuko da kontuan, Europar Batasunaren legedia zorrotz aplikatu gabe. Hortaz, lanaldien artean egingo den etengabeko atsedenaldia 12 ordukoa izango da gutxienez.

Objektiboki begiratuta irizpide horietara egokitu ezin diren grafikoak daudenean eta langileak, lanaldi batetik bestera, 12 orduko atsedenaldi etengaberik ez badu berari egotz ezin dakizkion arrazoiengatik, 12 ordu betetzeko falta den denbora dieta gisa ordainduko zaio; zehazki, orduko 9,95 euro.

- Del Centro de Trabajo de Bilbao al Centro de Trabajo de Lemoa: 310,67 euros.
- Del Centro de Trabajo de Durango al Centro de Trabajo de Lemoa: 261,61 euros.
- Del Centro de Trabajo de Mallabia al Centro de Trabajo de Lemoa: 386,88 euros.
- Del Centro de Trabajo de Eibar al Centro de Trabajo de Lemoa: 477,49 euros.
- Del Centro de Trabajo de Bergara al Centro de Trabajo de Lemoa: 610,81 euros.
- Del Centro de Trabajo de Lekeitio al Centro de Trabajo de Berriatua: 245,25 euros.

Igualmente, en el referido Acuerdo del 11 de julio de 1.997, se estableció que el probable cambio de la ubicación de la base de la empresa dentro del municipio de Lemoa, pasando la misma del barrio de Talleres al barrio de la Flecha, no tendrá, en ninguno de los casos, la consideración de cambio de Centro de Trabajo.

También en el mismo Acuerdo se aceptó que serán respetadas las diversas indemnizaciones por cambio de centro de trabajo al personal concreto que en su día tuvieron su Centro de Trabajo en Zeanuri y que en la actualidad están adscritos al Centro de Trabajo de Lemoa. Dicho acuerdo también se extendía a los incrementos anuales de dichas indemnizaciones, las cuales serían incrementadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

De otra parte, las/os conductoras/as del Centro de Trabajo de Ondarroa que estaban en la empresa cuando se dejó de utilizar la furgoneta para su desplazamiento del centro de Ondarroa al garaje del barrio de Rentería, seguirán percibiendo como compensación a los gastos de sus desplazamientos y en concepto de viajes, la cantidad, en el año 2014 de 53,47 euros por mes, salvo en periodos de vacaciones o de bajas laborales.

Dado que se ha producido el cambio definitivo del Centro de Trabajo de Ondarroa al Centro de Trabajo de Berriatua, al haberse trasladado las cocheras a este último punto, las/os afectadas/os percibirán una indemnización mensual de 28,39 euros, salvo en el periodo de vacaciones o bajas laborales. Dicha cantidad mensual será incrementada anualmente en igual porcentaje que el que experimente el IPC estatal del año inmediatamente anterior.

Artículo 22.—Movilidad geográfica sin cambio de centro de trabajo

La presente movilidad comprende la realización de servicios esporádicos, fuera de su residencia laboral. En tales casos, para la persona que se desplace se considerará que el tiempo del desplazamiento es de trabajo a todos los efectos, corriendo la Empresa, en su caso, con los costes del transporte de dicho viaje.

Si se aceptase realizar los desplazamientos por sus propios medios, percibirá una compensación, como indemnización por kilometraje, en el año 2014, consistente en el abono de 0,38 euros por kilómetro. En este caso también para el cómputo del inicio o fin de la jornada de trabajo se tendrá en cuenta a todos los efectos su propio centro de trabajo, si bien para el cómputo del tiempo de desplazamiento se tendrá en cuenta el tiempo realmente empleado.

De otra parte, cuando durante el tiempo de su jornada laboral se produzca un desplazamiento por motivos de trabajo con su vehículo propio, su utilización será compensada, como indemnización por kilometraje, a razón de 0,38 euros por kilómetro.

Artículo 23.—Dieta por menor descanso

Dado que en el presente Convenio se establecen normas sobre periodos de conducción y de descansos, las cuales en su conjunto son más beneficiosas que la normativa en vigor de la Unión Europea, se seguirán considerando los descansos semanales y el descanso entre jornadas laborales dentro de lo estipulado en el presente Convenio sin aplicar estrictamente la legislación de la U.E.. Así, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de, al menos, 12 horas.

Cuando existan gráficos que objetivamente no puedan ajustarse a esos criterios y el trabajador no disponga de 12 horas ininterrumpidas de descanso entre jornada y jornada de trabajo por motivos no imputables al mismo, el tiempo que falte para las 12 horas será abonado, como dieta, a razón de 9,95 euros por hora.

24. artikulua.—Gastuengatiko dieta

Zerbitzuaren kausak direla medio, langilea bere laneko egoitza dagoen herritik kanpo ateratzen bada, sortzen zaizkion gastuengatiko dieta jasotzeko eskubidea izango du, betiere zerbitzu hori egiteagatik dagokion laneko egoitza dagoen herritik kanpo bazkaldu, afaldu edo gaua eman behar badu.

Ohiko lana burutzean, laneko egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu behar denean, bazkari eta afariagatiko dietak 15,90 eurokoak izango dira. Hala ere, salbuespenak direla-eta ohiko lantokitik kanpo egotean ohiko bizilekutik kanpo bazkaldu, afaldu edo gaua egin behar denean, sortutako gastu guztien zenbatekoa jasoko da, fakturak aurkeztu ondoren, baldin eta honako kopuru hauek gainditzen ez badituzte: 30,91 euro bazkari eta afarietarako, eta 52,99 euro gaua pasatu eta gosaltzeko.

25. artikulua.—Gosaltzeko denbora

Zerbitzua 4:45 eta 5:00ak artean hasten denean, gosarirako dieta gisa 7,95 euro jasoko dira, eta zerbitzua 4:45 baino lehen hasten bada, 15,90 euro.

26. artikulua.—Bazkaltzeko denbora

Bazkaltzeko behar den denbora honako arau hauen arabera-koa izango da:

a) Grafiko etengabeetan: lanaldia 12:30 baino lehen hasten bada, bazkarirako dieta oso bat ordainduko da; segidako zerbitzua 15:30 ondoren amaitzen bada, kasu horretan ere bazkarirako dieta oso bat ordainduko da, Eguberri eta Urteberri egunetan egingutako grafikoak barne.

b) Grafiko zatituetan, lanaldia gutxienez bi ordu zatituko da edo zerbitzua eten egingo da (11:45etik 15:15era bitartean), bazkaltzeko.

Grafiko zatitu horietan, 11:45etik 15:15era bitarte gutxienez bi orduko tarterik ez badago bazkaltzeko, bazkarirako dieta oso bat ordainduko da, baita langileak bere laneko egoitzatik kanpo bazkaldu behar duelako dieta osoa jasotzeko eskubidea izan arren ere; kasu horretan, langileak bere etxebizitzatik kanpo bazkaltzeagatik dagokion dietaz gain, beste dieta bat jasoko du.

Grafiko zatitu hauetan, ordutegi-arrazoiengatik dieta-eskubiderik sortzen ez bada, dieta erdiaren balioa ordainduko da.

27. artikulua.—Afaltzeko denbora

Zerbitzua 23:00ak eta 23:15 artean amaitzen denean, afariaren dieta erdia ordainduko da. Zerbitzua 23:15 ondoren amaitzen bada, dieta osorik ordainduko da.

28. artikulua.—Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordainaren kontzeptuagatik, gida-riek hilean 41,67 euro-ko zenbatekoa jasoko dute 2014an, oporraldietan, baimenaldietan eta laneko baja-aldietan izan ezik.

Halaber, likidazioko eta kabinetako langileek dirua erabiltzeagatiko kalte-ordainaren kontzeptuagatik, 2014. urtean, 150 euroko zenbatekoa jasoko dute hilean, oporraldietan, baimenaldietan eta laneko baja-aldietan izan ezik. Aipatutako bi kategorien kasuetan, dirua erabiltzeagatiko kalte-ordainean sartzen da enpresako langileen dirua bildu eta dirua bankura edo aurrezki-kutxara eramateagatiko kalte-ordaina ere.

29. artikulua.—Gaueko zerbitzuak

1. Enpresa Zuzendaritzak aurreikusten badu gaueko zerbitzuak egin behar direla, edo Aldundiak Enpresari eskatzen badio zerbitzu horiek egiteko, Enpresak lehenbailehen jakinaraziko dio Langileen Ordezkaritzari Aldundiak egindako eskaera, baita gaueko zerbitzu horietan bete behar diren grafikoen aurreikuspena ere. Grafiko horiek ezingo dira 8 ordutik gorako zerbitzuak izan, has-ten direnetik amaitzen diren arte.

Artículo 24.—Dieta por gastos

El personal que salga de la población de su residencia laboral por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una dieta por los gastos que se le originen, siempre que la realización de dicho servicio le obligue a comer, cenar o pernoctar fuera de la población de su residencia laboral.

Dentro del desarrollo del trabajo habitual, al tener que comer o cenar fuera de su residencia laboral, la cuantía de las dietas de comida y de cena será de 15,90 euros. Sin embargo, cuando por causas excepcionales y fuera del trabajo habitual, se tenga que comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual, se percibirá el importe total de los gastos originados, previa la presentación de las facturas, siempre que los mismos no sobrepasen las siguientes cantidades: 30,91 euros para las comidas y cenas y 52,99 euros para la pernocta y desayuno.

Artículo 25.—Tiempo para el desayuno

Cuando un servicio empiece entre las 4:45 y las 5:00, se percibirá, como dieta de desayuno la cantidad de 7,95 euros, y si el servicio empieza antes de las 4:45 horas, se remunerará la cantidad de 15,90 euros.

Artículo 26.—Tiempo para efectuar la comida

El tiempo necesario para efectuar la comida seguirá las siguientes normas:

a) En los gráficos continuados: cuando la jornada laboral empiece antes de las 12:30 horas, se abonará una dieta entera de comida, y cuando el servicio continuado termine después de las 15:30 horas, se abonará también una dieta entera de comida, incluyendo los gráficos realizados los días de Navidad y Año Nuevo.

b) En los gráficos partidos, la partición de la jornada o interrupción del servicio para la comida, de dos horas como mínimo, tendrá lugar entre las 11:45 y las 15:15 horas.

En dichos servicios partidos, cuando no se tenga el mínimo de dos horas para comer entre las 11:45 y las 15:15 horas, se abonará sin más una dieta entera de comida, incluso cuando se tenga ya derecho a la dieta entera por tener que comer fuera de su residencia laboral; en ese caso, además de la dieta por comer fuera de su residencia, tendrá otra dieta más.

En estos gráficos partidos, si no se generase por cuestión de su horario derecho a dieta, se abonará en cualquier caso el valor de media dieta.

Artículo 27.—Tiempo para efectuar la cena

Cuando un servicio finalice entre las 23:00 horas y las 23:15 horas, se abonará media dieta de cena, abonándose ésta íntegramente cuando el servicio finalice después de las 23:15 horas.

Artículo 28.—Quebranto de moneda

Por el concepto del quebranto de moneda, el personal de conducción percibirá la cantidad de 41,67 euros al mes para el año 2014, salvo en el período de vacaciones, de permisos y bajas laborales.

Igualmente, el personal de liquidación y de cabinas, percibirá, por el concepto del quebranto de moneda, la cantidad de 150 euros al mes para el año 2014, salvo en el período de vacaciones, de permisos y bajas laborales. Este quebranto de moneda para las categorías profesionales citadas, cubre también la indemnización por el hecho de recoger el dinero del personal de la empresa y por llevar el dinero al Banco o Caja de Ahorros.

Artículo 29.—Servicios Nocturnos

1. Cuando la dirección de la Empresa prevea la realización de servicios nocturnos, o cuando la Diputación solicite a la Empresa el realizarlos, ésta comunicará lo antes posible a la Representación de los Trabajadores tanto la solicitud recibida de la Diputación como la previsión de los gráficos a realizar en dichos servicios nocturnos. Dichos gráficos no deberán pasar de 8 horas de servicio desde el inicio hasta su finalización.

2. Gaueko zerbitzu guztiak behin-behineko langileek egingo dituzte; zerbitzu horiek langile finkoek egiteko aukera baztertu egingo da.

Halaber, hitzarmena sinatu duten alderdiek batzorde bat sortzea adostu dute, artikulua honetan azaldutako gaueko lanari loturiko akordioen jarraipena egiteko; hau da:

Bizkaiko Foru Aldundiak lineak edota zerbitzuak murrizten badi-tu eta enpresako zuzendaritzak Enpresa-batzordeari kontratu mugagabea duten gidarien lanaldia osatzeko ezintasuna arrazoien bidez azaltzen badute, gehiegizko langile finkoentzako konponbidea bilatu beharko da lehenik eta behin. Horretarako, batzordeak, hala gertatzen denean, konpromisoa hartu beharko du bi alderdientzat egokia den adostasun batera iristeko, non gaueko zerbitzuak enpresako langile finkoek egingo dituzten, ados jarritz gero.

Edonola ere, gauetako jardunaldi horien kostu ekonomikoari eta gidari eta kobratzaileei dagokienez, hitzarmen honetako 19. artikuluan ezarritakoa beteko da.

3. Enpresako Zuzendaritzak, gauetako zerbitzuetarako behar diren pertsonak izendatzeaz gain, erreserbarako edo laguntzeko beste langileren bat izendatu ahal izango du. Langile horiek aurreko zenbakietan adierazitakoa jasoko dute, kasuan kasu.

4. Gaueko zerbitzuetan, bidaiariak «Barik» sistemaren ezeztapenen bidez bakarrik bidaiatu ahal izango dute; hala, ez da billetterik edo bidaiatzeko beste titulurik erabiliko.

30. artikulua.—*Zerbitzuak eta grafikoak aldatzea*

Lanaren antolamendu teknikoa eta praktikoa gauzatzea Enpresa Zuzendaritzaren erantzukizuna denez, Zuzendaritzak ahalmena izango du zerbitzuak eta grafikoak aldatzeko, betiere indarreko legezko xedapenen barnean.

Administrazio-mailako baimena eragiten duten zerbitzuen aldaketa, baimen horri buruzko idazkia jaso bezain laster jakinaraziko zaio Enpresa-batzordeari.

Grafikoen aldaketek nolabaiteko iraupena izango dutela aurreikusten bada, grafiko berri horiek hamabost eguneko aurrerapenaz jakinaraziko dizkie Enpresa Zuzendaritzak Enpresa-batzordeari eta grafikoen batzordeko kideei, aztertzeak aukera izan dezaten eta horri buruzko iritzia eman ditzaten, zerbitzu horiei buruz Zuzendaritzak egokitzat jotzen dituen erabakiak hartzea alde batera utzi gabe.

Hala eta guztiz ere, aurreikusi ezin diren, eta deskribapen modura zerrendatuko diren zirkunstantziak direla medio (esleipenaren baldintzen barruan bidaiak areagotzea edo murriztea, errefortzuak, beste enpresa batzuetako lan-ordutegia aldatu delako langileen gorabeherak, erabiltzaileen ustekabeko jendetza urteko aldien arabera, langileen gaixotasuna, baimenak, bajak, eta abar), grafikoak aldatu egiten badira, aldaketa horiek gauzatzeak garaian aintzat hartu beharko da Hitzarmen honetan lanaldiei eta atsedenaldiei buruzko artikuluetan ezarritakoa, eta 7 eguneko aurrerapenaz jakinarazi beharko zaie langileei eta horien ordezkariak.

Bestalde, trafikoa, matxurak edo ezinbesteko kausak direla medio esleitutako grafikoak bere osotasunean aurreikusita zegoen moduan egiten ez bada, edo arrazoi horiek berak direla medio zerbitzuaren amaierarako aurreikusita zegoen denbora baino gehiago luzatzen bada, egiaz egindakoaren arabera ordainduko da. Nolanahi ere, Enpresak, azaldutako arrazoiak tartean izan gabe, gidariari esleitutako grafikoaren denbora murrizten badu, eta grafiko horretatik murriztutako zatia beste gidari bati ematen badiu, aipatutako lehenengo pertsonak eskubidea izango du grafiko horretan aurreikusitako aparteko denborak ordain diezazkieten.

Hitzarmen hau sinatzean, langileek adierazten dute ados daukela printzipio horiekin, eta horrek ez du esan nahi konpentsazio ekonomikoek edo zerbitzu horiek betetzearen ondoriozko konpentsazioei uko egiten dietenik; era berean, langileek konpromisoa hartu dute Enpresa Zuzendaritzaren ekimena —nagusitatz jotzen da— errespetatzeko, alde batera utzi gabe ordutegiari eta antolamenduari buruzko aginduak betetakoan, berariazko oharrak edo erreklamazioak egin ahal izatea.

2. Todos los servicios nocturnos serán realizados por trabajadoras/es eventuales, eliminándose la posibilidad de que sean realizados por personal fijo de la plantilla.

Asimismo, las partes firmantes acuerdan crear una comisión para hacer un seguimiento de los acuerdos referentes a la nocturnidad descritos en este artículo, esto es:

En caso de reducción de líneas y/o servicios por parte de la Diputación Foral de Bizkaia y en el caso de que la dirección de la empresa justifique ante el Comité de Empresa la imposibilidad de completar la jornada laboral de las conductoras y conductores con contrato indefinido se deberá dar solución prioritaria al excedente del personal fijo, comprometiéndose dicha comisión, en su caso, a cerrar un acuerdo satisfactorio para las partes en el que los servicios nocturnos, en tanto en cuanto se llegue al acuerdo, deberían ser realizados por personal fijo de la empresa.

En cualquier caso, en lo concerniente del coste económico de estas jornadas nocturnas se estará, al respecto de los conductoras/es-perceptores/as, a lo dispuesto en el artículo 19 de este Convenio.

3. La Dirección de la Empresa podrá asignar, además de las personas precisas para los servicios nocturnos, algún otro personal de reserva o de apoyo, que percibirá lo indicado en los números anteriores, según los casos.

4. En los servicios nocturnos, viajeras y viajeros únicamente podrán viajar mediante las cancelaciones del Sistema «Barik», favoreciendo así el que no se vendan en ni billetes, ni ningún otro título de viaje.

Artículo 30.—*Modificación de servicios y gráficos*

Dado que la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta se reserva la facultad de modificar los servicios y los gráficos dentro de las disposiciones legales vigentes.

La modificación de los servicios que supongan una autorización administrativa, será comunicada al Comité de Empresa de manera consecutiva al recibo del escrito de dicha autorización.

Cuando se prevea que las modificaciones de gráficos vayan a tener una cierta duración, dichos nuevos gráficos serán comunicados, con 15 días de antelación, por la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa y al Comité de gráficos, para poder estudiarlos, con el fin de que puedan manifestar sus opiniones al respecto, independientemente de que la Dirección tome las decisiones que crea conveniente sobre los mismos.

Sin embargo, cuando se den modificaciones de gráficos motivadas por circunstancias imposibles de prever y, que de manera descriptiva, se enuncian: aumento o disminución de expediciones dentro de las condiciones de la concesión, refuerzos, fluctuaciones de viajeros por cambio de horarios laborales en otras empresas afluencia imprevista de usuarios/os según los diversos períodos del año, enfermedad, permisos y bajas del personal, etc., tales modificaciones deberán tener en cuenta lo dispuesto en el presente Convenio en sus diferentes artículos sobre jornadas y descansos, debiendo ser comunicadas con 7 días de antelación al personal y a sus representantes.

De otra parte, cuando el gráfico asignado no se realizase en su totalidad tal como estaba previsto por razón de tráfico, averías o de fuerza mayor, o su realización se prolongara por las mismas razones más allá del tiempo previsto para su finalización, será abonado de acuerdo con lo efectivamente realizado. Sin embargo, en caso de que por parte de la Empresa se redujese el tiempo del gráfico ya asignado a un conductor/a sin que existan las razones expuestas, asignando a otro u otra la parte suprimida de dicho gráfico, la primera persona citada tendrá derecho a que se le abonen los tiempos extraordinarios previstos en dicho gráfico.

Por el mero hecho de firmar este Convenio, trabajadoras y trabajadores dan expresamente su conformidad a estos principios, sin que ello represente renuncia alguna a las compensaciones de carácter económico o no que puedan derivarse de la prestación de tales servicios; asimismo, se comprometen a respetar la iniciativa de la Dirección de la Empresa, que se considera predominante, sin perjuicio de que una vez cumplidas las instrucciones en materia de horario y organización, se puedan hacer las observaciones o reclamaciones oportunas.

Hala eta guztiz ere, langile orok eskubidea izango du bere lan-kontratua hutsaltzeko eta dagokion kalte-ordaina jasotzeko; betiere langilearen lan-baldintzen aldaketa garrantzitsuren batengatik kaltetua izan dela irizten badio, eta, guztia ere, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan ezarritakoaren arabera.

III. KAPITULUA

LAN ARLOKO BESTE ALDERDI BATZUK

31. artikulua.—*Laneko arropak*

Enpresaren irudi bateratua emateko, eta jendearekiko errespetua azaltzeko, ustiapenaren zuzeneko zerbitzupeko langile guztiek Pesaren anagrama duen laneko arropak erabili beharko dituzte. Horretarako, enpresak autobusetan dabilen langileei bi uniforme emango dizkie urtero; bata udakoa, apirilean, eta bestea negukoa, urrian. Honako hauek dira zehaztasunak:

- Gidariantzat: udako uniformea: Mahuka laburreko 2 alkandora edo bi polo, praka arin pare bat eta udako jertsea edo txalekoa; neguko uniformea: mahuka luzeko 2 alkandora, praka lodiagoak eta neguko jertsea. Gainera, hiru urterako balio izango duen jaka bat jasoko dute. Hala eskatzen eta behar duten gidariei, buzo bat ere emango zaie.

Enpresak lanerako poltsa bat emango die gidari kobratzaile guztiei eta betetzen dituzten eginkizunak direla medio poltsa hori behar duten langile finkoei edo behin-behineko langileei.

- Kabinetako langileentzat: aurreko puntuan zehaztutako bera edo lanbide-kategoria honentzat baliokidea dena.
- Ustiapeneko zerbitzuen jarraipena egitearekin zuzenean erlazioatutako egitekoak dituzten ikuskatzaileentzat: udako uniformea: 2 alkandora, jertse bat eta udako traje oso bat; eta neguko uniformea: 2 alkandora, jertse bat eta neguko traje oso bat. Euritako jaka edo beroki bat ere jasoko dute, bi urterako balio izango duena.

Urtero, halaber, 132,36 euro-ko txartel bat emango zaie, oinetakoak erosteko.

- Honako jantzi hauek emango zaizkie lantegietako eta gaueko mantentze-lanetako langileei:
 - a) Udako arropa: urtero, mahuka laburreko polo bat eta praka pare bat, biak ere ikuspen handikoak, eta faja bat.
 - b) Neguko arropa: Urtero: Mahuka luzeko poloa, barruko arropa termikoa (kamiseta, prakak eta galtzerdiak), segurtasun-oinetakoak eta bi buzo, jertsea, prakak eta uretako trajea (azken elementu horiek ikuspen handikoak izango dira). Ikuspen handiko anorak bat, hiru urtean behin.
- Finkoak ez diren baina udan aldizka lan egiten duten langileek euren kategoriari dagokion udako uniforme osoa jasoko dute, eta neguko hilabeteetan ere aldizka lan egiten badute, euren kategoriari dagokion neguko uniformea emango zaie, baita euritako jaka edo berokia ere, nahiz eta azken horrek hiru urteko denboraldirako balio izango duen.

Nolanahi ere, arropak egiteko emakumeen patroigintza hartuko da kontuan.

Udako uniformea duten kategorietan mahuka laburreko bi alkandorak edo bi poloak aukeratu ahal izango dira.

Hemen azaldutako jantzien modeloari edo motari eta gainerako osagarriei dagokienez, Enpresa Zuzendaritzak eta Enpresabatzaordeak oniritzia eman beharko dute.

Lana dela-eta, arropa horiek nabarmen hondatzen badira, beste arropa batzuk emango zaizkie langileei, hondatutakoak entregatu ondoren.

32. artikulua.—*Mediku-kontsulta eta -azterketa*

Mediku-kontsultak lanorduetatik kanpo gauzatu ezin badira, eta horretarako erabilitako orduak dagokion ziurtagiriarekin egiaz-

En cualquier caso, queda vigente el derecho individual a rescindir su contrato laboral y percibir la indemnización correspondiente, si se considerase perjudicada/o por una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

OTROS ASPECTOS LABORALES

Artículo 31.—*Prendas de trabajo*

Con el fin de llegar a dar una imagen unitaria de empresa y como muestra de respeto al público, el uso de las prendas de trabajo con el anagrama de Pesa será obligatorio para todo el personal al servicio directo de la explotación. Para ello, la Empresa entregará a las/os trabajadoras/es de movimiento dos uniformes cada año, uno de verano, en el mes de abril, y otro de invierno, en el mes de octubre, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Al personal de conducción: como uniforme de verano: 2 camisas de manga corta o dos polos, un pantalón ligero y un jersey o chaleco de verano; y como uniforme de invierno: 2 camisas de manga larga, un pantalón más grueso y un jersey de invierno. Además, válido excepcionalmente para tres años, percibirán un chaquetón. También se entregará un buzo a las conductoras/es que lo soliciten y precisen.

La empresa entregará una bolsa de trabajo a todas las/os conductoras/es perceptoras/es y al personal fijo o eventual que por sus funciones lo necesiten.

- Al personal de Cabinas: lo mismo que lo fijado en el punto anterior o su equivalente para esta categoría profesional.
- Al personal de inspección cuyas funciones se relacionen directamente con el seguimiento de los servicios adscritos a la explotación: como uniforme de verano: 2 camisas, un jersey y un traje completo de verano, y como uniforme de invierno: 2 camisas, un jersey y un traje completo de invierno. Además percibirán una prenda de agua o abrigo, válida para dos años.

Igualmente se les hará entrega de un vale de 132,36 euros anuales para la compra de calzado.

- Al personal de talleres y mantenimiento nocturno se le facilitarán las siguientes prendas:
 - a) Ropa de Verano: anualmente, un polo manga corta y pantalón, ambos de alta visibilidad, y una faja.
 - b) Ropa de Invierno: Cada año: Polo de manga larga, ropa interior térmica (camiseta, pantalón y calcetines), calzado de seguridad, y dos buzos, jersey, pantalón y traje de agua (estos tres últimos elementos serán de alta visibilidad). Un anorak de alta visibilidad cada tres años.
- El personal que, sin ser fijo, trabaje regularmente durante el verano recibirá el uniforme completo de verano correspondiente a su categoría, y si trabaja también regularmente durante los meses de invierno recibirá el uniforme completo de invierno correspondiente a su categoría, incluido, en este caso, la prenda de agua o abrigo, si bien esta última prenda será válida para un período de tres años.

En todo caso, para la confección de las diversas prendas, se tendrá en cuenta el patronaje femenino.

En las categorías en las cuales se señale la existencia de un uniforme de verano, se podrá optar entre las dos camisas citadas de manga corta o dos polos.

El modelo o tipo de prendas y demás accesorios aquí citados deberán contar con el visto bueno de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

En caso de un deterioro importante en dichas prendas producido en el trabajo, las mismas serán cambiadas por otras, previa entrega de la deteriorada.

Artículo 32.—*Consulta y revisión médica*

En caso de que las consultas médicas no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo, y que las horas empleadas a tal efec-

tatzen badira, Enpresak ordainduko du kontsulta horietan eman-dako denbora.

Enpresako langileen osasun-egoeraren aldizkako zaintza bermatzearen, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeari jarraiki, langileen lanari atxikitako arriskuen arabera, Enpresa Zuzendaritzak urteko lehenengo hiru hilabeteetan osasun-azterketa bat antolatuko du, eta nahi duten eta eskatzen duten langile guztiei eskainiko die. Osasun-azterketa horren gastuak ez zaizkie langileei egotziko, eta azterketa egiten dutenei aparteko 2 ordu ordainduko zaizkie.

Laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez, Enpresa Zuzendaritzak eta langile guztiek Hitzarmen honetako berariazko xedapenetan eta une bakoitzean indarrean dagoen legedi orokorrean ezarritako eskubideak eta batzuek besteekiko dituzten erantzukizunak onartuko dituzte.

Laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez, Laneko Segurtasun eta Osasunaren eta Ingurumenaren Batzordeak (Enpresa Zuzendaritzako ordezkariak eta Enpresa-batzordeko kideak osatua) dituen eginkizunen barnean, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko biurteko plana egingo da. Plan horrek denboraldi horretarako jardun-ildoak bilduko ditu.

Enpresak laguntza psikologikoko eta fisioterapiako zerbitzu bat jartzen du enpresarekin indarreko kontratua duten langileentzat, betiere medikuak hala agintzen badu.

Aipatutako zerbitzu profesionalak erabiltzeko, beharrezkoa izango da alde aurretik enpresari jakinaraztea, dagokion tratamendua agintzen duen mediku-agiria aurkeztuta. Enpresak aukeratutako ez besteko profesionalengana joaten diren langileen kasuan, enpresak ez ditu bere gain hartuko horrek sortutako gastuak.

33. artikulua.—Prestazioen osagarria eta kudeaketa, aldi baterako ezintasunaren kasuan

Enpresa Zuzendaritzak indarreko araudiak ematen dion eskubidea gordeko du egokitatzat jotzen duen mutualitatearekin lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak direla medio legezko estaldurak kontratatzeke. Enpresa Zuzendaritzak egokitatzat jotzen badu mutualitatez aldatzea, Enpresa-batzordeari jakinaraziko dizkio hartutako erabakia eta aukeratutako mutualitate berriaren izena.

Era berean, Enpresa Zuzendaritzak honako eskubide hau izango du: gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua direla-eta sortutako gertakizun arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasuneko egoeragatik prestazio ekonomikoaren estaldura Gizarte Segurantzako Mutua Kolaboratzaileekin kontratatzeke aukera —indarreko legediak ematen dio—, baita langileen osasun-kontrola egitekoa ere, eta, hala badagokio, adierazitako gertakari buruzko altak eta bajak emateko eskubidea izango dute arestian adierazitako erakunde kolaboratzaileetako medikuek. Prestazio horiek mutualitate berri batekin kontratatzea zehaztu aurretik, Enpresak, behar adinako aurrerapenaz, mutualitate berriaren izena eta estalduren ezaugarriak zein izango diren proposatuko dio Enpresa-batzordeari, egokitatzat jotzen duena alega dezan.

Aldi baterako ezintasuneko baja-egoeretan legezko prestazioak gaur egun bezala gordetzen diren kasuetan, Enpresak ondoren azalduko diren zenbatekoak ordainduko dizkie langileei. Honako hauek dira zenbatekoak:

a) Gaixotasun edo lanekoa ez den istripu batengatik ABE: aurreneko 15 egunetan, prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren %75, eta, 16. egunetik aurrera, oinarri beraren %95; hortaz, Enpresaren konturako osagarria lehenengo 15 baja-eguni dagokiona izango da, 16. egunetik 20. egunera bitarte %35ekoa izango da, eta 21. egunetik aurrera, ordaindutako %20koa izango da.

Langileren bat, gaixotasun edo lanekoa ez den istripu batengatik, gutxienez gau bat ospitalean pasatu behar duelako bajan badago, enpresak, ospitalean dagoen denboragatik, legezko prestazioa kalkulatzeko balio izan duen oinarriaren ehunetik 100 ordainduko dio. Ospitaleko aldia amaitzean, a) paragrafoan adierazitako portzentajeak aplikatuko dira berriro, kontuan izanik jaso beharreko zenbatekoa zein den jakiteko ospitalean egondako denboraldiko egunak gehitu beharko direla.

to estén justificadas con el correspondiente certificado, se abonará por la Empresa el tiempo invertido en las mismas.

Con el fin de que se tenga garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa, dentro de los tres primeros meses del año, organizará y ofrecerá una revisión médica para todos las personas empleadas que lo deseen y lo soliciten. Los gastos de dicha revisión médica no repercutirán en estas últimas, abonando a las que lo realicen un total de 2 horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa y todas/os los trabajadores y trabajadoras asumen los derechos, deberes y responsabilidades recíprocas que en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por la legislación general vigente en cada momento, así como las disposiciones específicas de este Convenio sobre la materia.

En la materia de Seguridad y Salud Laboral, dentro de las funciones del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, compuesto por representantes de la Dirección de la Empresa y por miembros del Comité de Empresa, se elaborará un plan bianual de Seguridad y Salud Laboral en el que se recojan las líneas de actuación para dicho período.

La empresa tiene a disposición del personal, con contrato vigente en la empresa y siempre bajo prescripción médica, un servicio de asistencia psicológica y de fisioterapia.

Para la utilización de los servicios profesionales citados, será preciso comunicarlo con anterioridad a la empresa, aportando certificado médico en virtud del cual se le prescriba el tratamiento oportuno. Si se optase por acudir a profesionales diferentes de los señalados por la empresa, esta última no se hará cargo de ninguno de los devengos que ello conlleve.

Artículo 33.—Gestión y Complemento de las prestaciones en caso de Incapacidad Temporal

La Dirección de la Empresa se reserva el derecho que le confiere la normativa vigente para contratar las coberturas legales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la Mutua que estime más conveniente. En caso de que la Dirección de la Empresa considere oportuno el cambio de Mutua, comunicará previamente dicha decisión al Comité de Empresa así como el nombre de la nueva Mutua elegida.

Igualmente, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho que le confiere la normativa vigente para contratar con las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes por enfermedad común y accidente no laboral, y para el control sanitario del personal junto con el otorgamiento, en su caso, de altas y bajas médicas, por parte de dichas entidades colaboradoras, en relación a dichas contingencias. La Empresa, antes de determinar la contratación de tales prestaciones con una nueva Mutua, con la antelación debida, propondrá al Comité de Empresa el nombre de la nueva Mutua y las características de sus coberturas, para que aleguen lo que consideren oportuno.

Siempre que en las situaciones de baja por Incapacidad Temporal las prestaciones legales se mantengan como en la actualidad, la Empresa abonará al personal que se encuentre en tal situación, las cantidades siguientes:

a) En I. T. por enfermedad o accidente no laboral: en los 15 primeros días: el 75 por cien de la base que haya servido para el cálculo de la prestación, y el 95 por cien de la misma base a partir del día 16 de baja, siendo, por tanto, el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a los quince primeros días de la baja, a un 35% en los días 16.º al 20.º, y a un 20% de lo abonado a partir del día 21.º.

Cuando alguien se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral que requieran hospitalización al menos durante una noche, la Empresa abonará, por el tiempo que permanezca ingresado, el 100 por cien de la base que haya servido para el cálculo de la prestación legal. Una vez finalizado el período de hospitalización, se aplicarán nuevamente los porcentajes reflejados en el apartado a), teniendo en cuenta que para hallar la cantidad a percibir, deberán sumarse los días que permaneció hospitalizado.

b) Laneko istripu batengatik ABE: lehenengo baja egunetik, legezko prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren ehuneko 100 jasoko da; beraz, ordaindutakoaren %25ari dagokion osagarria enpresaren kargura izango da.

Enpresak Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritako arrazoi objektiboengatik (absentismoa) kontratua amaitu ahal izateko, beharrezkoa izango da lantokiko langileen absentismoa %5 baino handiagoa izatea denboraldi berberetan (bi hilabeteen edo hamabi hilabeteen denboraldian jarraituak ez diren lau hilabeteetan). Horretarako, justifikatu gabeko eta 20 egun baino gutxiagoko gaixotasun arruntengatik bajak bakarrik hartuko dira aintzat, Langileen Estatutuaren artikulua horretan jasotako salbuespenekin.

34. artikulua.—*Banakako istripuetarako taldekako aseguru-poliza*

Enpresak Istripu Aseguru Osagarri Kolektiboko Poliza bat hitzartu beharko du, egunaren 24 orduetako estaldurarekin, Hitzarmen hau indarrean jartzen denetik Enpresan alta-egoeran dauden langile guztientzat, eta adierazitako dataren ondoren, istripua —lanekoa edo lanetik kanpokoa— izaten dutenentzat, bihotzekoa barne.

Langilea zenduz gero, poliza horren onuradunak bertan izendatuta daude, honako hurrenkera baztertzailaren arabera: legez banandu gabeko ezkontidea; halakorik ez denean, seme-alabak; halakorik ere ez denean, gurasoak; eta halakorik ere ez denean, legezko oinordekoak. Hala ere, Enpresako Zuzendaritzari idazki baten bidez jakinarazita, polizako onuradunak norberak nahi duen erara izendatu ahal izango dira, langilea hiltzen denerako.

Aseguru horrek honako gertakari eta kapital hauek estaliko ditu:

- Heriotzagatik, eta ohiko lanbidea betetzeko erabateko ezintasun iraunkorragatik eta ezintasun iraunkor osoagatik, betiere egoera horiek eskumeneko organoek, edota lan-jurisdikzioak onartu badituzte: 48.000 euro.
- Baliaezintasun iraunkor partzialagatik, aurreko lerrokan deskribatutako ezintasunak osatzen ez dituzten anatomia-edo funtzio-galerekin, Polizan ezarritako baremoen eta ehunekoen arabera kalte-ordaina emango da, 48.000 euroko zenbateko aseguratuen gainean.

Aseguru horri dagokion prima Enpresak ordainduko du; nola-nahi ere, primaren erdia langileek ordainduko dute; hortaz, langile bakoitzari dagokion urteko guztizko hamabirena kenduko du Enpresak bakoitzaren hileko nominatik.

Gertakari eragilea jazo den data, aseguratu den kapitala eta aseguru-etxe arduraduna zehaztearren, erabaki da istripuaren kasuan —lanekoa edo lanetik kanpokoa—, bihotzekoa barne, gertakari eragilearen eguna adierazitako istripua gertatu den eguna izango dela; eta horren ondorioz, eska daitekeen kalte-ordaina data horretan itundutakoa izango dela. Kalte-ordaina une horretan poliza itundu den aseguru-etxeak ordainduko du, legez ezar litekeen subsidiariotasunari kalterik egin gabe.

35. artikulua.—*Lizentziak*

Artikulu honetako lizentziak eman daitezzen, baliatu aurretik ahalik azkarren eskatu beharko zaizkio, ahal denean, kasuan kasuko arduradunari. Gainera, ahal bada aurretik eta, edonola ere, ondoren, lizentziak eskuratzeko arrazoituriko inguruabarren egiaztagiak aurkeztu beharko dira. Norberaren gaiei erantzuteko premiatutako lizentzia behar adinako aurrerapenaz eskatu beharko da.

Printzipio orokor gisa, lizentzien iraupena segidako lizentzia hartzeko baimena ematen duen gertakaria jazotzen den egunetik zenbatzen hasita lehenengo lanegunei dagokiena izango da. Hala eta guztiz ere, laneko lanaldia hasi bada, zenbaketa hori hurrengo laneguneari hasiko da.

Hala ere, langilearen ezkontza-lizentzia egun naturaletarako emango da. Horiek lizentzia hasten den laneko lehen egunetik zen-

b) En l. T. por accidente laboral: desde el primer día de baja: el 100 por cien de la base que haya servido para el cálculo de prestación legal, siendo, por tanto, el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a un 25% de lo abonado.

Para que la empresa pueda hacer uso de la extinción del contrato por las causas objetivas previstas en el artículo 52 d) E.T. (absentismo) será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en cuatro meses discontinuos en un periodo de doce) computándose, exclusivamente, a estos efectos, las bajas injustificadas, así como las derivadas de enfermedad común inferiores a 20 días, con las excepciones previstas en mismo artículo del E.T. aquí citado.

Artículo 34.—*Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales*

La Empresa deberá tener suscrita una Póliza de Seguro Complementario Colectivo de Accidentes, con cobertura durante las 24 horas del día, para todas/os las/os trabajadoras/es que se halle en situación de alta en la Empresa a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio, y que con posterioridad a tal fecha sufrieran un accidente, laboral o no laboral, incluido el infarto.

Los beneficiarios de dicha póliza, en caso del fallecimiento de la persona, están designados en la misma de acuerdo con el siguiente orden excluyente: cónyuge no separado legalmente; en su defecto, los hijos; en su defecto, los padres; y en su defecto, los herederos legales. Sin embargo, individualmente se podrá designar libremente, mediante comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, a los beneficiarios de dicha póliza, para el caso de su fallecimiento.

Dicho Seguro cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

- Por muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, reconocidas por los organismos competentes o, en su caso, por la jurisdicción laboral: 48.000 euros.
- Por invalidez permanente parcial con pérdidas anatómicas o funcionales que no constituyan las incapacidades descritas en el párrafo anterior, se indemnizará conforme a los baremos y porcentajes establecidos en la Póliza, sobre el capital asegurado de 48.000 euros.

La prima correspondiente a dicho Seguro será satisfecha por la Empresa, si bien la mitad de la misma será a cuenta de los/as trabajadores/as, por lo que la Empresa deducirá de la nómina mensual particular una doceava parte del total anual que a cada uno corresponda.

A los efectos de determinar la fecha del hecho causante, el capital asegurado y la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente, sea o no de trabajo, incluido el infarto, la fecha del hecho causante es la misma fecha en que ocurra dicho accidente, y en consecuencia la indemnización exigible será la pactada en dicha fecha y la misma correrá a cargo de la aseguradora con quien estuviera pactada la Póliza en dicho momento, sin perjuicio de la subsidiaridad que por Ley pudiera determinarse.

Artículo 35.—*Licencias*

Para que puedan ser concedidas las licencias del presente artículo se deberán solicitar lo antes posible a su disfrute, siempre que se pueda, ante el o la responsable correspondiente. Además presentarán, antes si se puede, y en todo caso después, los justificantes que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las licencias. En todo caso, la licencia por necesidad de atender asuntos propios, deberá notificarse con la suficiente antelación para su concesión.

Como principio general, la duración de las licencias se entenderá referida siempre a los primeros días de trabajo consecutivos desde el día en que se produzca el hecho causante de las mismas. Sin embargo, si se hubiese iniciado la jornada laboral de trabajo, dicho cómputo se iniciará el siguiente día de trabajo.

No obstante, la licencia por matrimonio del/la trabajador/a se entenderá referida a días naturales, los cuales se computarán a

batuko dira, eta ezkondu aurreko egunetatik ere hasi ahalko da zenbatzen, interesdunak hala eskatuz gero.

Salbuespen moduan, f), g) eta h) lerrokatetan jasotako lizentziatarako ere, egoera hori sortu den egunetik hasita 7 egun naturaleko tarteak edukiko du langileak lizentzia horiek erabiltzeko, baldin eta egitate sortzaileak lizentziak eskatzean ere badirau.

Lizentziak adierazitako baldintzak bete gabe eskatzen ez badira, galdutako lizentziak eskuratzeko eskubidea, eta emandako arrazoia faltsua bada edo eskatzaileak arrazoia indargabetzen badu, langileak diziplina-erantzukizuna izango du. Nolanahi ere, egoera bakoitzaren alde humanoa hartuko da kontuan, eta konpentsaziozko erabakiak hartu ahalko dira. Lizentziak ezin izango dira dirutan konpentsatu.

Honako lizentzia ordaindu hauek ezarri dira:

a) Langilearen ezkontza, edo izatezko bikotearen inskripzioa: 18 egun natural.

b) Gurasoen, seme-alaben eta neba-arreben ezkontza, edo izatezko bikotearen inskripzioa: Lanegun bat, egun hori 3 lanegunera luzatu ahal izango da distantzia 150 km-tik gorakoa bada, eta egun horietatik 2 ez dira ordainduko. Lizentzia hori ezkontzazko ahaideen kasuan ere aplikatu ahal izango da.

c) Ezkontideak haurra izateagatik: 3 lanegun; lanegun horiek 5 izan daitezke; hala ere, azken bi egunak ez dira ordainduko.

d) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, baita errain eta suhiena ere: 4 lanegun.

e) Aitaren, amaren edo anai-arreben heriotzagatik: 3 lanegun; 5 lanegunera luzatu ahal izango da langilearen bizilekutik hildakoaren bizilekurako edo heriotza gertatu den lekurako distantzia 150 km baino handiagoa bada. Ezkonseideak direnean ere emango da baimena.

f) Erietze batean sartzeagatik; erietxe batean dagoela uler-tuko da gaixo dagoen senideak erietxe horretan gutxienez gau bat egiten badu:

- Ezkontidea edo seme-alabak, baita errain eta suhiak ere: Ordaindutako 3 lanegun, lanegun horiek 6 izan daitezke; hala ere, azken hiru egunak ez dira ordainduko;
- Gurasoak, aitona-amonak, bilobak edo anai-arrebak: Ordaindutako 2 lanegun, edo ordaindutako 3 lanegun distantzia 400 km baino gehiagokoa bada; 5 egunera arte luza daitezke, baina azken bi edo hiru egunak ez dira ordainduko; ezkonseideak direnean ere emango da baimena.

g) Honako hauen gaixotasun edo istripu larriengatik:

- Ezkontidea, seme-alabak, gurasoak, aitona-amonak, bilobak eta anai-arrebak: Ordaindutako 2 lanegun, 5 egunera bitarte luza daitezkeenak, baina azken hiru egunak ez dira ordainduko, eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino ere zabalduko da.

h) Erietxeren batean sartu gabe ebakuntza kirurgikoa egiteagatik etxean atseden hartu behar denean: bi egun odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino.

Osasun-etxeren batean ingesatu gabe edo etxean atseden hartu beharrik gabe egindako ebakuntza kirurgikogatik, ebakuntzaren eguna ordaindua izango da, betiere lizentzia eskatzen duen langilearen lan-egun batean egiten bada; odolkidetasuneko edo ezkontzazko bigarren gradura arte zabalduko da.

i) Aitona-amonen edo biloben heriotzagatik: 2 lanegun; lizentzia hori ezkontzazko ahaideen kasuan ere aplikatuko da.

j) Etxebizitzaz aldatzeagatik: Lanegun 1.

k) Dokumentu publikoak izapidetzeko beharrezko den denbora, horien izapidetzea langileak berak egin behar badu eta lanorduez kanpo egiterik ez badago.

Horrekin jarraituz, eta azalpen modura, hauek joko dira aurreko lerroaldean aipatutako eginbehartzat: NAN, gidabaimena eta pasaporte ateratzea eta berritzea, erakunde ofizialeko egiaztagirak eta erregistroak, epaitegiak zitazioak, eta abar.

partir del primer día de trabajo en el que se inicie la licencia, la cual, a petición de la persona interesada, podrá computarse desde fechas anteriores a la celebración del matrimonio.

Excepcionalmente también, para las licencias contempladas en los párrafos f), g) y h), se dispondrá de un margen de hasta 7 días naturales desde el hecho causante para hacer uso de tales licencias, siempre que dicho hecho causante persista al momento de solicitar tales licencias.

Si las licencias no se piden cumpliendo los requisitos indicados, se pierde el derecho a las mismas, y si la causa alegada resultase falsa o se hubiera desvirtuado la misma por el/la solicitante, dará lugar a responsabilidad disciplinaria. Sin embargo, en cualquier caso, se contemplará el lado humano de cada situación, y se podrá llegar a acuerdos compensatorios. En ningún caso las licencias podrán ser compensadas económicamente.

Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

a) Matrimonio del/la trabajador/a o inscripción como pareja de hecho: 18 días naturales.

b) Matrimonio de padres/madres, hijas/os y hermanas/os o inscripción como pareja de hecho: 1 día de trabajo, ampliable a 3, en caso de que la distancia sea superior a 150 km, siendo 2 de ellos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

c) Alumbramiento de la cónyuge: 3 días de trabajo, ampliables a 5, siendo los dos últimos sin retribución.

d) Muerte del cónyuge o hijas/os, incluidos también las hijas/os políticas/os: 4 días de trabajo.

e) Muerte de padre, madre o hermanas/os: 3 días de trabajo, ampliables a 5, en caso de que su residencia o su fallecimiento esté o tenga lugar a una distancia superior a 150 km de la residencia del/la trabajador/a; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

f) Por ingreso en institución sanitaria, entendiéndose que existe «ingreso» siempre que el pariente enfermo pernocte al menos una noche en dicha institución sanitaria:

- De cónyuge o hijas/os, incluidos también las/os hijas/os políticas/os: 3 días de trabajo retribuidos, ampliables a 6, siendo los tres últimos sin retribución;
- De madres/padres, abuelas/os, nietas/os o hermanas/os: 2 días de trabajo retribuidos, ó 3 días de trabajo retribuidos siempre que la distancia sea superior a 400 km, ampliables en todo caso a 5, siendo los tres o los dos últimos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

g) Por enfermedad o accidente graves, diagnosticados como tal:

- De cónyuge, hijas/as, madres/padres, abuelas/os, nietas/os y hermanas/os: 2 días de trabajo retribuidos, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución; se extenderá hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad.

h) Por intervención quirúrgica sin ingreso en institución sanitaria que precise reposo domiciliario: dos días por parientes incluidos hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin ingreso en institución sanitaria ni reposo domiciliario el día mismo de la intervención quirúrgica será retribuido, siempre que tal fecha sea día de trabajo para la persona que solicite la licencia; se extenderá hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

i) Muerte de las/os abuelas/os o nietas/os: 2 días de trabajo; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

j) Traslado de domicilio: 1 día de trabajo.

k) El tiempo necesario para la tramitación de documentos públicos, cuando los mismos tengan que ser tramitados personalmente y que no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo.

A este respecto, y a modo de ejemplo, se consideran deberes de tales características, la expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros de Organismos oficiales, citaciones de juzgados, etc.

l) Seme-alaben bataio- eta jaunartze-egunak atsedeen-egunak izango dira, hitzarmen honen 14. artikularen b) paragrafoaren zortzigarren lerrokadan ezarritakoarekin bat etorritz.

m) Edoskitzeagatik: Langileen Estatutuaren 37. artikuluko laugarren lerrokadan ezarritakoaz gain, amak, berak aukeratuta, 10 eguneko baimenaz ordeztu ahal izango du eskubidea, eta egun horiek amatasun-baimenari batuko zaizkio. Langileen Estatutuaren artikuluko horrek lanetik ordubez ateratzeko edo laneko ordu erdi batez ordeztuko eskubidea aipatzen du. Biek lan egiten badute, eskubidea berdin balia dezakete amak zein aitak.

F, g, eta h paragrafoetan aipatzen diren ahaideen gaixotasun larri egiaztatuaren eta segidakoaren kasuetan, langileak beste baimen bat eskatu ahal izango du, iraupen berekoa, lehenengo baimena amaitu eta segidako 30 egun igaro ondoren, baina bigarren lizentzia honetan ez da aplikatuko ohiko etxebizitzaren distantziagatik luzapena.

Aipatutako lizentziak aparteko orduak konpentsatzeko egunetan erabili behar badira, langileak artikuluko honen lehen lerrokadan ezarritakoaren arabera eskatu eta justifikatu beharko ditu. Hala denean, aparteko orduak konpentsatzeko egunak baimen-egun bihurtzen direnean, ondorengo hilabete bateko egutegiren batean eman beharko dira, interesdunaren eta kasuan kasuko arduradunaren artean adostu ondoren.

Ezkonduta ez dauden bikoteak ere kontuan hartuko dira artikuluko honetako a) paragrafoan, betiere bizikidetza hori dagokion udalerririk emandako errolda-ziurtagiriaren eta bizikidetza-ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen bada. Bizikidetza hasi eta ondorengo 40 egunetan bakarrik gauzatu ahal izango da a) paragrafoko lizentziarako eskubidea. Lizentzia hori ezin izango da berriz baliatu, ez bikotekide berarekin ondoren ezkondu delako, ez beste bikotekide batekiko bizikidetzagatik, ezta harekin ezkontzeagatik ere —bikotekidearen heriotzaren eta bizikidetza berri baten edo ezkontzaren kasuan izan ezik— aurreko lizentzia hartu zuenetik bost urte igaro arte.

Ezkondu gabe dauden eta bikotekidearekin bizi diren langileek ere eskatu ahal izango dituzte artikuluko honetako lizentziak; hortaz, bikotekidearen egoera eta ezkontidearena parekotzat hartuko dira, betiere bizikidetza hori dagokion udalerririk emandako errolda-ziurtagiriaren eta bizikidetza-ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen bada, eta bizikidetza egonkorra bada, hau da, ezkondu dauden bikoteenaren parekoa bada.

36. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen hau indarrean den urteetan, langileek eskubidea izango dute urtero ondorengo opor-egunak baliatzeko:

- Gidarien eta kobratzaileen taldeak: 32 egun naturaleko oporrrak.
- Ikuskatzaileen taldeak eta mantentze-lanetako langileek: 35 egun naturaleko oporrrak.
- Bulegoetako eta lantegiko taldeak: 27 lanegun urtean.

Oporrak urte naturalean baliatuko dira. Langileak enpresan urtean zehar sartzen denean, eta lanaldi partzialeko kontratu finkoen kasuan, lanean egiten duen denborarekiko proportzionalak izango diren opor-egunak kalkulatu dira, aurreko lerrokadari jarraiki.

Oporrak honako honen arabera kalkulatu dira: oinarritzko soldataren, antzinasun-plusaren, hitzarmen-plusaren eta pizgarrien arabera, betiere lanbide-kategoriak horrelakorik badu.

Enpresak, behar besteko aurrerapenaz, lantoki bakoitzeko talde bakoitzak har ditzakeen oporraldiak proposatu ditu. Langileak, bere urteko oporraldia baliatzean, lehentasuneko edo diskriminaziozko traturik ez izateko, Enpresa Zuzendaritzak eta Enpresa-batzordeak txandak ezarriko dituzte langileek beren oporrrak aukera ditzaten Enpresa Zuzendaritzak proposatutako denboraldietan; hortaz, urteko oporrrak aukeratzeko txandak txandakatu egingo dira lantoki bakoitzeko talde bakoitzeko langileen artean.

l) En los días de bautizo y primera comunión de hijas/os se hará coincidir un día de descanso con dichos días, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo octavo del apartado b) del artículo 14.º de este Convenio.

m) Por lactancia: Además de lo estipulado en el artículo 37, párrafo 4.º del ET, la madre, a su arbitrio, podrá sustituir el derecho por un permiso de 10 días que se acumularán a su permiso de maternidad. Este artículo citado del E.T. se refiere al derecho a una hora de ausencia del trabajo o sustitución por media hora de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que los dos trabajasen.

En los casos de enfermedad grave justificada y continuada de los parientes relacionados en los apartados f), g) y h), el personal tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, pero sin que sea de aplicación, para esta segunda licencia, la ampliación por distancia de la residencia habitual.

En caso de que sea necesario utilizar las licencias señaladas anteriormente durante el disfrute de los días de compensación de horas extras, el/la trabajador/a deberá también solicitarlas y justificarlas según lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo. En tales casos, los días de compensación de horas extras transformados en días de permiso, serán concedidos nuevamente en algún calendario mensual posterior, previo acuerdo entre la persona interesada y el responsable correspondiente.

En el apartado a) del presente artículo se incluye la vida en pareja sin vínculo matrimonial, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y certificado de convivencia del municipio correspondiente. El derecho a la licencia del apartado a) sólo podrá ser ejercitado dentro de los 40 días siguientes al inicio de la convivencia. Dicha licencia no podrá disfrutarse nuevamente ni en razón de un posterior matrimonio con la/el misma/o compañera/o, ni en razón de una nueva convivencia con otro/a compañero/a, ni en razón de matrimonio, —salvo defunción del compañero/a e inicio de nueva convivencia o matrimonio—, hasta transcurridos cinco años desde la anterior licencia.

Las licencias del presente artículo también podrán ser solicitadas por aquellas/os que tengan una vida en pareja sin relación matrimonial, de tal manera que tendrá el mismo tratamiento la situación del/la compañero/a que la del cónyuge, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y de convivencia del municipio correspondiente, y siempre que la convivencia tenga una consideración de estabilidad semejante a la matrimonial.

Artículo 36.—Vacaciones

Durante los años de vigencia del presente Convenio, el personal tendrá derecho al disfrute anual de los siguientes días de vacaciones:

- Grupo de Conductoras/es-Perceptoras/es: 32 días naturales de vacaciones.
- Grupo de Inspectoras/es, así como el Personal de Mantenimiento: 35 días naturales de vacaciones.
- El grupo de Oficinas y de Taller: 27 días de trabajo anuales.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural. En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año, y para los contratos fijos a tiempo parcial, se calcularán los días de vacaciones que les correspondan en proporción a su tiempo de servicio y a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario base, plus de antigüedad, plus de convenio e incentivos, si la categoría profesional lo señalase.

La Empresa propondrá con la antelación debida los periodos de vacaciones disponibles para cada grupo en cada centro de trabajo. Con el fin de que nadie tenga un trato preferencial o discriminatorio en el disfrute anual de sus vacaciones, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa elaborarán unos turnos para que se vaya eligiendo vacaciones entre los periodos propuestos por la Dirección de la Empresa, de tal manera que los turnos de elección de las vacaciones anuales sean rotativos entre las/os trabajadoras/es de cada grupo en cada centro de trabajo.

Langile guztien oporrak uztailetik irailera bitarteko hilabeteetan baliatuko dira batez ere; nolana ere, oporraldiak ezartzeko garaian, kontuan hartuko da oporraldia ekainaren amaierara eta urriaren hasierara luzatu beharko dela, oporren iraupena egutegiko 32 egunekoa baita.

Dena dela, opor-egutegia urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan gauzatuko da, eta pertsona bakoitzak oporraldia baliatzen hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago jakin beharko du zein opor-egun dagozkion.

Langileek, gidari eta kobratzaileek izan ezik, urtean 4 egun izango dituzte, oporraldikoak, eta bakoitzak bereak aukeratu ditu. Egun horiek hartu nahi diren hilaren aurreko hilabeteko hamabostaldian eskatu beharko dira. Egun hori hartzeko baimena emango da, baldin eta lantoki bakoitzean bi langilek edo gehiagok ez badu eskatu egun libre bera hartzeko baimena. Gainera, kategoria horietan, urteroko oporraldien plangintza egin aurretik, lau egun libre horiek edo horietako batzuk gorde ahal izango dira (lehenago baliatu ez badira) geratzen den urtean zehar aprobetxatzeko. Kabinetako langileei dagokienez, Hitzarmenaren 14. artikulua ezarritakoa bete da; hau da, kabina bereko langileek egun berberak aukeratzeko ez badituzte eta egunak oporraldietakoak ez badira hartu ahal izango dira.

Guztiek urte naturalaren barruan baliatu ahalko dituzte itunduriko oporrak, edo hurrengo urtean, betiere opor horiek baliatu ezin izan badituzte egutegian finkaturiko egunean ABEko egoeran zeudelako, hurrengo urteari buruzko zehaztapen hori atxiki egingo da horren aldeko egungo doktrina aldatzen duen lege- edo jurisprudenzia-erloko aldaketarik ez badago.

37. artikulua.—Gidabaimena kentzea eta hura berritzeko gas-tuak

Enpresako gidariren bati, administrazioak nahiz epaileak hartutako erabaki irmo baten bidez, gidatzeko baimena aldi baterako kentzen bazaio, lan-harremana ez da automatikoki indargabetuko. Arau hauek aplikatu beharko dira:

a) Gidabaimenaz gabetzearen iraupena edozein izanda ere, enpresak beheragoko edo goragoko maila duen lanpostu batean jarri ahal izango du langile hori, eta lanpostu horri dagokion soldata ordainduko dio.

Enpresak aurreikusten badu arestian esandakoa gauzatu ezin duela, aurretiaz poliza bat hitzartu beharko du. Poliza horrek bermatuko du langilearen hileko oinarritzko soldataren pareko diru-kopurua jasoko duela hileroko, gidabaimena kentzen badiote. Enpresak eta langileak ordainduko dute primaren zenbatekoa, bakoitzak erdi bana.

Enpresak ez badu langileari dagokion kategoria baino beheragoko edo goragoko lanposturik, eta aipaturako poliza hitzartu ez badu, langileari dagokion hileko oinarritzko soldataren pareko hileko zenbatekoa ordaindu beharko dio Enpresak, zigortua gidabaimenik gabe dagoen bitartean.

b) Dena dela, gidabaimenik gabeko aurreneko 32 egunak arauzko opor-egunez alda daitezke, eta adierazitako obligazioak, baimena kendu osteko 33. egunetik aurrera azalduko dira berriz ere.

Baliatu gabeko atsedeen-ordu konpentsatzaileak izanez gero, aurreko denboraldian gehituko dira.

c) Erabaki administratiboaren edo judizialaren ondorioz, langileari gidabaimena kentzen badiote, Enpresa Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio gidabaimena kendu diotela, eta gidabaimenik gabe egongo den denbora zenbaterainokoa izango den, nahiz eta edozein arrazoi dela medio (aldi baterako ezintasuna, oporrak, eta abar) lan-kontratua etenda eduki.

Langileari gidabaimena kentzen dioten egunaren berri idazki bidez ez jakinaraztearen ondorioz, langileak gidabaimenik gabe zerbitzuak betetzeagatik eragin lezakeen kalte eta galera orori erantzun beharko dio.

Las vacaciones de todo el personal se disfrutarán básicamente en los meses comprendidos entre julio y septiembre, si bien se tendrá en cuenta en el establecimiento de los diversos períodos de vacaciones, que será necesario el ampliar el período vacacional a finales de junio y a inicio de octubre, debido al hecho de que la duración de las mismas es de 32 días naturales.

El calendario de vacaciones se efectuará, en todo caso, dentro del primer trimestre de cada año, debiendo conocer cada persona las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El personal, con la excepción de los/las conductores/as-perceptores/as, dispondrán de 4 días al año, a cuenta de su período vacacional y a elección individual, que deberán ser solicitados dentro de la quincena del mes inmediatamente anterior a aquel en que se desee disfrutarlo. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más personas disfrutando del mismo día libre en cada centro de trabajo. Se especifica además que, en estas categorías, antes de la planificación del período vacacional anual se podrán reservar estos 4 días libres o parte de ellos (si no los hubiese disfrutado ya con anterioridad) a fin de proceder a su disfrute a lo largo del resto del año. Al respecto del personal adscrito a las Cabinas, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio en el sentido de que se deberá limitar al hecho de que no coincidan en una misma cabina y que los días elegidos se encuentren fuera del período vacacional.

Todos y todas tendrán derecho al disfrute dentro del año natural o al año siguiente de las vacaciones pactadas siempre que no hubiesen podido iniciar su disfrute en la fecha fijada en el calendario por estar en situación de IT; la especificación al año siguiente se mantendrá vigente en tanto en cuanto no haya alguna variación legal o jurisprudencial que modifique la actual doctrina favorable a la misma.

Artículo 37.—Retirada y gastos de renovación del Permiso de conducir

Cuando una persona adscrita a conducción al servicio de la Empresa sea privada temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

a) Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducir, la Empresa podrá destinarle a un puesto de trabajo, sea de 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 de una cantidad mensual equivalente a su salario base mensual, en caso de privación de carnet, sufragando por mitades, entre Empresa y trabajador/a, el importe de la prima.

En el caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de trabajo de inferior o superior categoría y no hubiese concertado la póliza a que se hace referencia, estará obligada a abonar la cantidad mensual equivalente a su salario base mensual, mientras que el/la sancionado/a se encuentre privado del permiso de conducir.

b) En cualquier caso, los primeros 32 días de privación de carnet, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas, a partir del día 33 de los de privación de carnet.

Si se dispusiese de horas compensatorias de descanso pendientes de disfrutar, éstas se añadirán al período anterior.

c) Toda conductora o conductor a quien se le retire el carnet por decisión administrativa o judicial, está obligada/o a comunicar a la Dirección de la Empresa la retirada del carnet y la duración de dicha retirada, aunque tenga el contrato de trabajo suspendido por cualquier causa (IT, vacaciones, etc.).

Dicho/a trabajador/a responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse por la realización de servicios sin la posesión del carnet de conducir, como consecuencia de la falta de comunicación por escrito, respecto al día exacto en que se le ha retirado el permiso de conducir.

d) Langileari berriz ere gidabaimena kentzen badiote, zergatia eta iraupena gorabehera, enpresatik bota egin ahal izango dute, eta lan-kontratua indargabetuta geldituko da.

Berrerortzetzat hartuko da gidabaimena kentzea eragiten duten delituak urte natural berean berriz egitea.

e) Langilea enpresan sartu aurretik eta kontratu mugagabea egin aurretik kendu badiote gidabaimena (modu judizialean edo administratiboan), gidaria/kobratzailea nahitaezko eszedentzia-egoeran egongo da gidabaimenik gabe dagoen bitartean. Egoera hori amaitutakoan, langileak lehendik zeukan kategoria eta baldintza ekonomikoko berberekin, antzinasun-data izan ezik, itzuliko da enpresara. Antzinasunaren zenbaketari ez zaio gehituko langilea nahitaezko eszedentzia-egoeran dagoen denbora.

Enpresako langile finkoentzako edo enpresan jarraituko duten behin-behineko langileentzako «D» motako gidatzeko baimena, eskola-txartela eta gidatzailearen txartela (takografoa) berritzeko gastuak enpresak ordainduko ditu, betiere berritu behar diren horiek titularrak izan behar badira.

Kontratu mugagabea edo enpresan jarraitutasuna biltzen duen aldi baterako kontratua duten gidariei dagokien CAP berritzeko eragindako gastu guztiak enpresaren beraren kargura izango dira eta hura betetzeko denbora lan-denboratzat hartuko da, ikastaroaren denbora arautzen duen legeriaren arabera banatu ahaliko da, eta enpresari egokituko zaio betiere ikastaro horien antolamendua.

38. artikulua.—Langileak lanpostua uztea eta aurreabisurako epea

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek gutxienez 15 egun lehenago eman beharko dute asmo horren berri. Dimisioa idatziz jakinarazi beharko dute, hura jasota gera dadin; Enpresak jaso izanaren agiria sinatu beharko du, eta idatzkia entregatutako data adieraziko du.

39. artikulua.—Erretiro aurreratua 64 urterekin eta derrigorrezko erretiroa 65 urterekin

Langileak, 64 urte betetzen dituenean, erretiroa hartu nahi badu, eta eskubide pasiboen ehuneko ehun jaso nahi badu, eta Enpresak aurreikusten badu langile horren lanpostuari eutsiko diola, erretiroa hartu nahi duen langilearen orde, Enpresak beste bat —langabeziagatik edozein prestazio ekonomikoko jasotzeko eskubidea badu— edo lehen enplegua eskatzen duen gazte bat hartu ahal izango du, betiere gai horri buruz kasu bakoitzean indarrean dagoen legezko araudiari jarraiki.

Langileak 65 urte betetzen dituenean, eta erretiro-pentsioaren %100 jasotzeko behar diren urteak kotizatu baditu, erretiroa hartu beharko du; hortaz, arrazoi horren ondorioz, behin betiko baja izango da enpresan 65 urte betetzen dituen egun berean.

40. artikulua.—Erretiro partziala, lanaldi partzialeko lan-kontratuarekin eta txanda-kontratu bati lotua

Gai honi dagokionez, 2010eko apirilaren 13an, maiatzaren 20ko 8/2010 Errege Dekretua indarrean sartu aurretik, akordioa lortu zen alderdi negoziatzaileen artean, eta akordio hori ondoren jakinarazi zitzaion Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalari, eta akordioaren arabera erabaki zen artikulua honen indarraldia berritzea Erretiro Partziala 60 urterekin hartzea sustatzeko zentzuan eta aplikatzen jarraitzea, betiere testu honetan aurreikusitako eskakizun berekin 2012ko abenduaren 31ra arte, langileak Erretiro Partziala baliatu ahaliko duela lanaldia eta soldata %85 murriztuta, hori guztia kontratazio mugagabe berri bati lotuta, edozein kasutan ere erretiroari buruz goragoko araudian gerta daitezkeen aldakuntzak errespetatuta, araudi hori izango baita betiere betetzekoa.

d) En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del carnet, el/la trabajador/a podrá ser despedido de la Empresa, quedando extinguido el contrato de trabajo.

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de los delitos que lleven consigo la privación del carnet, se haya producido dentro de un mismo año natural.

e) Cuando la retirada del carnet, judicial o administrativa, sea debida a un hecho acaecido con anterioridad a la entrada, con contrato indefinido, en la empresa, el/la conductor/a-perceptor/a quedará en situación de excedencia forzosa durante el periodo de retirada del carnet. Al finalizar esta situación se incorporará a la empresa en la misma categoría y condiciones económicas que disfrutaba con anterioridad, exceptuándose la fecha de antigüedad, a cuyo cómputo no se sumará el tiempo en que se encuentre en situación de excedencia forzosa.

Los gastos ocasionados para la renovación del permiso de conducir de la clase «D», Tarjeta Escolar y de la Tarjeta de Conducción (Tacógrafo) para personal fijo en plantilla o eventuales con continuidad en la empresa, cuyas categorías profesionales conlleven la obligatoriedad de su titularidad, serán abonados por la Empresa.

Todos los gastos ocasionados para la renovación del CAP correspondiente al personal de conducción con contrato indefinido o eventuales con continuidad en la empresa serán a cargo de la empresa y el tiempo de realización del mismo será considerado como tiempo de trabajo, pudiendo distribuirse el tiempo del curso de acuerdo a la legislación que lo regule, quedando la organización de dichos cursos a cargo de la empresa.

Artículo 38.—Dimisión del personal y plazo de preaviso

El personal que voluntariamente cese en la Empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 15 días como mínimo. La comunicación de dimisión se hará por escrito para dejar constancia de la misma, firmándose por la Empresa el recibí e indicando la fecha de entrega.

Artículo 39.—Jubilación anticipada a los 64 años y jubilación obligatoria a los 65 años

Siempre que un trabajador o trabajadora desee jubilarse con el cien por cien de sus derechos pasivos al cumplir 64 años de edad, y que la Empresa prevea el mantenimiento de su puesto de trabajo, ésta podrá sustituir, simultáneamente, al que desea jubilarse por otro u otra que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, pero siempre dentro de la normativa legal vigente en cada caso sobre esta materia.

Cuando algún/a trabajador/a llegue a la edad de 65 años y haya cotizado los años necesarios para percibir el 100 por cien de la pensión de jubilación, deberá jubilarse, por lo que causará baja definitiva en la empresa por tal motivo el mismo día de cumplir los 65 años.

Artículo 40.—Jubilación parcial, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo

En lo referente a este asunto, en fecha de 13 de abril de 2010, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 8/2010, de 20 de Mayo se alcanzó un acuerdo entre las partes negociadoras, que fue notificado con posterioridad al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud del cual se acordó renovar la vigencia de este artículo en el sentido de fomentar la Jubilación Parcial a los 60 años y proseguir aplicando que, al cumplir los 60 años y con los mismos requisitos previos previstos en este texto y hasta el 31 de diciembre de 2012, el/la trabajador/a podrá acceder a la Jubilación Parcial reduciendo la jornada de trabajo y el salario en un 85% vinculándose todo ello a una nueva contratación indefinida, respetándose en todo caso las posibles nuevas variaciones que se puedan dar sobre jubilación en la normativa de carácter superior que será siempre de obligado cumplimiento.

A) Indarreko arautegiaren laburpena

Erretiro partziala, lanaldi partzialeko lan-kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta, eskatzen duen langileak, aurretik deskribatutakoaren arabera honako hauek bete beharko ditu:

a) 61 urte bete izana, edota 60 urte, e) paragrafoan aipaturiko langileen kasuan.

b) Enpresan gutxienez 6 urteko antzinasun-aldia egiazta-tzea, hau da, Erretiro Partzialaren dataren aurre-aurreko 6 urtekoa gutxienez eta Gizarte Segurantzari aldez aurretik 30 urteko aldian kotizatu izana.

c) Lanaldiaren murrizketa %25eko gutxienezkoaren eta %75eko edo 85eko gehienekoaren artean bilduta egotea, errelebo-langilea lanaldi osorako kontratatzen badute kontratu mugagabe baten bidez.

d) Denbora partzalean eginiko lanaren eskakizun espezifikoak direla-eta, lanpostua errelebo-langileak garatuko duenaren bera edo antzekoa izatea ezinezkoa bada, bien kotizazio-oinarrien arteko korrespondentzia bilatuko da, eta hori horrela, errelebo-langileari dagokionez erretiro partziala baliatzen duen langilea kotizatzen ari zeneko oinarriaren %65 izango da gutxienez.

e) Arestian adierazi denez, defizit publikoa murrizteko ezohiko neurriak hartzen dituen maiatzaren 20ko 8/2010 Errege Lege Dekretua indarrean hasi zenean Pesa Bizkaia, S.A. sozietateak hitzarmen bidez onartuta zuenez eta ondorengo erabaki baten bidez berretsita Errelebo Kontratu bidezko aldi bereko Erretiro Partzialagatiko konpromisoa, 2012ko abenduaren 31ra arte, honako adin hauek dituzten langileak bildu ahalko dira Erretiro Partzialeko modalitate honetara:

- 60 urte, errelebo-langilea lanaldi osorako kontratatzen badute kontratu mugagabe baten bidez.
- 60 urte eta 6 hilabete, errelebo-langilea beste baldintza batzuetan kontratatzen badute.

B) Enpresan Indarrean dagoen Arautegia aplikatzea

1. 60 urtera iristean (edo urte gehiagora, ezarritako legezko kasuen arabera), enpresako langile guztiek aukera izango dute haien borondatez erretiro partziala hartzeko, lanaldi partzialeko kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta, indarreko arautegiaren arabera. Horretarako, langileak erretiro partziala hartzeko asmoa jakinarazi beharko dio Enpresako Zuzendaritzari, ezarritako adina bete baino bi hilabete lehenagotik adin hori bete eta 12 hilabete-ra arteko epearen barruan. Enpresa ez da behartuta egongo 12 hilabete horiek igaro ondoren helburu horrekin aurkezten diren eska-bideak onartzera.

2. Langilea kasu bakoitzean baimendutako gehienezko erretiro partzialari atxikiko zaio, eta gainerako lanaldirako denbora partzialeko kontratu bat sinatuko du Enpresarekin. Era berean, enpresak mugagabeko kontratu bat sinatuko du, lanaldi osoko txandako eranskin batekin. Ordezko langileari bere lanbide kategoriarako Enpresan ezarritako dauden lan-baldintzak aplikatuko zaizkio.

3. Erretiro partziala hartuko duen langilearen eta Enpresa Zuzendaritzaren artean itunduko da gertakari horiek jazoko diren data. Erretiro partziala eta, horren ondorioz, enpresarekiko lan-lotura langileak 65 urte betetzen dituenean amaituko da edozein kasutan.

4. Erretiro partziala hartu duen langileari Gizarte Segurantzak ordainduko dio langile horren zirkunstantzia pertsonalei aplikatu ahal zaion indarreko araudiaren arabera dagokion pentsioa. Lanaldiaren gainerako denborarako lanaldi partzialeko kontratu berrian jasotzen diren soldata-lansariak ordainduko ditu Enpresak.

5. Enpresak, horrez gain, erretiro partzialari atxikitzen zaizkion langileek 6. paragrafoko eskalan azaltzen diren lansari gordinen ehunekoak bermatzeko konpromisoa hartzen du. Horretara-

A) Resumen de la Normativa Vigente

El/La trabajador/a que solicite la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo, de acuerdo con las condiciones descritas más adelante, deberá:

a) Haber cumplido la edad de 61 años o de 60 años si se trata de los trabajadores a los que hace referencia el apartado e).-

b) Acreditar un periodo de 6 años de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la Jubilación Parcial y el de un periodo previo de cotización de 30 años a la Seguridad Social.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se encuentre comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% o del 85% en el supuesto de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

d) Que en los supuestos en que, debido a los requerimientos de específicos del trabajo realizado a tiempo parcial, el puesto de trabajo de este no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al/la trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

e) Como ya ha quedado dicho más arriba, dado que cuando entró en vigor el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de Mayo por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, «Pesa Bizkaia, S.A.» tenía aprobado por Convenio y ratificado con un posterior acuerdo, el compromiso por Jubilación Parcial simultánea con Contrato de Relevo, hasta el 31 de Diciembre de 2012, podrán acogerse a esta modalidad de Jubilación Parcial las/os trabajadoras/os con las siguientes edades:

- 60 años si la persona relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el persona relevista es contratado en otras condiciones.

B) Aplicación de la Normativa Vigente a la Empresa

1. Al llegar a la edad de 60 años, —o más, según los casos legales establecidos—, toda/o trabajador o trabajadora de la empresa tendrá derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial simultaneada con un contrato a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo de acuerdo con la normativa vigente. Para ello, el/la trabajador o trabajadora deberá solicitar a la Dirección de la Empresa su deseo de acogerse a la jubilación parcial, desde los dos meses anteriores a cumplir la edad establecida y dentro de los 12 meses siguientes a la misma, sin que la Empresa esté obligada de acceder a ninguna solicitud presentada en ese sentido después del transcurso de esos 12 meses.

2. La/el trabajador o trabajadora se acogerá a la jubilación parcial máxima permitida en cada caso y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la Empresa por el resto de la jornada de trabajo. La Empresa, al mismo tiempo, suscribirá un contrato indefinido, con un anexo de relevo a tiempo completo. Al/la trabajador/a relevista le serán de aplicación a las condiciones laborales establecidas en la Empresa para su categoría profesional.

3. La fecha concreta en que se produzcan tales hechos deberá ser pactada entre el/la trabajador/a que acceda a la jubilación parcial y la Dirección de la Empresa. La jubilación parcial y, en consecuencia, la vinculación laboral con la Empresa se extinguirá en todo caso cuando el trabajador o trabajadora llegue a la edad de los 65 años.

4. El trabajador/a jubilado/da parcial percibirá de la Seguridad Social la pensión que le corresponda de acuerdo con la normativa vigente aplicable a sus circunstancias personales. La Empresa le abonará las retribuciones salariales correspondientes al nuevo contrato a tiempo parcial por el resto de la jornada laboral que conste en su contrato a tiempo parcial.

5. La Empresa se compromete, además, a garantizar a las/os trabajadoras/os que se acojan a la jubilación parcial los porcentajes de retribuciones brutas que se señalan en la escala del siguiente-

ko, kasu bakoitzean, soldata-osagarri bat ezarriko du, lanaldi partzialeko kontratuari dagokion erretiroko pentsio gordinaren eta lanaldi osoko urteko soldatari aipatutako eskalan agertzen diren portzentajeak aplikatuz ateratzen den zenbatekoaren arteko aldearen baliokidea izango dena.

Soldata-osagarri hori 12 hileko soldatan ordainduko da, eta lanaldi osoagatik une bakoitzean dagoen urteko soldata gordin teorikoa hartuko da erreferentzia gisa, bidaiengatik, dietengatik edo aparteko beste kontzeptu batzuegatik langileak orain arte jasotzen dituen lansariak kontuan hartu gabe.

6. Aurreko puntuan adierazi da soldataren ehuneko bat jasoko dela bermatzen dela; ehuneko hori %95ekoa izango da erretiro partziala hartzeko unean 30 urtez edo gehiagoz Gizarte Segurantzaren kotizatu duen langilearentzat. Ehuneko hori puntu batez murriztuko da langileak erretiro partziala eskatu behar duenean kotizatu dituen sei hilabete gutxiago bakoitzeko, betiere honako eskalan honen arabera:

- %95ekoa, 30 urtez edo gehiagoz kotizatu badu.
- %94koa, 29 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %93koa, 29 urtez kotizatu badu.
- %92koa, 28 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %91koa, 28 urtez kotizatu badu.
- %90ekoa, 27 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %89koa, 27 urtez kotizatu badu.
- %88koa, 26 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %87koa, 26 urtez kotizatu badu.
- %86koa, 25 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %85ekoa, 25 urtez kotizatu badu.
- %84koa, 24 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %83koa, 24 urtez kotizatu badu.
- %82koa, 23 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %81ekoa, 23 urtez kotizatu badu.
- %80koa, 22 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %79koa, 22 urtez kotizatu badu.
- %78koa, 21 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %77koa, 21 urtez kotizatu badu.
- %76koa, 20 urtez eta sei hilabetez kotizatu badu.
- %75ekoa, 20 urtez kotizatu badu.

Bai indarreko arautegia, bai enpresan egiten den aplikazioa kasu zehatz bakoitzean aplikatzeko, erretiro partziala aldi baterako lan-kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta (deskribatutako baldintzen arabera) eskatzen duen langileak erretiro partziala eskatzeko unean Gizarte Segurantzaren dituen kotizazio-urteak egiaztatu beharko ditu enpresan, gizarte-segurantzak haren lan-bizitzari buruz emandako ziurtagiria aurkeztuta.

41. artikulua.—*Ezintasun iraunkor osoa eta lanpostu berria*

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa aitortuta dutenei indarrean den araudi egokia aplikatuko zaie.

Horri dagokionez, Enpresak, ordura arte lan-kontratu mugagabea izan duen langileari aitortzen zaion ezintasun iraunkorraren behin betiko ebazpenarekin bat datorren lanposturik libre duenean, eta, Zuzendaritzaren ustez, lanpostu berriko egitekoak burutzeko baldintzak betetzen baditu, ezintasun iraunkorra duena libre dagoen lanpostuan jarriko da, jarraian ezarritakoarekin bat etorritz:

1. Lanpostu berri guztietarako baldintzak:
 - Adin-muga: lanpostu berrian lanean hasteko, langileak 55 urte baino gutxiago izan beharko ditu lanpostu berrira pasa-

te apartado 6.º. Para ello establecerá, en cada caso, un complemento salarial equivalente a la diferencia que pueda darse entre la pensión bruta de jubilación más la retribución bruta correspondiente al contrato a tiempo parcial y la cantidad resultante de aplicar al salario anual por jornada completa los porcentajes que figuren en la mencionada escala.

Este complemento salarial será abonado en 12 mensualidades y se considerará como referencia el teórico salario bruto anual existente en cada momento por jornada completa, con exclusión de las remuneraciones que cada persona viniera percibiendo por desplazamientos, dietas u otros conceptos extraordinarios.

6. El porcentaje de salario que se garantiza percibir en el punto anterior será del 95% para las/os trabajadoras/os que en el momento de acceder a la jubilación parcial tuvieran acreditados 30 ó más años de cotización a la Seguridad Social. Este porcentaje se reducirá en un punto por cada seis meses menos de cotización que el trabajador tenga en el momento de solicitar la jubilación parcial, de acuerdo con la siguiente escala:

- El 95 por cien con 30 años o más de cotización.
- El 94 por cien con 29 años y seis meses de cotización.
- El 93 por cien con 29 años de cotización.
- El 92 por cien con 28 años y seis meses de cotización.
- El 91 por cien con 28 años de cotización.
- El 90 por cien con 27 años y seis meses de cotización.
- El 89 por cien con 27 años de cotización.
- El 88 por cien con 26 años y seis meses de cotización.
- El 87 por cien con 26 años de cotización.
- El 86 por cien con 25 años y seis meses de cotización.
- El 85 por cien con 25 años de cotización.
- El 84 por cien con 24 años y seis meses de cotización.
- El 83 por cien con 24 años de cotización.
- El 82 por cien con 23 años y seis meses de cotización.
- El 81 por cien con 23 años de cotización.
- El 80 por cien con 22 años y seis meses de cotización.
- El 79 por cien con 22 años de cotización.
- El 78 por cien con 21 años y seis meses de cotización.
- El 77 por cien con 21 años de cotización.
- El 76 por cien con 20 años y seis meses de cotización.
- El 75 por cien con 20 años de cotización.

Para la aplicación a cada caso concreto, tanto de la normativa vigente como de su aplicación en la empresa, la persona que solicite la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo, de acuerdo con las condiciones descritas, deberá acreditar ante la Empresa los años de cotización a la Seguridad Social que tenga al momento de su jubilación parcial, mediante la aportación del correspondiente certificado de la Seguridad Social de su «Vida laboral».

Artículo 41.—*Incapacidad permanente total y nuevo puesto de trabajo*

A las personas que sean declaradas en situación de Incapacidad Permanente en grado de Total para su profesión habitual, se les aplicará la normativa vigente al respecto.

En este tema, la Empresa, siempre que tenga disponible un puesto de trabajo compatible con la resolución definitiva de incapacidad total recaída sobre personal que hasta entonces haya tenido un contrato laboral de carácter indefinido, y que a juicio de la Dirección cumpla con las condiciones necesarias para la realización de las funciones del nuevo puesto, incorporará a la persona afectada a la incapacidad total al puesto de trabajo disponible, de acuerdo con lo dispuesto a continuación.

1. Condiciones para todos los nuevos puestos de trabajo:
 - Límite de edad: la incorporación estará condicionada al hecho de que la persona no alcance la edad de 55 años al momen-

tzen denean. Hortaz, ez du eskubiderik izango ezintasun osokoen pentsioan indarrean den Gizarte Segurantzako lege-
rian ezarritako %20ko osagarria jasotzeko.

- Iraupena: lanpostu berriak mugagabeak izango dira.
- Lanaldia: Hitzarmenean kategoria berrirako ezarritakoaren %50.
- Soldata-kontzeptu guztiak: kategoria berrikoekin bat etorri, eta egindako lanaldiarekiko proportzioan.
- Antzinasuna: ezintasun osoa aitortu aurreko antzinasun-data ondorio guztietarako aitortuko da, nahiz eta, kasuen arabera, ezintasuna aitortzen den lehen alditik enpresan berriro sartu arte igarotako hilabeteak deskontatuko diren.
- Lantokia: Lanpostu berriari dagokiona.

2. Lehen kasua: Ezintasun osoa aitortzean Enpresan alta hartuta dagoen langilea:

Enpresak ezintasun osoari buruzko behin betiko ebazpenaren berri duenean, langileari une horretan bere ezintasun osoarekin bat datorren lanposturik dagoen ala ez esango zaio, eta, bost eguneko epean, langileak Enpresari jakinarazi beharko dio ezintasun-ebazpenari aurka egingo dion ala ez. Ebazpenari aurka egitea aukeratzeko badu, bigarren kasuan ezarritakoa aplikatuko zaio.

Langileak ebazpenari aurka egiten ez badio, eta enpresak lanposturik badu, langileak, adierazitako bost eguneko epean, Enpresari jakinaraziko dio lanpostu berria onartzeko eta aktibo jarraitzeko erabakia. Hala denean, indarrean duen kontratua aldatu egingo zaio, gorago ezarritako baldintzei jarraiki. Kontrakoa erabakitzen badu, Enpresan behin betiko baja hartuko du, ondorio guztietarako.

Ezintasun osoa aitortzean Enpresak ezintasun horrekin bat datorren lanposturik ez badu, langileak baja hartuko du Enpresan. Hala ere, berriro enpresan sartzeko lehentasunezko eskubidea izango du, bere ezintasunarekin bateragarria den lanpostu libre bat dagoenean.

3. Bigarren kasua: Langileak ezintasun osoari aurka egitea eta absolutua erreklamatzeko:

Langileak, ezintasun osoa aitortu ondoren, kasuan kasuko erakundeetan ezintasun absolutua erreklamatzeko denean, Enpresan baja hartuko du, ezintasun absolutuaren erreklamazio berriaren gaineko ebazpena behin betikoa izan arte. Hala ere, etenda geratuko da berriro enpresan sartzeko lehentasunezko eskubidea, erreklamazioa ebatzi eta ezintasunarekin bateragarria den lanpostu bat libre egon arte.

Ebazpena irmoa denean, eta ezintasun absolutuaren eskaria ezetsi egin bada, enpresak une horretan ezintasun osoarekin bateragarria den lanposturik libre duen ala ez jakinaraziko dio langileari. Halako lanposturik libre izatekotan, langileak, hogeita hamar eguneko epean, lanpostua onartzeko erabakiaren berri eman beharko dio Enpresari. Hala egin ezean, Enpresan behin betiko baja hartzea eragingo du, ondorio guztietarako.

Ebazpena irmo bihurtzen denean Enpresak desgaitasun horrekin bateragarria den lanposturik ez badu, langileak bajaran jarraituko du Enpresan. Hala ere, berriro enpresan sartzeko lehentasunezko eskubidea izango du, une horretatik aurrera bere desgaitasunarekin bateragarria den lanpostu libre bat dagoenean.

4. Hirugarren kasua: Ezintasun osoa aitortzean Enpresan baja hartuta dagoen langilea:

Enpresak ezintasun osoari buruzko behin betiko ebazpenaren berri duenean, langileari une horretan bere ezintasun osoarekin bateragarria den lanposturik dagoen ala ez esango dio, eta, aldi berean, langileak Enpresari jakinarazi beharko dio ezintasun-ebazpe-

to de su nueva reincorporación, y que por ello no tenga derecho al complemento del 20% de incremento en su pensión de incapacidad total dispuesto en la vigente legislación de la Seguridad Social.

- Duración: los nuevos puestos de trabajo tendrán el carácter de indefinidos.
- Jornada: al 50% de la establecida en el Convenio para la nueva categoría.
- Todos los conceptos salariales: de acuerdo con los propios de la nueva categoría y en proporción a la jornada realizada.
- Antigüedad: reconocimiento a todos los efectos, de la fecha de antigüedad que ostentaba antes de que se reconociese la incapacidad total, si bien, según los casos, se contarán los meses transcurridos desde la primera declaración de invalidez y su nuevo ingreso en la Empresa.
- Centro de trabajo: El correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

2. Primer Caso: Trabajador/a en alta en la Empresa al momento del reconocimiento de la invalidez total:

Una vez tenga la Empresa conocimiento oficial de la resolución definitiva sobre la invalidez total, se comunicará al afectado/a si en ese momento tiene o no tiene disponible un puesto de trabajo compatible con su incapacidad total, y, en el plazo de cinco días, se deberá comunicar a la Empresa si va o no a recurrir la resolución de incapacidad. Si se opta por recurrir la citada resolución, se le aplicará entonces lo dispuesto en el Caso Segundo.

Si la trabajadora o el trabajador no recurre y en caso de que la Empresa disponga de un puesto de trabajo, aquella o aquél, dentro del plazo señalado de cinco días, comunicará a la Empresa su decisión de aceptar el nuevo puesto de trabajo y de continuar en activo, modificándose su contrato en vigor en base a las condiciones establecidas más arriba, ya que de lo contrario causará, a todos los efectos, baja definitiva en la Empresa.

Cuando en el momento de la declaración de incapacidad total, la Empresa no disponga de un puesto de trabajo compatible con dicha incapacidad, el/la empleado/a causará baja en la Empresa, guardando, sin embargo, un derecho preferencial de reingreso en la misma para cuando exista un puesto disponible y compatible con su incapacidad.

3. Segundo Caso: Trabajador/a recurre la invalidez total y reclama la absoluta:

En caso de que, una vez concedida una incapacidad total, se reclame ante los organismos pertinentes la incapacidad absoluta, causará baja en la Empresa hasta que sea definitiva la resolución que recaiga sobre la nueva reclamación de invalidez absoluta, quedando sin embargo en suspenso su derecho preferencial de reingreso en la Empresa para cuando se resuelva su reclamación y exista un puesto disponible y compatible con su incapacidad.

Una vez que sea firme la resolución, y siempre que su demanda de invalidez absoluta haya sido denegada, la Empresa comunicará al afectado o afectada si en ese momento tiene o no tiene disponible un puesto de trabajo compatible con su incapacidad total. En caso de que disponga de dicho puesto de trabajo, en el plazo de treinta días, deberá comunicar a la Empresa su decisión de aceptar el nuevo puesto de trabajo, ya que de lo contrario causará, a todos los efectos, baja definitiva en la Empresa.

Cuando en el momento de la firmeza de la resolución, la Empresa no disponga de un puesto de trabajo compatible con dicha incapacidad, la/el afectada/o seguirá de baja en la Empresa, guardando, sin embargo, y siendo efectivo a partir de ese momento, el derecho preferencial de reingreso en la misma para cuando exista un puesto disponible y compatible con su incapacidad.

4. Tercer Caso: Trabajador/a dado ya de baja en la Empresa al momento del reconocimiento de la invalidez total:

Una vez tenga la Empresa conocimiento oficial de la resolución definitiva sobre la invalidez total, comunicará al afectado/a si en ese momento tiene o no tiene disponible un puesto de trabajo compatible con su incapacidad total, y al mismo tiempo el/la trabajador

nari aurka egingo dion ala ez. Ebazpenari aurka egitea aukeratzen badu, bigarren kasuan ezarritakoa aplikatuko zaio.

Ebazpenari aurka ez egitea erabakitzen badu, eta Enpresak lanposturik libre badu, langileak jakinarazpen horretatik zenbatzen hasita 30 egun naturaleko epea izango du lanpostu berria onartzeko. Langileak, epe horretan, enpresan lanean hastea aukeratu ez badu, behin betiko galduko du berriro bertan sartzeko lehentasunezko eskubidea.

Ezintasun osoa aitortzeko unean Enpresak ezintasun horrekin bateragarria den lanposturik ez badu, langileak berriro enpresan sartzeko lehentasunezko eskubidea izango du, bere ezintasunarekin bat datorren lanpostu libre bat dagoenean.

5. Laugarren kasua: Berriro enpresan sartzeko lehentasunezko eskubidea duen langilearentzako lanpostua dagoenean:

Enpresak enpresan berriro sartzeko lehentasunezko eskubidea duen batentzat ezintasun osoarekin bateragarria den lanpostu bat duenean, langile horri aukeraren berri emango dio, eta, jakinarazpenetik zenbatzen hasita, 30 egun naturaleko epea emango zaio lanpostu berria onartzeko. Langileak, epe horretan, enpresan lanean hastea aukeratu ez badu, behin betiko galduko du berriro bertan sartzeko lehentasunezko eskubidea.

Goian ezarritakoaren ondorioz «berriro enpresan sartzeko lehentasunezko eskubidea» duten hainbat pertsona egonez gero, gaitasun berdinekin, eskubidearen sortze-data errespetatuko da, eta antzintasun handiena duenari emango zaio lehentasuna. Enpresan berriro sartzeko lehentasunezko eskubidea iraungi egingo da, salbuespenik gabe, Enpresak lanpostu berri bat eskaintzean eta langileak horri uko egitean.

6. Bosgarren kasua: Ezintasun osoaren berrikuspena:

Eskumena duen erakundeak langilearen ezintasun osoa berrikusten badu, eta langilea lehengo lanposturako gai dela aitortzen badu, langilea ezintasun osoko egoeraren aurretik zuen lanpostura itzuliko da, orduan zituen baldintza berberetan. Aldiz, berrikuspen horren ondorioz, langileari ezintasun absolutua aitortzen bazaio, kontratu berria deuseztatu egingo da.

42. artikulua.—Langileen defentsa juridikoa Enpresaren eskutik

Enpresako langileari epaitegiatarako eta auzitegiatarako deialdia egiten badiote, bere kategoriaren berezko eginkizunak betetzen ari zela izandako zirkulazio-istripuren baten edota gertakari garrantzitsuen ondorioz, eta, betiere, Enpresa demandatzailea edo demandatua ez bada, Enpresak hartuko du bere gain langilearen defentsa juridikoa. Langileak ez badu onartzen Enpresak izendatu dion abokatua, Enpresak ez ditu ordainduko defentsa juridiko profesionalak langileari eragin diezazkiokeen gastuak.

43. artikulua.—Alargunarentzako kalte-ordaina eta, hala dago-kionean, zendutako langilearen seme-alabentzat

Enpresan alta hartuta dagoen langileren baten heriotzaren kasuan, ezkontide alargunak edo erakunde eskudunak alarguntasun-pentsioa aitortuta dionak eta, modu subsidiarioan, hildakoaren kontura dauden seme-alabek 4.354,62 euro-ko kalte-ordaina jasoko dute heriotzagatik.

Bigarren kasu horretan, hildakoaren kontura dauden seme-alabak onuradunak izateko, jarraian aipatzen diren baldintza guztiak bete beharko dira, eta aipatutako kalte-ordaina proportzionalki banatuko da, hainbat hartzekodun egonez gero.

Hauek dira derrigorrezko baldintzak:

- a) Seme-alabek ezingo dituzte 25 urte baino gehiago izan.

o trabajadora comunicará a la Empresa si va o no a recurrir la resolución de incapacidad. Si se optase por recurrir la citada resolución, se le aplicará entonces lo dispuesto en el Caso Segundo.

Si no recurre y en caso de que la Empresa disponga de un puesto de trabajo, la persona afectada dispondrá entonces de 30 días naturales a partir de dicha comunicación para aceptar el nuevo puesto de trabajo. Pasado ese tiempo sin que haya optado por la reincorporación en la Empresa, perderá definitivamente el derecho preferencial a un posible reingreso.

Cuando en el momento de la declaración de incapacidad total la Empresa no disponga de un puesto de trabajo compatible con dicha incapacidad, se guardará un derecho preferencial de reingreso en la misma para cuando exista un puesto disponible y compatible con su incapacidad.

5. Cuarto Caso: Existencia de puesto de trabajo para trabajador/a con derecho preferencial de reingreso:

Cuando la Empresa disponga de un puesto de trabajo compatible con la incapacidad total de alguien que siga con el derecho preferencial de reingreso, comunicará al mismo dicha posibilidad, y se dispondrá entonces de 30 días naturales a partir de dicha comunicación para aceptar el nuevo puesto de trabajo. Pasado ese tiempo sin que se haya optado por la reincorporación en la Empresa, perderá definitivamente el derecho preferencial a un posible reingreso.

Si como consecuencia de lo establecido más arriba, hubiese varias personas con el repetido «derecho preferencial de reingreso», y en condiciones de igualdad de aptitudes entre ellas, se respetará la fecha del nacimiento de dicho derecho, iniciando por el más antiguo. El derecho preferencial de reingreso se extinguirá, sin excepción alguna, cuando se opte por la no reincorporación en la Empresa cuando ésta ya le haya ofertado algún nuevo puesto de trabajo.

6. Quinto Caso: Revisión de la invalidez total:

En caso de que fuera revisada la invalidez total por el Organismo competente, si fuese declarado/a apto/a para su anterior puesto de trabajo, se le incorporará a dicho puesto en las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la situación de invalidez total. Si, por el contrario, como consecuencia de dicha revisión, fuese declarado/a afecto/a de una invalidez absoluta, el nuevo contrato será entonces rescindido.

Artículo 42.—Defensa jurídica de los trabajadores por parte de la Empresa

Cuando el personal de la empresa sea citado ante Juzgados y Tribunales como consecuencia de accidentes de circulación y/o incidentes relevantes acaecidos dentro del desempeño profesional de las funciones propias de su categoría y siempre que la Empresa no sea parte demandada o demandante por o frente al mismo, la Empresa asumirá la defensa jurídica de los/las trabajadores/as. En caso de que no se aceptase al Abogado/a designado/a por la Empresa, ésta no se hará cargo de los costos que la defensa jurídica profesional podría ocasionarle.

Artículo 43.—Indemnización al viudo/a y, en su defecto, hijas/os del/la trabajador/a fallecido/a

En caso de producirse el fallecimiento de un trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de alta en la Empresa, el cónyuge viudo/a o a quien se le reconozca la pensión de viudedad por el organismo competente y, subsidiariamente, a las/os hijas/os a cargo de la difunta o difunto, percibirá una indemnización por fallecimiento de 4.354,62 euros.

En este segundo supuesto, hijas o hijos a cargo del fallecido, para resultar beneficiarias/os se deberá cumplir con la totalidad de los requisitos dispuestos a continuación, siendo repartida proporcionalmente la indemnización arriba señalada en caso de varios acreedores a la misma.

Los requisitos obligatorios son los siguientes:

- a) El/La hijo/a no deberá haber superado la edad máxima de 25 años.

b) Seme-alabak langilearen kontura bizi beharko dira, hau da, seme-alabak familiaren egoerari buruzko PFEZaren aitorpenean barne hartuta egon beharko dira. Seme-alabak langilearen kontura bizi izan direla beste edozein modutara egiaztatu ahal izango da, baldin eta Enpresako zuzendaritzak hori nahikotzat jotzen badu.

44. artikulua.—*Doako bidaiak enpresako zerbitzuetan*

a) Enpresako langileentzat eta horien senideentzat: Enpresaren zerbitzuetan doan bidaiatu ahal izateko (betiere Enpresako zuzendaritzak ezarritako arauak betez), enpresako langile guztiek eta horien ezkontideek, baita 25 urte arteko seme-alabek eta langilearekin bizi diren senideek ere, baldin eta seme-alaba eta senide horiek langilearen kontura bizi badira, horretarako aukera ematen dien Enpresako nortasun-txartela izan beharko dute.

Ondorio horietarako, ezkontuta ez dauden bikoteak ere kontuan hartuko dira, betiere bizikidetza hori dagokion udalerriak emandako errolda-ziurtagiriaren eta bizikidetza-ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen bada.

«Langilearen kontura bizi direla» ulertuko da seme-alabak eta senideak familiaren egoerari buruzko PFEZaren aitorpenean barne hartzen direnean. Langilearen kontura bizi direla ere beste edozein modutara egiaztatu ahal izango da, baldin eta Enpresako zuzendaritzak hori nahikotzat jotzen badu.

b) Langileen alargun eta umezurtzentzat: Enpresan altan zeudela hil ziren langileen alargunek ere baliatu ahal izango dituzte dohainik Enpresako zerbitzuak, betiere alarguntasun-egoerak irauten duen bitartean. Eskubide hori, Enpresako langileen gainerako senideek baliatzen duten baldintza berekin baliatuko dute. Halaber, zendutako langileen seme-alabek Enpresaren zerbitzuak doan erabili ahal izango dituzte 25 urte bete arte.

c) Enpresako pentsiodunentzat: Erretiroa hartu dutelako, edo ezintasun iraunkor osoaren edo ezintasun iraunkor absolutuaren egoeran daudelako, Enpresan lan egiten ez duten langile guztiek, baita horien ezkontideek edo alargunek —alarguntasun-egoerak irauten duen bitartean— baliatu ahal izango dute, eskatzen badute, Enpresako zerbitzuetan dohainik bidaiatzeko baimena ematen dien txartela. Halaber, pentsiodunen seme-alabek Enpresaren zerbitzuak doan erabili ahal izango dituzte 25 urte bete arte.

45. artikulua.—*Kontratazio berriak*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresak konpromisoa hartu du Aldi Baterako Laneko Enpresetako langileak ez kontratazeko.

Batzorde Iraunkor Misto bat eratuko da, Zuzendaritzaren ordezkariak eta Enpresa-batzordeko hiru ordezkari osatua, lanleku bakoitzeko langileen zerrendak azter ditzan, zerbitzu eta lineen erregularitasunaren arabera, lanpostu finkoak kontratu finkoa duten langileek bete ditzaten.

46. artikulua.—*Langileen prestakuntza*

Enpresa Zuzendaritzak ahalik eta gehien sustatu nahi du prestakuntza; horregatik, zuzendaritza prest dago nahi duten langileei aukera emateko beren prestakuntza pertsonala eta profesionala osatu edo garatzearren.

Illo horretatik, lantegiko langileek eta ibilgailu-garbitzaileek autobusak gidatzeko gidabaimena lortzea bultzatuko da. Era berean, honako hauek gauzatzeko aukera emango da: Eskola Graduatu Ziurtagiria lortzeko, hizkuntzak ikasteko, mekanikari buruzko eta normalean erabiltzen diren programa informatikoei buruzko jakintza-aren gainean birziklatzeko aukera, baita bide-zirkulazioari eta garraioari buruzko legediari buruzko jakintzen gainean ere.

Horren haritik, Prestakuntzarako Batzorde Misto eratu da. Batzorde hori Zuzendaritzako ordezkariak eta Enpresa-batzordeko 3 ordezkari osatu dute Prestakuntzaren inguruko premiak aztertzeko, baita, hala badagokio, bi alderdientzat interesgarriak diren ikastaroak zehazteko ere.

b) El/La hijo/a deberá encontrarse a expensas del/la trabajador/a, entendiéndose por ello cuando los hijos/as se encuentren incluidos en la declaración que se hace de la situación familiar en el impuesto de IRPF. También se podrá acreditar el estar a sus expensas por cualquier otro medio que sea considerado como suficiente por la Dirección de la Empresa.

Artículo 44.—*Viajes gratuitos en los servicios de la Empresa*

a) Para trabajadoras y trabajadores de la Empresa y sus familiares: Para poder viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa, —siempre dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa—, todo/a trabajador/a de la Empresa y su cónyuge, así como sus hijos/as hasta cumplir los 25 años de edad y los familiares que convivan también con él o ella, sólo en tanto en cuanto dichos hijos y familiares estén a expensas del/la trabajador/a, deberán poseer la tarjeta de identidad de la Empresa que les habilite para ello.

A estos efectos tendrá la misma consideración que el cónyuge la persona que tenga con la persona trabajadora una vida en pareja sin vínculo matrimonial, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y certificado de convivencia del municipio correspondiente.

Básicamente se entenderá que «están a expensas del/la trabajador/a» cuando los/as hijos/as y familiares se encuentren incluidos en la declaración que se hace de la situación familiar en el impuesto del IRPF. También se podrá demostrar el «estar a sus expensas» por cualquier otro medio que sea considerado como suficiente por la Dirección de la Empresa.

b) Para viudos, viudas y huérfanos del personal: La utilización gratuita de los servicios de la Empresa se extiende también a los viudos y viudas de aquellos/as trabajadores/as que hayan fallecido estando de alta en la Empresa, mientras perdure su estado de viudedad y en las mismas condiciones que el resto de los familiares de las/os trabajadoras/es de la Empresa. Igualmente, las/os hijas/os de las/os trabajadoras/es difuntas/os podrán disfrutar de la utilización gratuita de los servicios de la Empresa hasta cumplir los 25 años de edad.

c) Para pensionistas de la Empresa: Todo el personal que haya cesado de trabajar en la Empresa por jubilación o invalidez permanente total o absoluta, así como sus cónyuges o viudos/as mientras perdure su estado de viudedad, podrán disfrutar, si lo solicitan, de la tarjeta que les habilite para viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa. Igualmente, hijos/as de pensionistas podrán disfrutar de la utilización gratuita de los servicios de la Empresa hasta cumplir los 25 años de edad.

Artículo 45.—*Nuevas contrataciones*

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete a no contratar personal de Empresas de Trabajo Temporal.

Se constituye una Comisión Mixta Permanente, compuesta por representantes de la Dirección y por tres representantes del Comité de Empresa, con el objeto de tratar las plantillas para cada centro de trabajo, en función de la regularidad de servicios y líneas, con el fin de que los puestos de trabajo fijos sean cubiertos personal con contrato fijo.

Artículo 46.—*Formación de personal*

La Dirección de la Empresa pretende fomentar al máximo la formación, de tal manera que está dispuesta a facilitar al personal que lo desee la posibilidad de completar o desarrollar su propia formación personal y profesional.

En tal sentido, se potenciará la obtención del permiso de conducir autobuses para el Personal de Taller y lavacoques. Al mismo tiempo se facilitará la posibilidad de obtención del Certificado de Graduado Escolar, el estudio de idiomas, el reciclaje en conocimientos de mecánica y de los programas informáticos de uso habitual, así como en los conocimientos de circulación vial y legislación del transporte.

En tal sentido, se constituye una Comisión Mixta de Formación, compuesta por representantes de la Dirección y por 3 representantes del Comité de Empresa, con el objeto de analizar las necesidades de Formación, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para ambas partes.

Horretaz gain, batzorde horrek erabakiko du ikastaro horietan parte hartzeko lizentzien eta langileentzako bestelako konpentsazioen inguruan.

Prestakuntza-planak lantzeari, izapidetzeari eta emateari dagokionez, Etengabeko Prestakuntzarako Euskal Fundazioak ezarritako betekizunak eta baldintzak hartuko dira kontuan.

Edonola ere, enpresako prestakuntza-beharren diagnostiko eguneratua noiz egin ahal izango den zain gaude, horren ondoren Prestakuntza Plan bat egin ahal izateko, Prestakuntzarako Batzorde Mistoaren partaidetzarekin.

47. artikulua.—*Berme sindikalak*

a) Arau orokorrak: Gai horri dagokionez, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoa beteko da, baita Langileen Estatutuaren 61. artikulutik 81. artikulura bitarte xedatutakoa ere, bai ordezkartza kolektiborako eskubideei dagokionez, bai langileek bilerak egiteko duten eskubideei dagokionez.

Enpresako langileria handitzeagatik, Enpresa Batzordeko kide direnek beraien eginkizunak gauzatzeko ordaindutako hileko kreditua hilean 30 ordukoa izango da.. Enpresa-batzordeko edozein kidek kreditu hori guztiz edo zati batean batzordeko beste kide bati eman ahal izango dio.

Lemoako lantokiaren kokalekuan etorkizunean egin behar diren lanak direla-eta, enpresak atal sindikalei lokal egoki bat eskuratzeko konpromisoa hartzen du, haien jarduerak garatu eta langileekin komunikatu ahal izan daitezen.

b) Segurtasun eta Osasun Batzordeko eta Prebentziorako ordezkariak: Lan Arriskuak Prebentziorako Legea aplikatuz, Enpresa-batzordeak hiru pertsona izendatuko ditu Prebentziorako ordezkari. Enpresako Segurtasun eta Osasun Batzordea Prebentzioko hiru ordezkari eta Enpresako Zuzendaritzako beste hiru ordezkari osatuko dute.

c) Ordezkapen-orduei eta dietei buruzko kasu bereziak: Enpresa Batzordea biltzen den egunetan kideren batek bere hileko lan-egutegiaren arabera atsedena hartu behar bazuen, atsedena hiri hurrengo hilabeteetan arauzko epeen barruan eskatutako beste batekin konpentsatuko da.

Atsedena hiri, interesdunaren aukeran, beste atsedena batez hila-ren barruan konpentsatuko da, ahal baldin bada, edo, bestela, hurrengo hilabetea egutegian beste atsedena bat sartuta, edota hartu gabeko atsedena gisa dagokion diru-kompentsazioarekin.

Enpresa-batzordearen, Segurtasun- eta Osasun-batzordearen, edo lan-arloko ordezkartzaaren jarduera betetz beste mota bateko batzordearen bilerak egiten direnean, eta bilera horietan parte hartzen duten eguerdiko otordua egin behar badute, bilera horiek horrelakorik eskatzen dutelako, Enpresak ordainduko die bileretako parte-hartzaileei otorduaren kostua, betiere egindako gastuak justifikatu ondoren eta hitzarmen honetan ezarritako otordurako dietaren balioaren mugarekin.

Era berean, ordu sindikalen kreditua erabiliz, Enpresa-batzorde biltzen direnean, bilera-egun horietan agindutako lana egin izan balute jasoko luketena oso-osorik jasotzeko eskubidea izango dute, eta aurreko lerroakari dagokionez, dietak direla medio ez da bikoizketarik egingo kasu bakar batean ere.

d) Sindikatu-atalak: Enpresaren afiliazioaren gutxienez %35 duten atal sindikalak onartuko dira. Eratatutako atal sindikalek, adierazitako afiliazio-baldintza betetzen dutenek, eskubidea izango dute delegatu sindikal bat izateko. Delegatu hori bere Sindikatuko Federazioak izendatuko du. Adierazitako izendapena idazki bidez jakinaraziko zaio Enpresa Zuzendaritzari.

Horrela izendatutako ordezkari sindikalek Enpresa-batzordeko kideen eskumen eta berme berak izango dituzte. Nolanahi ere, dagozkien eginkizun sindikalak egiteko hileko ordu-kreditu ordaindua hilean 80 ordukoa izango da.

Dicha comisión determinará asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para las/os participantes en dichos cursos.

Los planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en la Fundación Vasca para la Formación Continua.

En todo caso, se está a la espera de poder realizar un diagnóstico actual de las necesidades formativas de la empresa a fin de poder realizar un posterior Plan de Formación con la participación de la Comisión Mixta de Formación.

Artículo 47.—*Garantías sindicales*

a) Normas de carácter general: En esta materia se cumplirá lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y lo estipulado en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en cuanto a los derechos de representación colectiva como en cuanto a los derechos de reunión de trabajadoras/es.

Por la ampliación de personal de la empresa, se fija que el crédito mensual retribuido para el ejercicio de las funciones de las personas que forman parte del Comité de Empresa sea de 30 horas mensuales. Se acuerda que cualquier persona del Comité de Empresa podrá ceder su derecho a usar dicho crédito total o parcialmente a otro miembro de dicho Comité.

Debido a las futuras obras que se deben llevar a cabo en la instalación del centro de trabajo de Lemoa, la empresa se compromete a posibilitar un local adecuado a disposición de las secciones sindicales a fin de que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los/as trabajadores/as.

b) Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud: En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa designará a tres personas como Delegados de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa estará formado por tres Delegadas/os de Prevención y por otros tres representantes de la Dirección de la Empresa.

c) Caso particular de horas de representación y dietas: Si en los días de reunión del Comité de Empresa, alguno de sus participantes debía disfrutar de descanso de acuerdo con el calendario mensual, dicho descanso será compensado por otro descanso solicitado dentro de los plazos reglamentarios en los meses sucesivos.

Dicho descanso, a elección de la/el interesada/o, será compensado o bien por otro descanso dentro del mes, si hay posibilidad para ello, o por inclusión de un descanso más en el próximo calendario mensual, o bien por su correspondiente compensación económica como descanso no disfrutado.

Cuando se hagan reuniones del Comité de Empresa, de la Comisión Paritaria, del Comité de Seguridad y Salud o de cualquier otra clase en el ejercicio de la actividad de representación laboral, en las que participantes de las mismas tengan que celebrar la comida del mediodía, por imperativo de las mismas, la Empresa abonará a las personas participantes en dichas reuniones el coste de comida, previa justificación de los gastos incurridos y con el límite del valor de la dieta de comida establecido en el presente Convenio.

Asimismo, cuando, en utilización del crédito de las horas sindicales, se reúna el Comité de Empresa, se tendrá derecho a percibir íntegramente lo que hubiesen percibido en la realización del trabajo asignado en esos días de reunión, sin que en ningún caso se produzca duplicidad, en relación con el párrafo anterior, por motivo de dietas.

d) Secciones sindicales: Se reconocen las secciones sindicales que tengan, al menos, un 35 por cien de afiliación en la Empresa. Las secciones sindicales constituidas, que cumplan con el requisito de afiliación indicado, tendrán derecho a tener un Delegado Sindical, que será designado por la Federación correspondiente de su Sindicato, siendo dicha designación comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa.

Las/os Delegadas/os Sindicales así nombradas/os, tendrán las mismas competencias y garantías que los/las integrantes del Comité de Empresa. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, será de 80 horas mensuales.

Sindikatu bakoitzak, berariazko eginkizun sindikalak hobeto betetzeko, delegatu sindikalean metatu ahal izango ditu, dagozkion lanaldia guztiak bete arte, bere Sindikatuko kandidaturan hautatutako Enpresa-batzordeko kideei dagozkien orduak.

e) Organo negoziatzaile bakarra: Enpresaren barruan, Enpresa-batzordea izango da organo negoziatzaile bakarra, edota Atal Sindikalak, horrelakorik erabakitzen badute langileek gehiengo, baina bi organo negoziatzailek ezin izango dute aldi berean jardun. Aholkulari sindikalen esku-hartzeari dagokionez, edozein izanik ere haien lanbidea, haien presentzia onartu egingo da Enpresako Hitzarmen Kolektiboetako negoziatioetan.

f) Zehapenak jakinaraztea: Ezarritako diziplina-neurri oro hartzearekin batera, Enpresa-batzordeari jakinaraziko dio Enpresak, eta hala badagokio, langilea kide den atal sindikalari. Jakinarazpenean, jazotako gertakariak eta ezarritako zigorra zehaztuko dira.

g) Kuota sindikala kobratzea: Kuota sindikalak nominan kobratzeko, langileak idatziz egin beharko dio eskaera Enpresari.

48. artikulua.—Zaintzako Batzorde Paritarioa, hitzarmenean adostutako baldintzak ez aplikatzea (baztertzea) eta hitzarmena interpretatzea

Hitzarmen honetako artikulua aplikatzearen edo interpretatzearen alderdiek zalantzak edota desadostasunak badituzte, Batzorde Paritarioaren menpe utziko dituzte zalantza eta desadostasun horiek, ebatz ditzan. Batzorde hori, langileen aldetik, lau kidek —hitzarmenaren sinatzaileak eta Enpresa-batzordeko kideak— eta Enpresako Zuzendaritzaren ordezkarietako beste lau osatuko dute.

Enpresak ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Berriro negoziatu beharko du hitzarmena, iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, aipatutako lege-testuko 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

Alde biek berariaz adosten dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazte aldera, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren (PRECO) adiskidetzeko eta bitartekotza-prozedurak edo horien ordezkioak baliatuko dituztela. Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

49. artikulua.—Administrazioarekiko kontratuaren ebazpena edo amaiera

Administrazioarekiko kontratua ebatzi edo amaitu delako zerbitzu publikoa kudeatzeko lehiaketa publiko bidez hitzartutako zerbitzuen esleipena galduz gero, enpresa esleipendun berriak Pesa Bizkaia, S.A. enpresako langileen mugagabeko lan-kontratuez eta haren indarreko hitzarmen kolektiboaz subrogatu beharko du, betiere enpresan mugagabeko hitzarmenak dituzten langileek izan dituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuz.

50. artikulua.—Ordezko legedia

Hitzarmen honetan ezarri ez den orori dagokionez, indarreko legedian ezarritakoa aplikatuko da.

Lanbide-kategorien eta horien eginkizunen definizioaren gaiei dagokienez, baita hutsegiteen eta zigorren zerrendari dagokionez ere, eta adierazitako kategorian, eginkizunak eta zigorrak nahitaez bilduko dituen eta hitzarmen-balioa duen barne-arautegia ezartzen ez badute bi alderdiek, 2000ko azaroaren 24ko Arbitraje Epaia aplikatuko da. Epaia hori 2001eko otsailaren 24ko BOEn argitaratu zen, eta Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak eman zuen, indargabetutako Errepideko Garraio Enpresetarako Lan Ordenantzaren ordezkari hitzartutako prozesuaren ondoriozko gatazkan.

Cada central sindical, para el mejor ejercicio de las labores sindicales específicas, podrá acumular en la persona del/la Delegado/a sindical, y hasta el total de su jornada laboral, las horas que correspondan a las personas que integran el Comité de Empresa elegidas en la candidatura de su Sindicato.

e) Único órgano negociador: En el seno de la Empresa, el único órgano negociador será el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, si así lo decide el personal por mayoría, pero sin que pueda existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores. En cuanto a la intervención de asesores/as sindicales, sea cual fuese su profesión, se aceptará su presencia en las negociaciones del Convenio Colectivo de Empresa.

f) Comunicación de sanciones: Simultáneamente a la adopción de cualquier medida disciplinaria, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y, en su caso, de la sección sindical a la que pueda pertenecer el/la trabajador/a; la comunicación hará referencia a los hechos producidos y a la sanción impuesta.

g) Cobro de la cuota sindical: Para el cobro de las cuotas sindicales por nómina, deberá existir una petición expresa por escrito del o la solicitante a la Empresa.

Artículo 48.—Comisión Paritaria de vigilancia, inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el Convenio e interpretación del mismo

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir como consecuencia de la aplicación o interpretación de los artículos 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, estando integrada por cuatro vocales por parte los trabajadores o las trabajadoras, que deberán ser firmantes del Convenio e integrantes del Comité de Empresa, y por otros cuatro por parte de la representación de la Dirección de la Empresa.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente Convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del ET, debiendo negociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del citado texto legal.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO o aquél que lo sustituya. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 49.—Supuesto de resolución o terminación de Contrato con la Administración

Si se diese el supuesto de la pérdida de adjudicación de los servicios concertados mediante Concurso Público de gestión de servicio público por resolución o terminación del Contrato de la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales indefinidos de los trabajadores de «Pesa Bizkaia, S.A.», así como en su Convenio Colectivo vigente, respetando en todo caso los derechos y deberes que hubiesen disfrutado el personal con contrato indefinido en la empresa».

Artículo 50.—Legislación supletoria

En todo lo no establecido en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

En cuanto a los temas de la definición de las diversas categorías laborales y sus funciones, así como de la relación de faltas y sanciones, y mientras que por ambas partes no se llegue a establecer un Reglamento de Régimen Interior con valor de Convenio en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones, será de aplicación el Laudo Arbitral del 24 de noviembre del 2000, publicado en el «BOE» del 24 de febrero de 2001, dictado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera,

Batzorde misto bat eratzen da, Zuzendaritzako ordezkariak eta Enpresa-batzordeko hiru ordezkariak osatua, hitzarmen honen indarraldian Barne Araubiderako Erregelamendua onar dezan. Erregelamendu horretan, kategoriekin, funtzioekin, hutsegiteekin eta zigorrakin lotutako gaiak jaso beharko dira, nahitaez.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehenengo

Enpresak, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ez ditu aplikatuko Langileen Estatutuaren 40, 51 eta 52.c artikulua (hurrenez hurren, mugigarritasun geografikoari, kaleratze kolektiboari eta kausa kolektiboak direla medio kontratua amaitzeari buruzkoak). Nolanahi ere, bi aldeek besterik adostu ahal izango dute.

Enpresak atzematen badu oinarritzko kausak daudela artikuluhoriek aplikatzeko, Enpresa-batzordeari jakinaraziko dio hartzen duen erabakia, adostasuna lortzeko, eta, jakinarazpena egin eta ondorengo 21 egunetan, kontsultak egiteko epea zabalduko du. Denboraldi horretan adostasunik lortzen ez bada, erabakia PRECO II n ezarritako prozeduren menpe utziko da, eta horrek ebatziko ditu adierazitako artikuluen jatorria eta artikuluhoriek aplikatzeko baldintzak, eta ematen duen ebazpena loteslea izango da.

Bigarrena

Hitzarmen honen eragin ekonomikoak 2014ko maiatzeko nominatik aurrera aplikatu dira, eta ondoriozko aldeak urte bereko urtarril eta apiril arteko hilabeteetan ordaindu dira (baita Onuren Paga ere, ekaineko lehen astean).

Hirugarrena.—Enpresako jarduera-protokoloak

1) Laneko jazarpen kasuetarako jarduera-protokoloaren agiria langileen eskura dago.

2) Enpresako Zuzendaritzak eta Enpresa-batzordeak bat egin dute, osotasunean, Emakundek proposatutako laneko eraso sexual eta sexistei aurre egiteko Protokoloarekin. Protokolo hori gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren esparruan onartu zen, eta eraso sexual eta sexistak saihestuko dituzten laneko baldintzak ezartzen ditu. Horretarako, halakoak prebenitzeko neurriak ezartzea, erasoren baten biktima izan direnek egin ditzaketen salaketa edo erreklamazioak bideratzea, eta, ondoren, horiek tratatzea gomendatzen du.

Protokolo hori sinatuta, Enpresa erasorik gabeko eremu bihurtu da; berdintasuna, bazterkeriarik eza, osotasun moral, intimitatea eta pertsonen duintasuna babesteko eskubideak aintzat hartzen ditu. Enpresak eta sozietateak, langile guztien izenean, genero-indarkeriarik ez dugula onartzen adierazten dugu. Aipaturiko protokoloaren bidez, laneko eraso sexual eta sexisten arazoa arautu dugu, halakotik prebenitzeko pertsonak trebatu, informatu eta erantzule eginda.

3) Alderdiak bat datoz antolaketak gizonen eta emakumeen laneko baldintzak garatzeko bidezko esparrua sustatuko duen antolaketarekin. Horri esker, zuzentasuna lortzeko bidean dauden oztopoak baztertzeko jarduerak bultzatu eta, hala dagokionean, ekintza positiboak gehituko dira, laneko baldintzei lotuta egoera desberdinak daudela egiaztatzen denean.

Gogoeta orokorren eta erakundeak hedatuko dituen jardun onen helburua emakumeek gizonen baldintza berberetan enpleguak lortu eta horietan irauteko orduan modu positiboan eragitea da, baita aukera-berdintasunaren eskubidea aplikatzean oztopoak izan daitezkeen jardunak zuzentzea ere.

4) Enpresaren eta sozietatearen ordezkaritza hainbat proiektutan ibili dira lanean, euskararen erabilera normalizatzeko plana diseinatzeko, erakundearen barruan zein kanpoan aplikatu dadin. Horre-

Se constituye una comisión mixta, compuesta por representantes de la Dirección y por tres representantes del Comité de Empresa para que durante la vigencia del presente Convenio se llegue a establecer dicho Reglamento de Régimen Interior en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete, salvo acuerdo de las partes, a no hacer uso de los artículos 40, 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, sobre movilidad geográfica, despido colectivo y extinción del contrato por causas objetivas.

Si la Empresa apreciara la existencia de causas fundadas para la aplicación de estos artículos, comunicará su decisión al Comité de Empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo, iniciándose así un período de consultas durante los 21 días siguientes a la notificación. Si no fuera posible el acuerdo en este período, la decisión se someterá a los procedimientos establecidos en el PRECO II, que dirimirá la procedencia y condiciones de aplicación de los citados artículos, cuya resolución será vinculante.

Segunda

Los efectos económicos del presente Convenio se han aplicado desde la Nómina correspondiente al mes de mayo de 2014, habiéndose abonado las diferencias económicas resultantes entre los meses de enero a abril del mismo año (incluida la Paga de Beneficios durante la primera semana del mes de junio).

Tercera.—Protocolos existentes en la empresa

1) Existe un Protocolo de actuación para los posibles casos de mobbing, cuyo documento a disposición de todos los trabajadores.

2) La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa se han adherido en su totalidad al Protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo propuesto por el Instituto Vasco de la Mujer/Emakunde. Este protocolo, enmarcado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando medidas para su prevención, encauzando las denuncias o reclamaciones que pudieran formularse por quienes hayan sido objeto del mismo y su posterior tratamiento.

La firma del citado Protocolo convierte a la Empresa en un espacio libre de acoso, teniendo en cuenta el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y a la salvaguarda de la dignidad de las personas. La Empresa y la parte social, en representación de los y las trabajadoras, afirmamos la no tolerancia de la violencia de género, regulando por medio del Protocolo citado la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, basándonos en su prevención mediante la formación, la información y la responsabilidad de las personas.

3) Las partes acuerdan que la organización fomente un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos que se oponen a la consecución de la equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Las consideraciones generales junto con las buenas prácticas que se compromete a difundir la organización, tienen por objeto incidir positivamente en materia de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo en condiciones de igualdad con los hombres y corregir aquellas prácticas que puedan constituir un obstáculo para la aplicación del derecho a la igualdad de oportunidades.

4) La representación de la empresa y de la parte social han venido trabajando en diferentes proyectos hasta diseñar un Plan de normalización del uso del Euskera dentro y fuera de la organi-

tarako, Euskara-batzordea eratu da, Zuzendaritzako eta langileen ordezkariak osaturikoa. Horren bidez, gizarteko eta kulturako hizkuntzaren errealitateari erantzuna ematea da asmoa, euskararen erabileraren alde egin dugun apustua sendotu eta Enpresaren barruan eta Enpresak kanpokoekin dituen harremanetan euskararen normalizazioa sustatzeko.

Laugarrena

Zuzendaritzak eta lantegiko langileek 2008ko urriaren 17an izenpeturiko akordioa, bere egunean ere Enpresa-batzordeari jakinarazitakoa, hitzarmen honetan sartzea erabaki dute aldeek.

Horren arabera, Lantegi Sailari atxikitako langileen jardunaldia akordio horretan onarturiko grafiko eta txandaketetara egokitu da, orduz geroztik aplikatzen den bezala.

Langile berri bat Lantegi Sail horretara sartzen bada, xedapen gehigarri honetan aurreikusitako zirkunstantziak aplikatuko zaizkio hari ere, salbu eta baldintza espezifiko eta banakako jakin batzuk adosten badira langile berri horrekin.

Bosgarrena

Iazko martxoaren 26an (ondoren GSINen aurkeztu zen), enpresako zuzendaritza eta batzordea osatzen duten sindikatu guztiek agiri bat izenpetu zuten. Bertan, langileak premia berrietara egokitzeo neurriak zehazteko beharizan larria agertu zen; izan ere, enpresak eskaintzen dituen errepideko bidaiarientzako erabilera orokorreko garraio publiko erregular eta iraunkorraren zerbitzu berrien agiriak aurkeztu ziren.

Horregatik, garrantzitsua da beharrezko izan litekeen berregituraketa Erretiro Aurreratuen eta Partzialen politika batean oinarritzea, eta politika hori 2018ko abenduaren 31ra arte (egun hori barne) indarrean egotea.

Azaldutakoagatik, Gizarte Segurantzaren sistema eguneratu, egokitu eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legearen azken xedapenetako hamabigarrenaren 2. paragrafoan ezarritakoa betetzea erabaki da; a), b) eta c) puntuetara, hain zuzen ere. Horrez gain, martxoaren 15eko 5/2013 Errege Lege Dekretuaren 8. artikuluekin lotuta, azken xedapenetako bosgarrenean ezarritakoa ere aplikatzea adostu da, erretiroko pentsioaren arauak, modalitate guztietan, prestazioak eskuratzeko eskakizunak, prestazioak zehazteko baldintzak eta arauak 2019ko urtarrilaren 1a baino lehen sortzen diren erretiro-pentsioei aplikatzen jarraituta. Azken horiek aipatutako Legea indarrean sartu aurretik zeuden indarrean.

Pesa Bizkaia, S.A. enpresako langileak, langilearen eta enpresaren akordio baten ondoren, erretiro aurreratura zein partzialera atxiki ahal izango dira, aldi berean txanda-kontratu bat sinatuz, Gizarte Segurantzako sistema eguneratzeari, egokitzeari eta modernizatzeari buruzko abuztuaren 1eko 27/2011 Legea indarrean sartu aurretik indarrean ziren baldintzekin, prestazioak eskuratzeko eskakizunekin eta prestazioak zehazteko baldintza eta arauekin.

Edonola ere, bi alderdiek hitzarmen honen 40. artikulua testua egokitzeaz jotzen ez dutenez, hitzarmena sinatu dutenek 2014ko abenduaren 31ra arteko epea ezarri dute, erretiro aurreratu edo partzialera atxikitzen diren langileen eskubideak eta betebeharrak bideratuko dituzten baldintza berriak izenpetzeko. Edonola ere, langilearen eta enpresaren artean adostu behar da mota bateko zein besteko erretiroa.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Hitzarmen honen 13.c) artikuluan lanaldiaren gehienezko iraupenari eta aparteko lanaren zenbaketari buruz ezarritakoari dagokionez, bi alderdiek onartu egiten dituzte hitzarmen hau izenpetzean indarrean ziren grafikoetako lanaldiak, grafiko berrien inguruko akordio berri bat sinatu arte.

Lemoan, 2014ko uztailaren 21an.

zación, con la creación de una Comisión de Euskera compuesta por personas de la dirección y de la representación de las trabajadoras y trabajadores. Se trata con ello de dar respuesta a la realidad lingüística social y cultural, consolidando nuestra apuesta por el uso del euskera y por el fomento de su normalización dentro de la Empresa y en sus relaciones externas.

Cuarta

Se acuerda trasladar a este Convenio el acuerdo suscrito entre la dirección y el personal de Taller en fecha de 17 de octubre de 2008 y que ya fue notificado, en su día, al Comité de Empresa.

En virtud del mismo, la jornada de dicho personal adscrito al Departamento de Taller se ajustará a los gráficos y rotaciones aprobados en dicho acuerdo, tal y como se vienen aplicando desde entonces.

Si se diese el supuesto de la entrada de un nuevo/a trabajador/a a este Departamento de Taller, le serían igualmente aplicables las circunstancias previstas en esta Disposición Adicional, salvo que se pudieran acordar algunas condiciones específicas e individuales con este individualmente.

Quinta

En fecha de 26 de Marzo del pasado año, (posteriormente presentado en el INSS), se suscribió un documento entre todas las centrales sindicales que conforman el Comité y la dirección de la empresa en el que se constataba la necesidad imperiosa de, dada la presentación de los Pliegos para los nuevos servicios de Transporte Público regular permanente y de uso general de viajeras/os por carretera prestados por esta empresa, fijar medidas para adecuar el personal actual a las nuevas necesidades.

Por ello se insiste en que la reestructuración que, en su caso, sea necesaria, esté basada, fundamentalmente, en una política de Jubilaciones Anticipadas y Parciales que estará en vigor hasta el 31 de diciembre del 2018 (incluido).

En razón a lo expuesto, se acuerda acogerse a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en sus puntos a), b) y c), así como lo dispuesto en la Disposición Final 5.^a, en relación con el artículo 8 del RDL 5/2013, de 15 de marzo, manteniéndose la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de dicha Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero del año 2019.

Las/os trabajadoras/es de «Pesa Bizkaia, S.A.» podrán acogerse, de mutuo acuerdo con la misma en cada supuesto, tanto a la Jubilación anticipada como parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En cualquier caso, al reconocer ambas partes como no idénea la redacción actual del artículo 40 de este Convenio, las/os firmantes se fijan un plazo hasta el 31 de diciembre de 2014 a fin de suscribir unas nuevas condiciones que rijan los derechos y obligaciones de las/os trabajadoras/es que se acojan a dicha jubilación parcial o anticipada que deberá ser, en cada supuesto, de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En relación a lo establecido en el artículo 13.º, c) del presente Convenio sobre la duración máxima de la jornada y sobre el cómputo del trabajo extraordinario, por ambas partes se aceptan las jornadas de trabajo de los gráficos vigentes a la firma de este Convenio, hasta un nuevo acuerdo sobre nuevos gráficos.

En Lemoa, a 21 de julio de 2014.

I. ERANSKINA

2014RAKO SOLDATEN TAULA

Kategoria	Oinarritzko soldata	Hitzarmen plusa	Gaueko Lana EdoDirua Erabiltzeagatikoa Kalte-Ordaina	Iraileko Ordainsaria	Urteko Soldata	Antzinasun Oinarria
Bulegoak						
Informatika-teknikaria	2.279,59	728,30		1.244,72	44.178,19	1.172,34
Bulegoburua	2.032,84	629,51		1.244,72	39.291,44	1.080,82
1. mailako ofiziala	1.757,86	520		1.244,72	33.852,62	1.154,68
Likidatzailea	1.734,10	358,03	150	1.244,72	33.202,58	1.142,04
2. mailako ofiziala	1.668,22	161,90		1.244,72	28.210,82	1.142,04
Kabinetako saltzailea	1.655,21	193,06	150	1.244,72	30.039,59	1.119,99
Administrari-laguntzailea	1.590,25	116,53		1.244,72	26.496,83	1.075,50
Lantegiak eta mantentzea						
Lantegiko arduraduna	1.967,06	570,68		1.244,72	37.598,78	1.172,34
1. mailako ofiziala	1.796,68	600,06		1.244,72	35.395,64	1.154,68
2. mailako ofiziala	1.665,40	241,96		1.244,72	29.129,24	1.119,99
Ibilgailu-garbitzailea eta gidaria	1.649,24	281,29	412,30	1.244,72	34.306,40	1.119,99
Garbiketako koordinatzailea	1.649,24	281,29	412,30	1.244,72	34.306,40	1.116,95
Ibilgailu-garbitzailea	1.503,43	156,33	375,86	1.244,72	30.182,45	1.075,50
Peoi espezializatua	1.590,25	116,53		1.244,72	26.496,81	1.075,50
Ustiaketa						
Ikuskatzailea	1.742,71	641,25		1.244,72	35.080,37	1.172,34
Gidaria eta kobratzailea	1.742,38	600,06	41,67	1.244,72	35.039,51	1.142,04

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS PARA EL AÑO 2013

Categoría	Sueldo base	Plus convenio	Nocturnidad o quebranto de moneda	Paga septiembre	Sueldo anualizado	Base de antigüedad
Oficinas						
Técnica/o Informática/o	2.279,59	728,30		1.244,72	44.178,19	1.172,34
Jefa/e de Negociado	2.032,84	629,51		1.244,72	39.291,44	1.080,82
Oficial de 1ª	1.757,86	520		1.244,72	33.852,62	1.154,68
Liquidador/a	1.734,10	358,03	150	1.244,72	33.202,58	1.142,04
Oficial de 2ª	1.668,22	161,90		1.244,72	28.210,82	1.142,04
Expendedor/a de Cabinas	1.655,21	193,06	150	1.244,72	30.039,59	1.119,99
Auxiliar Administrativa/o	1.590,25	116,53		1.244,72	26.496,83	1.075,50
Talleres y mantenimiento						
Encargado/a de Taller	1.967,06	570,68		1.244,72	37.598,78	1.172,34
Oficial de 1ª	1.796,68	600,06		1.244,72	35.395,64	1.154,68
Oficial de 2ª	1.665,40	241,96		1.244,72	29.129,24	1.119,99
Lavacoche – Conductor/a	1.649,24	281,29	412,30	1.244,72	34.306,40	1.119,99
Coordinador/a de Limpieza	1.649,24	281,29	412,30	1.244,72	34.306,40	1.116,95
Lavacoche	1.503,43	156,33	375,86	1.244,72	30.182,45	1.075,50
Peón especializado/a	1.590,25	116,53		1.244,72	26.496,81	1.075,50
Explotacion						
Inspector/a	1.742,71	641,25		1.244,72	35.080,37	1.172,34
Conductor/a - Perceptor/a	1.742,38	600,06	41,67	1.244,72	35.039,51	1.142,04

II. ERANSKINA

2014RAKO BALIO EKONOMIKOEN LABURPENA

15. artikulua.—Baliatu gabeko atsedenen balioa: 136,43 euro.
16. artikulua.—Aparteko orduaren balioa: 17,43 euro.
18. artikulua.—Pizgarriak: 2013ko abenduaren 31ra arte hainbat langilek jaso dituzten pizgarriak %1 igoko dira.
19. artikulua.—Gaueko lanaren plusa: oinarritzko soldataren %25.
- Gaueko lanaren plus partziala: 1,21
20. artikulua.—Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatikoa plusa: 41,67 euro.
- Guardia-plusa: 21,70 euro.
- Larunbatetan lan egiteagatikoa plusa: 20,85 euro.

ANEXO II

RESUMEN DE LOS VALORES ECONÓMICOS PARA EL AÑO 2014

- Artículo 15.—Valor de un descanso no disfrutado: 136,43 euros.
- Artículo 16.—Valor de una hora extra: 17,43 euros.
- Artículo 18.—Incentivos: Los incentivos que algunas/os trabajadoras/es venían percibiendo al 31 de diciembre de 2013, serán incrementados en el 1%.
- Artículo 19.—Plus de nocturnidad: 25% del respectivo salario base.
- Plus de Nocturnidad Parcial: 1,21 euros.
- Artículo 20.—Plus por trabajo en domingos y festivos: 41,67 euros.
- Plus de Guardia: 21,70 euros.
- Plus por trabajo en sábados: 20,85 euros.

21. artikulua.—Lantoki-aldaketa dakarren mugigarritasun geografikoagatikoa kalte-ordainak:

- Mugigarritasun geografikoagatikoa 2013ko kalte-ordainek, 1997ko uztailaren 11ko Akordioari buruzkoak, %0,3ko igotza izango dute.
- 2013ko abenduaren 31ra arte jaso diren mugigarritasun geografikoagatikoa gainerako kalte-ordainak %6 igoko dira.

22. artikulua.—Norberaren ibilgailuan egindako kilometro bakoitzaren balioa: 0,38 euro.

23. artikulua.—Atsedendaldia laburragoen dieta-ordu baten balioa: 9,95 euro.

24. artikulua.—Bazkaldu edo afaltzeko dieta baten balioa: 15,90 euro.

25. artikulua.—Gosaltzeko denbora:

- Dieta erdia: 7,95.
- Dieta osoa: 15,90.

34. artikulua.—Banakako istripuetarako taldekako aseguru-poliza: Hitzarmenaren testuan bezalaxe: 48.000,00 euro inguru.

29. artikulua.—Gaueko zerbitzuak: Gaueko lan osoa eta partziala: 101y 40,4 euro gaueko.

37. artikulua.—Gidabaimena kentzea: Hileko oinarritzko soldata.

43. artikulua.—Alargunarentzako kalte-ordaina eta, hala dago-kienean, zendutako langilearen seme-alabentzat: 4.354,62 euro.

Lemoan, 2014ko uztailaren 21ean.

(III-554)

Ekonomia Garapen eta Lehiakortasun Saila

Ebazpena, 2014ko azaroaren 3koa, Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailaren Bizkaiko lurralde-ordetza-riarena, zeinaren bidez deialdia egiten baita ondoren zerrendatutako finkak okupatu aurretiko aktak egiteko, Basauri-Laudio eta Cementos Rezolako BATERako deribazioaren 132 kV-ko linea elektrikorako zuhaitzik gabeko babes-eremuaren eraginpean; finkok, Basauri, Arrigorriaga, Zarátamo, Ugao-Miraballes, Arrankudiaga, Arakaldo eta Orozkoko udal-mugarteetan daude. Titularra Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A. enpresa da.

— Erreferentzia: L-8053 ASS-TLE.

— Espediente: AT-H-2014-09.

Ekonomia Garapena eta Lehiakortasuna Saileko Energia eta Meategien zuzendariaren 2014ko uztailaren 10eko Ebazpenaren bidez, aipatu instalazio elektrikoa onura publikokoa dela deklaratu zen.

Sektore Elektrikoari buruzko abenduaren 26ko 24/2013 Legearen 55. artikuluan xedatutakoaren arabera, onura publikoko deklaratzek berekin dakar eraginpeko eskubideak eskuratzea edo ondasunak okupatu beharra, eta, ondorioz, okupazioa premiaz egin beharra, betiere Nahitaezko Desjabetzeari buruzko Legearen 52. artikuluan zehaztutako ondorioetako.

Ondorioz, Nahitaezko Desjabetzeari buruzko 1954ko abenduaren 16ko Legearen (1954ko abenduaren 17ko BOE) 52. artikuluekin bat, lurralde ordetzkartza honek erabaki du eraginpeko eskubideen eta ondasunen jabe eta titularrei deitzea, Basauri, Arrigorriaga, Zarátamo, Ugao-Miraballes, Arrankudiaga eta Arakaldoko udalerrietan; izan ere, bertan baitaude eraginpeko ondasunak. Beraz, hor egingo dira eraginpeko ondasunak okupatu aurretiko aktak eta, beharrezkoa bada, behin betiko okupazioarena.

Eraginpeko ondasunetan edozein eratako eskubideak edo interesak dituzten pertsona titullarrak, eta horretan bestelako interesik duten gainerako pertsona guztiak joan daitezke bilerara, bai zuzenean, eurak joanda, bai ordetzkari bidez, behar bezalako baimena

Artículo 21.—Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo:

- Las indemnizaciones por movilidad geográfica del año 2013, referentes al Acuerdo del 11 de julio de 1997, serán incrementadas en el 0,3%.
- Las restantes indemnizaciones por movilidad geográfica que se venían percibiendo al 31 de diciembre de 2013 serán incrementadas en el 0,6%.

Artículo 22.—Valor del kilómetro en vehículo propio: 0,38 euros.

Artículo 23.—Valor de una hora de dieta de menor descanso: 9,95 euros.

Artículo 24.—Valor de una dieta de comida o cena: 15,90 euros.

Artículo 25.—Tiempo para el desayuno:

- Media dieta: 7,95 euros.
- Dieta entera: 15,90 euros.

Artículo 34.—Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales: Como en el texto del Convenio: sobre 48.000,00 euros.

Artículo 29.—Servicios Nocturnos: Nocturnidad Total y Reducida: 101y 40,4 euros/noche.

Artículo 37.—Retirada del carnet de conducir: Salario base mensual.

Artículo 43.—Indemnización al viudo/a y, en su defecto, hijos/as del trabajador fallecido: 4.354,62 euros.

En Lemoa, a 21 de julio de 2014.

(III-554)

Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad

Resolución de fecha 3 de noviembre de 2014, del Delegado Territorial de Bizkaia del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad, por la que se convoca el acto de levantamiento de Actas Previas a la ocupación de las fincas que se relacionan, afectadas por la ampliación de la faja libre de arbolado de la línea eléctrica aérea a 132 kV Basauri-Llodio y su derivación al STC Cementos Rezola, en los términos municipales de Basauri, Arrigorriaga, Zarátamo, Ugao-Miraballes, Arrankudiaga, Arakaldo y Orozko, titularidad de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.

— Referencia: L-8053 ASS-TLE.

— Expediente: AT-H-2014-09.

Por resolución de 10 de julio de 2014 del Director de Energía, Minas y Administración Industrial, del Departamento Desarrollo Económico y Competitividad, se procedió a la declaración de utilidad pública de la instalación eléctrica de referencia citada.

De conformidad con lo previsto en el artículo 55 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre del Sector Eléctrico, la declaración de utilidad pública lleva implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implica la urgente ocupación de los mismos a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

En su virtud esta Delegación Territorial en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 («BOE» 17 de diciembre de 1954), ha resuelto convocar a los propietarios y titulares de bienes y derechos afectados en los Ayuntamientos de Basauri, Arrigorriaga, Zarátamo, Ugao-Miraballes, Arrankudiaga y Arakaldo, donde radican los bienes afectados como punto de reunión para llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación de dichos bienes y, si procediera el de la ocupación definitiva.

Todos los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derecho, o intereses sobre los bienes afectados deberán acudir personalmente o bien representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos