

Categoría	Salario base		Compl. personal		Plus de puesto		Antigü. 9 años		Antigü. 14 años		Antigü. 16 años		Antigü. 19 años		Turnicidad		Desgaste vestuario		Festivos		Hora noche		San Cristobal		Dietas		Domingos	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Jefe de grupo	1.105,03	1.105,03	630,73	630,73	122,36	122,36	221,01	221,01	276,26	276,26	331,51	331,51	442,01	442,01	85,33	85,33	324,34	324,34	75,09	75,09	2,08	2,08	21,09	21,09	16,23	16,23		
Conductor	1.105,03	1.105,03	231,30	231,30	107,59	107,59	221,01	221,01	276,26	276,26	331,51	331,51	442,01	442,01	85,33	85,33	324,34	324,34	75,09	75,09	2,08	2,08	21,09	21,09	16,23	16,23	30,00	30,00
Auxiliar Administración	1.127,24	1.127,24	244,34	244,34	...	...	225,45	225,45	281,81	281,81	338,17	338,17	450,90	450,90	85,33	85,33	324,34	324,34	75,09	75,09	2,12	2,12	21,09	21,09	16,23	16,23	30,00	30,00
Barrera y emisora	1.127,24	1.127,24	244,34	244,34	...	...	225,45	225,45	281,81	281,81	338,17	338,17	450,90	450,90	...	...	324,34	324,34	75,09	75,09	2,12	2,12	21,09	21,09	16,23	16,23	30,00	30,00
Vigilante de día	914,06	914,06	239,54	239,54	...	...	182,81	182,81	228,52	228,52	274,22	274,22	365,63	365,63	85,33	85,33	324,34	324,34	...	...	...	...	21,09	21,09	...	...	30,00	30,00
Servicio limpieza	332,85	332,85	...	...	...	...	66,57	66,57	83,21	83,21	99,85	99,85	133,14	133,14	...	...	324,34	324,34	...	...	...	...	21,09	21,09	...	...		

Nota: Todos los importes correspondientes a la categoría de servicio limpieza están calculados al 18,80% de jornada parcial que actualmente se realiza, con excepción del concepto desgaste vestuario cuyo importe corresponde con el 100% de la jornada aunque se abona al porcentaje de la jornada parcial realizada.

TABLAS SALARIALES Y COMPLEMENTOS DE PLUSES (AÑO 2011)

Categoría	Salario base		Compl. personal		Plus de puesto		Antigü. 9 años		Antigü. 14 años		Antigü. 16 años		Antigü. 19 años		Turnicidad		Desgaste vestuario		Festivos		Hora noche		San Cristobal		Dietas		Domingos	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%	Más el 3,8%
Jefe Administración	1.105,03	1.147,03	630,73	654,70	122,36	127,01	221,01	229,41	276,26	286,76	331,51	344,11	442,01	458,81	...	...	324,34	336,66	...	...	...	...	21,09	21,90	...	...		
Jefe de grupo	1.105,03	1.147,03	630,73	654,70	122,36	127,01	221,01	229,41	276,26	286,76	331,51	344,11	442,01	458,81	85,33	88,57	324,34	336,66	75,09	77,94	2,08	2,16	21,09	21,90	16,23	16,84		
Conductor	1.105,03	1.147,03	231,30	240,09	107,59	111,68	221,01	229,41	276,26	286,76	331,51	344,11	442,01	458,81	85,33	88,57	324,34	336,66	75,09	77,94	2,08	2,16	21,09	21,90	16,23	16,84	30,00	31,14
Auxiliar Administración	1.127,24	1.170,08	244,34	253,63	...	...	225,45	234,02	281,81	292,52	338,17	351,02	450,90	468,03	85,33	88,57	324,34	336,66	75,09	77,94	2,12	2,20	21,09	21,90	16,23	16,84	30,00	31,14
Barrera y emisora	1.127,24	1.170,08	244,34	253,63	...	...	225,45	234,02	281,81	292,52	338,17	351,02	450,90	468,03	...	...	324,34	336,66	75,09	77,94	2,12	2,20	21,09	21,90	16,23	16,84	30,00	31,14
Vigilante de día	914,06	948,80	239,54	248,64	...	...	182,81	189,76	228,52	237,20	274,22	284,64	365,63	379,52	85,33	88,57	324,34	336,66	...	...	1,70	1,76	21,09	21,90	...	...	30,00	31,14
Servicio limpieza	332,85	345,49	...	...	...	...	66,57	69,10	83,21	86,37	99,85	103,65	133,14	138,20	...	...	324,34	336,66	...	...	...	...	21,09	21,90	...	...		

Nota: Todos los importes correspondientes a la categoría de servicio limpieza están calculados al 18,80% de jornada parcial que actualmente se realiza, con excepción del concepto desgaste vestuario cuyo importe corresponde con el 100% de la jornada aunque se abona al porcentaje de la jornada parcial realizada.

(III-524)

ERABAKIA Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkaria. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Bidaia-rien garraio erregular eta diskrezionalen zerbitzuen sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48002335011981).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

1. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko «E.B.O.») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011-03-25eko «E.H.A.A.»)— dionarekin bat etorritik eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15ko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko «E.B.O.»)—hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

RESOLUCIÓN de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Servicios de Transportes de Viajeros por carretera regulares y discrecionales (código de convenio 48002335011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

1. 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 («B.O.E.» de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo, («B.O.P.V.» de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo («B.O.E.» de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

2. «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2011ko azaroaren 11an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

LAN HITZARMEN KOLEKTIBOA, BIZKAIKO BIDAIARIEN ZERBITZU ERREGULAR ETA BEREZIEN GARRAIOETAKO ENPRESEN ETA LANGILEEN ORDEZKARIEK 2011. ETA 2011. URTEETARAKO SINATUA

I. KAPITULUA

1. artikulua.—Indarraldia eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau 2011ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean ondorio guztietarako, «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» zein egunean argitaratzen den kontuan izan gabe, eta bi urtez (2) iraungo du, hau da, 2011ko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra arte.

Bi alderdiek adostu dute Hitzarmenaren amaiera 2012ko urriaren 1ean iragarriko dela, eta konpromisoa hartu dute deliberazioak hurrengo Hitzarmena negoziatzen ari diren Sindikatuak aurreproiektua aurkeztu eta handik 15 egunera hasteko.

2011. urterako, hitzarmenaren testuan aurreikusten diren kontzeptu guztiei KPI erreala aplikatuko zaie. Aurreikusitako KPI (%1) ezarriko da hasiera batean, eta hori KPI erreala zein den jakiterakoan berraztertuko da.

2012. urtean, hitzarmena idazterakoan aurreikusitako ekonomia-kontzeptu guztiei KPI erreala gehi %0,50 ezarriko zaie. Hasiera batean, %1 gehi %0,50 ezarriko da, eta hori KPI erreala zein den jakiterakoan berraztertuko da.

Urte bakoitzeko abenduaren 31n dagoen KPI erreala enpresek aurreratutako kopurua baino txikiagoa bada, aldea ez da kenduko, baina taulak KPI errearen arabera eguneratuko dira.

2. artikulua.—Funtzio-eremua

Bizkaiko lurralde historikoan errepide bidez bidaiariak garraiatzen jarduten duten enpresa guztiek aplikatu beharko dute Hitzarmen hau, bai eta, helbidea Bizkaitik kanpo izanagatik ere, bertan lan egin ohi duten enpresek ere, baldin eta Hitzarmen honek enpresa horiek orain artean araupezu dituen Hitzarmena gainditzeko badu. Bilbon kontaktugunea duten linea erregularretako mugimenduko langileen lana ez da ohiko lantzat hartuko. Hitzarmen honek honako hiru kapitulu hauek izango ditu:

- 1. kapitulua: Atal honetan zerbitzu erregular eta Ben enpresetarako adostu diren xedapenak arautzen dira.
- 2. kapitulua: Atal honetan zerbitzu pribatu enpresetarako berriazko artikulua biltzen dira.
- 3. kapitulua: Atal honetan bereziki zerbitzu erregularrek eskaintzen jarduten duten enpresen berriazko artikulua biltzen dira.

3. artikulua.—Langile-eremua

Indarrean egongo den bitartean, aurreko artikuluan aipatutako enpresetan zerbitzuak eskaintzen jarduten duten langile guztiak hartuko ditu eraginpean Hitzarmen honek oro har, indarreko legeriaren arabera lan-kontratutik kanpo geratu direnak izan ezik.

2. 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,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 11 de noviembre de 2011.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

CONVENIO COLECTIVO LABORAL ACORDADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LOS TRANSPORTES DE SERVICIOS REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE VIZCAYA AÑOS 2011 Y 2012

CAPÍTULO I

Artículo 1.—Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2011, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Vizcaya» y tendrá una duración de dos (2) años, es decir, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Ambas partes acuerdan que el Convenio quede denunciado a partir del 1 de octubre del 2012, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones a los 15 días de haber presentado el anteproyecto por parte de las Centrales Sindicales que en derecho negocian el próximo Convenio.

Para el año 2011 a todos los conceptos económicos previstos en la redacción de convenio se les aplicará el IPC real. Se aplicará en principio el IPC previsto (1%), y se revisará en el momento en que se conozca el IPC real.

Para el año 2012 a todos los conceptos económicos previstos en la redacción de convenio se les aplicará el IPC real más 0,50%. Se aplicará en principio el 1% más 0,50%, y se revisará en el momento en que se conozca el IPC real.

Si el IPC real al 31 de diciembre de cada año fuese inferior a la cantidad anticipada las empresas no deducirán la diferencia, si bien las tablas se revisaran en el IPC real.

Artículo 2.—Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera del territorio histórico de Vizcaya y a las empresas que teniendo el domicilio social fuera del mismo trabajen habitualmente en éste, siempre que este Convenio sea superior al convenio por el que se rigen. No se entenderá como trabajo habitual el del personal de movimiento en las líneas regulares con punto de contacto en Bilbao. Este Convenio constará de tres capítulos:

- Capítulo 1: En este apartado se regulan las disposiciones pactadas comúnmente para las empresas de servicios regulares y discrecionales.
- Capítulo 2: Este apartado contiene los artículos específicos para las empresas de servicios discrecionales.
- Capítulo 3: Este apartado contiene los artículos propios de las empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares.

Artículo 3.—Ámbito personal

Como norma general se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, con excepción de los excluidos del contrato de trabajo según la legislación vigente, durante la duración del mismo.

4. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak

Hitzarmen honetan adostutako baldintzak gutxienezkoak dira. Horrenbestez, langileentzat oro har onuragarriagoak dira eta itun indibidual edo kolektiboaren bidez, edo legeak aginduta enpresetan ezarri diren baldintzak errespetatuko dira.

5. artikulua.—Batzorde Mistoa

Batzorde Mistoa sortu da hitzarmen hau zaintzeko eta interpretatzeko. Alderdietako batek eskatzen badu, ohiz kanpoko bilera egin beharko du Batzorde honek. Hitzarmena sinatu duten Sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta enpresaburuek (kopuru berean) osatuko dute. Alderdi bakoitzak bere aholkulariak eraman ahal izango ditu alderdi bakoitzeko ordezkarien kopuru berean, gehienez ere, eta hitza izango dute, baina botorik ez.

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzean edo aplikatzean bi alderdiek dituzten zalantzak, desadostasunak eta kalte-egoerak Batzorde Paritariora bidali ahal izango dira, aurretiazko izapide gisa. Interpretazioari dagokionez adostasunik ez badago, PRECO II/GKPrak joko da, Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitza, Bilboko Urkixo zumarkalea, 2.- 3. ezkerreko helbidean.

6. artikulua.—Lanaldia

Lanaldia urteko lan efektiboko 1.720 lanordukoa izango da Hitzarmen honen indarraldi osoan.

Asteko lanaldian ezin izango dira 39 lanordu baino gehiago sartu. Ordu horiek lau asteko ziklotan zenbatuko dira, eta aste bakoitzeko gehiegizko edo gutxiagizko orduak dagokien zikloa amaitzerakoan erregulatuko dira.

Eguneko gutxienezko lanaldiak 5 ordu izango ditu.

Lanaldien arteko atsedenaldiek 12 ordu iraungo dute.

Asteko atsedenaldiek 45 ordu jarraitu iraungo dute gutxienez, eta ordu horiek ezin izango dira aste batetik bestera metatu edo erregularizatu.

Ezinbestean egingo diren aparteko ordu guztiak egiturazkotzat joko dira, sektorea zerbitzu publikoa dela aintzat hartuta, eta langileen eta enpresaren ordezkariak sinatu beharko dituzte ordu horien hileko deklarazioak.

Gidariak gehienez 9 orduz jardungo dute egunean; astean bi aldiz, halere, 10 ordu ere sar ditzakete.

Gidatzeko eta atseden hartzeko aldiak gehienez 12 orduko tarte batean egingo dira, eguneko lehen zerbitzua hasten denetik azkeneko bitartean gehienez 12 orduko tartearen azkeneko moduan, eta eguneko atsedenaldiek 12 ordu izango ditu jarraian.

Presentzia-orduak

Astean gehienez 17 presentzia-ordu sartuko dira. 2011. urtean presentzia ordu bakoitzeko 11,02 € ordainduko dira.

Presentzia-ordutzat joko dira:

- Lanean ez jardunagatik ere, langilea enpresaren zerbitzuan dagoen ordu guztiak. Hainbat arrazoiengatik har daitezke ordu horiek: itxaron beharra dagoelako, zerbitzu-aurreikuspenak daudelako, guardiako zerbitzuengatik, zerbitzurik gabeko bidaiengatik, matxurengatik (betiere mekanikariak laguntzen ez bazaie; bestela, lanordutzat hartuko dira), bideko otorduengatik eta antzekoengatik, 1561/1995 EDn ezarritakoaren arabera.

Presentzia-orduak ez dira zenbatuko lanaldia kalkulatzeko.

Lan-egutegia

Enpresek zerbitzu finkoetarako lan-egutegia ezarriko dute.

Txangoak salbuespena izango dira, eta lan-egutegia ez da aplikatuko.

Artículo 4.—Condiciones más beneficiosas

Al considerar las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que en su conjunto resulten más favorables para los trabajadores y estén implantadas en las empresas por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

Artículo 5.—Comisión Mixta

Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del presente Convenio. Esta Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes. Queda compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de empresarios. Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores, en número máximo igual al de representantes por cada parte, con voz pero sin voto.

Cuanto las dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de Perjuicio que se ocasionen como la consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria. En caso de no llegarse a acuerdo sobre la interpretación se acudirá al PRECO, con domicilio en; la sede del Consejo de Relaciones Laborales, Alda de Urquijo, 2-3.º dcha. 48008-Bilbao.

Artículo 6.—Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.720 horas de trabajo efectivo al año para toda la vigencia del Convenio.

La jornada semanal no podrá exceder de 39 horas efectivas de trabajo, que se computarán en ciclos de cuatro semanas, regularizándose el exceso o defecto de cada semana al vencimiento del citado ciclo.

Se establece una jornada de trabajo diaria mínima de 5 horas.

Los descansos entre jornada y jornada serán de 12 horas.

Los descansos semanales serán de al menos 45 horas ininterrumpidas, no pudiendo acumularse o regularizarse de una semana en otra.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se realicen tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de servicio público del sector, debiendo ser firmadas las declaraciones mensuales de las mismas, como tal, por los representantes de los trabajadores y la empresa.

El tiempo máximo de conducción diario no puede exceder de 9 horas, salvo dos veces a la semana que puede llegar a 10 horas.

Los tiempos de conducción y descanso se realizarán dentro de un período máximo de 12 horas, de forma que entre la primera toma de servicio diario y el último deje del mismo, haya un máximo de 12 horas, siendo el descanso diario de 12 horas ininterrumpidas.

Horas de presencia

Las horas de presencia no excederán de 17 horas semanales. La hora de presencia se valora para el año 2011 en 11,02 €/hora.

Tendrán la consideración de horas de presencia:

- Todas aquellas en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la empresa. Por razones de espera, expectativas de servicio, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías (siempre que no colabore con los mecánicos, ya que en caso contrario serán horas de trabajo efectivo), comidas en ruta y otras similares de acuerdo con lo establecido en R.D. 1561/1995.

Las horas de presencia no computarán a efectos de jornada efectiva de trabajo.

Calendario laboral

Las empresas establecerán obligatoriamente el calendario laboral para los servicios fijos.

En los casos de excursiones, con carácter excepcional no se aplicará el calendario laboral.

Zerbitzu finko baten kontratua deuseztatzen edo aldatzen bada, lan-egutegia aldatu ahal izango da.

7. artikulua.—*Oporrak*

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek egutegiko 31 egun oporraldia izango dute. Enpresetan egingo dira opor-txandak, eta Batzordeak edo Langileen Ordezkariek parte hartuko dute zeregin horretan, edo, horiek izan ezean, eraginpeko langileek. Gainera, ezein langileri ezin izango zaio ez lehenasuna eman ez alde batera utzi opor-txanda horiek erabakitzerakoan. Oporrak ez dira hasiko larunbatean, igandean edo jai-bezperan, eta atsedeen konpentzagarriko eguna jai-eguntzat joko da.

8. artikulua.—*Ordaindutako lizentziak*

Langile orok ordaindutako lizentziak jasotzeko eskubidea izango du, honako kasu eta zenbateko hauetan:

- a) Langilearen ezkontzagatik: egutegiko 20 egun.
- b) Aitona-amona eta biloben heriotzagatik: egutegiko bi egun.
- c) Guraso, ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba, anai-arreba eta ezkontzazko anai-arreben heriotzagatik: egutegiko hiru egun.
- d) Ezkontidearen heriotzagatik: bost lanegun, opor egunen edo langilearen AE (Aldi Baterako Ezintasuna) egoeraren barruan ez badira.
- e) Ezkontidearen gaixotasun larriagatik, medikuak egiaztatzen badu: egutegiko bost egun, ospitaleratzeak dirauen bitartean baliatzeakoak.
- f) Guraso, seme-alaba edo anai-arreben gaixotasun larriagatik: egutegiko bi egun, ospitaleratzeak dirauen bitartean baliatzeakoak.
- g) Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko seme-alaba edo anai-arreben ezkontzagatik: egutegiko egun bat.
- h) Emaztearen erditzeagatik: hiru egun; arazo larriarik sortzen bada, bi egunez luzatuko da, langilearen oporren edo ABE egoeraren aldi berean gertatzen ez badira.
- i) Etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko egun bat.
- j) Medikuen kontsultara joateko: sei egun erdi urte osoan zehar. Lizentzia hori erabili daiteke medikuarengana laguntzeko, bai seme edo alaba adingabe bati bai bere kasa moldatzen ez den ahaide bati, odolkidetasuneko bigarren gradura arte.
- k) Egutegiko egun bat gidabaimena berritzeko.
- b), c), d), e), f), g) eta h) kasuetan lizentziak bi egunez luzatuko dira, baldin eta lekualdatzea 150 kilometrotik gorakoa bada. Tartea 300 kilometrotik gorakoa bada, aldiz, egun bat gehiago emango zaio langileari, baina ordainsaririk gabe.

Langileen Familia eta Lan Bizitza Bateragarri Egiteari buruzko Legean (39/1999 Legean), Gizarte Segurantzaren arloko neurriei buruzko abenduaren 4ko 40/2007 Legean, eta Emakumeen eta Gizonen arteko Egiazko berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoan ezarritakoa beteko da.

Lizentzia horiek Langileen Estatutuaren 37. artikuluan ezarritakeekin osatuko dira. Ezkontutako langileek ez ezik, izatezko bikotea dutenek ere eskubidea izango dute lizentzia horiek baliatzeko, baldin eta bizikidetzaren egiaztatzea aurkezten badute, edo, izatekotan, izatezko bikoteen udal-erregistroan erregistratuta badaude.

9. artikulua.—*Zaindariaren jaieguna*

Garraio-jardueraren zaindaria den San Kristobalen jaia ospatzeko, enpresek 64,28 euroko haborokina ordainduko diete egun horretan jairik ez duten langileei eta oporretan daudenei. Zirkunstantzia horregatik jaieguna ospatuko dutenei, aldiz, 32,17 euroko haborokina emango die.

Cuando haya rescisión o modificación de contrato de un servicio fijo se podrá variar el calendario laboral.

Artículo 7.—*Vacaciones*

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de 31 días naturales de vacaciones. Los turnos de vacaciones se elaborarán en las empresas y en su confección participarán el Comité o Delegados de Personal, y en su falta los trabajadores afectados, de tal forma que ningún trabajador tenga un trato de preferencia o discriminación a la hora del disfrute de sus vacaciones. El comienzo de las vacaciones no coincidirá con sábados ni con festivos ni vísperas de fiesta, considerándose festivo el día de descanso compensatorio.

Artículo 8.—*Licencias retribuidas*

Todo trabajador tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos y cuantías:

- a) Matrimonio trabajador: 20 días naturales.
- b) Fallecimiento de abuelos y nietos: dos días naturales.
- c) Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales.
- d) Fallecimiento del cónyuge: cinco días laborables, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
- e) Por enfermedad grave del cónyuge, acreditada por certificación médica: cinco días naturales que podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización.
- f) Por enfermedad grave de los padres, hijos o hermanos: dos días naturales, que podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización.
- g) Matrimonio de hijos o hermanos, consanguíneos o políticos: un día natural.
- h) Alumbramiento de esposa: tres días prorrogables a cinco días laborales en caso de gravedad, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
- i) Traslado de domicilio: un día natural.
- j) Para asistencia a consulta médica: seis medios días en el transcurso del año. Esta licencia puede utilizarse para acompañar al médico, tanto a un hijo menor como a un familiar que no pueda valerse por sí mismo hasta el segundo grado de consanguinidad.
- k) Un día natural para la renovación del carné de conducir.

Para los apartados b), c), d), e), f), g) y h) se ampliarán las licencias en dos días más en caso de que haya desplazamiento superior a 150 kilómetros; si la distancia fuera superior a 300 kilómetros un día más sin remuneración.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999), Ley 40/2007 de 4 de diciembre de Medidas de Seguridad Social y L.O 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Estas licencias serán complementadas con las establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán derecho al disfrute de estas licencias, tanto si existe vínculo matrimonial como si es de pareja de hecho, siempre que se aporte certificado de convivencia, o en su caso se esté inscrito en el registro municipal de parejas de hecho, si existiera.

Artículo 9.—*Fiesta patronal*

Para celebrar la festividad de San Cristóbal, patrono de la actividad del transporte, las empresas abonarán al personal que no disfrute jornada festiva en dicho día, y a los que se encuentren de vacaciones, y expresamente por tal motivo, una gratificación consistente en 64,28 €, y al personal que disfrute la festividad por tal circunstancia 32,17 €.

10. artikulua.—Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina

Kobratze-eginkizunak beren gain hartzen dituzten langile guztiek (kobratzaileak, gidari hartzaileak, txartel-saltzaileak edo antzekoak) 41,89 € jasoko dituzte hilean enpresaren eskutik kontzeptu horrengatik.

Enpresaren txartelak osten badituzte, paperaren balioa baino ez dio kobratuko enpresak langileari, baldin eta agintaritza judizialaren edo poliziaren aurrean salaketa jartzen badu.

11. artikulua.—Dietak

Lana edo zerbitzua dela medio beren helbidetik kanpo jardun behar duten langile guztiek dietak jasotzeko eskubidea izango dute, honako zenbateko eta kontzeptu hauen arabera:

	Eskatu ahalekoak eta Erregularrak
Ostatu-gaua eta gosaria	33,84
Bazkaria	12,89
Afaria	12,89
Dieta osoa, guztira	59,62

Langileak eskaini beharreko zerbitzua dela eta nahitaez ohiko helbidetik kanpo jardun behar badu, bazkariari dagokion dieta jasoko du, eta, edozein kasutan, irteera 12:00etatik aurrera eta iristea 15:00etatik aurrera gertatzen badira. Edozein arrazoiren eraginez gaualdiagatik emandako zenbatekoa nahikoa ez bada, eta aldeaz aurretik gastua behar bezala justifikatzen bada, enpresek aldea ordainduko dute zenbateko osora iritsi arte.

Jaiegunetako txangoek 14. artikuluan aurreikusitako zenbatekoa sorrazaziko dute, eta, hori ez ezik, dagokion dietaren zatia jasotzeko aukera ere emango du, aurreko paragrafoaren arabera, baldin eta langileak etxetik kanpo bazkaldu, afaldu edo gaua eman behar badu.

Lanegunetako txangoek egunean 38,85 euroko dieta jasotzeko eskubidea sorrazaziko dute, zerbitzu erregularretan zein pribatuetan, langileak bere etxean gaua ematen badu ere. Gaua etxetik kanpo eman behar badu, aldez, horrengatik dagokion kopurua gehituko zaio.

Atzerri joan behar izanez gero, langileak 198,31 euroko dieta jasoko du egunean, edo horren baliokidea herrialde horretako diruan.

12. artikulua.—Garraio-plusa eta bidaia-gastuak

Enpresak erabakita edo ezinbestean lan-baldintzak aldatzen badira eta langilea lanean hasi edo lana utzi behar duen momentuan garraio publikorik edo ohikorik ez badago, enpresak beharrezko bitartekoak jarriko ditu langilearen eskura edo haren garraio-gastuak ordainduko ditu, baldin eta helbidearen eta lantokiaren artean 2.000 metrotik gorako distantzia badago, eta langileari kontratua egin zaion unean helbide horretan bizi bazen.

Ettxera joateko ibilgailu bat erabili ohi duen langile bati enpresaburuak baimen hori kentzen badiu, horrek garraio-bidea jarri beharko du langilearen eskura, edo joan-etorriko bidaiei dagozkien datuak ordaindu, baldin eta etxearen eta lantokiaren artean gutxienez 2.000 metrotik gorako distantzia badago.

13. artikulua.—Toxikotasun-plusa

Enpresek oinarritzko soldataren %20 ordaindu beharko dute lantegian toxikotasunik badago.

14. artikulua.—Ilgande eta jaiegunetako lanak

Langileak igande edo jaiegunetan egin beharreko lanak eta asteko atsedenaldi konpentsagarria baliatzeko aukerarik ematen ez dutenak, aparteko ordutzat eta borondatzeko lantzat hartuko dira, eta langileek eta enpresek ezarriko dituzten itunen arabera ordainduko dira. Gutxienez 109,52 € jasoko dute egun osoko txangoko, eta 54,77 € egun erdiko txangoko.

Artículo 10.—Quebranto de moneda

Todo personal que realice funciones de cobro, cobrador conductor-perceptor, taquillero o similar percibirá de la empresa por tal concepto la cantidad de 41,89 € mensuales.

En el caso de robo del billete de la empresa, únicamente cobrará al trabajador el valor del papel, siempre que medie denuncia ante la autoridad judicial o policial.

Artículo 11.—Dietas

La cuantía de las dietas a que tendrá derecho el personal que salga de su residencia por causa de trabajo o servicio será igual para todos los trabajadores en función de los siguientes importes y conceptos:

	Discrecionales y Regulares
Pernoctación y desayuno	33,84
Comida	12,89
Cena	12,89
Total dieta completa	59,62

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 15 horas. Cuando por cualquier circunstancia la cantidad asignada a pernoctación resultara insuficiente, previa la oportuna justificación del gasto, las empresas abonarán la diferencia hasta el importe íntegro.

La excursión en festivo devengará, además del importe previsto en el artículo 14, la parte de dieta que corresponda, según el párrafo anterior, cuando el trabajador deba comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio.

Las excursiones en día laborable devengarán en concepto de dieta, tanto para regulares como para discrecionales, la cantidad de 38,85 € diarios, aunque el trabajador pernocte en su domicilio, y en caso de pernoctar fuera de él se le adicionará la cantidad que corresponda por este concepto.

La dieta para el extranjero queda fijada en 198,31 € o su equivalencia en la moneda del país.

Artículo 12.—Plús de transporte y gastos de desplazamiento

Quando se varíen las condiciones de trabajo por decisión empresarial o causa de fuerza mayor y el trabajador se vea obligado a incorporarse o cesar en su puesto a horas en que no haya transporte público o normal, la empresa facilitará los medios o abonará los gastos de transporte del personal siempre que medie una distancia superior a 2.000 metros entre el domicilio y el lugar de trabajo y haya sido contratado con tal domicilio.

Siempre que a un trabajador que habitualmente viniera disponiendo del vehículo a su cargo para desplazarse a su domicilio, le fuera retirada arbitrariamente por el empresario dicha autorización, éste vendría obligado a facilitarle medio de transporte o satisfacerle los gastos correspondientes a los viajes de ida y vuelta, mediando al menos una distancia superior a los 2.000 metros.

Artículo 13.—Plús de toxicidad

Las empresas deberán abonar el 20% del salario base en aquellos casos en los que exista toxicidad en el taller.

Artículo 14.—Trabajos en domingos y festivos

Los trabajos o servicios que el productor realice en domingo o festivo, sin disfrutar del descanso semanal compensatorio, por tratarse de horas extraordinarias y dado su carácter de voluntariedad, serán retribuidos con arreglo a los pactos que libremente establezcan los trabajadores con sus respectivas empresas, fijándose como mínimo la cantidad de 109,52 € por excursión de día completo y 54,77 € por excursión en medio día.

15. artikulua.—Oinarritzko soldata

Bereziki zerbitzu erregularretan jarduten duten enpresetarako soldata-etaulak 1. eranskinean azaldu dira, eta horien aplikazioa Hitzarmen honen 3. kapituluko 56. artikuluan. Zerbitzu pribatuen enpresetarako soldatak, aldiz, Hitzarmen honen 2. kapituluko 50. artikuluan zehaztu dira.

16. artikulua.—Gabon-eguna eta Urtezahar-eguna

Gabon-egunean eta Urtezahar-egunean zerbitzu erregularreko enpresek 21:00etan amaituko dituzte zerbitzuak. Ordutegi-muga hori betearazteko, Batzorde Mistoak zerbitzuen problematikari buruzko ikerketa egingo du, eta ekainaren 30erako horiei buruzko erabaki bat hartu beharko du, alderdien interesei kalterik egin gabe. Egun horretan adostasunik ez bada, alderdiek lan-agintaritzak eskudunaren erabakiaren eraginpean jarriko dira.

17. artikulua.—Bidaia-arien Nahitaezko Asegurua

Enpresek Bidaia-arien Nahitaezko Asegurua kotizatuko dute bidaia-ari guztientzat, nahitaez eta diskriminaziorik egin gabe. Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak kotizazio hori kontrolatzeko ahalmena izango dute.

18. artikulua.—Enpresa lekualdatzea.

Hitzarmen hau indarrean hasten den unetik lantokia lekualdatzen bada eta horrek lan-baldintzak aldatzea badakar, Enpresak langileekin negoziatzeko dituen konpentsazioak.

19. artikulua.—Istripu-asegurua

Enpresa guztiek, aseguru-kontratua izenpetuko dute beren kargura, eta lan-istripua gertatzen bada, langileei honako hauek bermatuko die aseguru horrek:

- 20.000 euro heriotzaren kasuan.
- 40.000 euro erabateko elbarritasun iraunkorraren kasuan.

20. artikulua.—Gidabaimena kentzea

Langile bati gidabaimena kentzen badiote gehienez hiru hila-beterako, eta betiere zuzenbide-argibideen bidez egin ez badu eta enpresaren ibilgailu bat gidatzearen ondorioz bada, horren kontura eta aginduz, betetzen ari zen lanpostuaren kategoria bereko edo beheragoko lanpostuan jarri beharko dute, eta denbora-tarte horretan hitzarmenaren soldata gehi antzintasuna ordainduko diote. Edozein kasutan ere, gidabaimena kendu eta ondorengo 30 egunetan, langileak arauzko oporrak hartuko ditu.

Gidabaimena hiru hilabete baino gehiagorako kentzen badiote, Langileen Estatuko 46. artikuluan aurreikusitako borondatezko eszedentzia emango diote langile horri.

Beren gidariak eskatuta, Hitzarmen honen eraginpeko enpresa guztiek gidabaimena kentzei buruzko aseguru bat sinatuko dute. Horren arabera, berreskuratzeko-ikastaroen guztizko kostua ordaintzeaz gain, 1.386,49 euroko bermea izango dute hilean, epai irmoa betez gidabaimena kentzen badiote. Langile gidariak primen %50 ordainduko du. Gidabaimena kentzen dioten bitartean enpresak kaltetutako langilea laneratzen badu, bi alderdiek erdi bana (%50) ordainduko dute kalte-ordainaren zenbatekoa.

21. artikulua.—Lanpostutik kanpoko heriotza

Lanaren ondorioz langilea bere bizilekutik kanpo hiltzen bada, enpresak bere gain hartuko ditu gorpuzkinak garraiatzearen gastuak, gastu horiek Gizarte Segurantzak kasu horietarako ezarri dituen prestazioak gainditzen dituzten zenbatekoan.

Nazioarteko garraioa egiten bada, Gizarte Segurantzarekiko akordioak ez dagoen herrialdeetan (E-110) enpresek beren gain hartuko dituzte gastu guztiak (ospitaleratzea, kontsulta, botikak, aberriratzeta eta abar).

Artículo 15.—Salario base

Las tablas salariales para empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares figuran en anexo número 1 y su aplicación en el artículo 56 del capítulo 3 de este Convenio, y los salarios para empresas de servicios discrecionales en el artículo 50 del capítulo 2 del presente Convenio.

Artículo 16.—Nochebuena y Nochevieja

Los días de Nochebuena y Nochevieja las empresas de servicio regular cesarán sus servicios a las 21 horas. Para el cumplimiento de esta limitación de horario la Comisión Mixta investigará sobre la problemática de los servicios, debiendo tener para el 30 de junio una determinación sobre los mismos, sin lesionar los intereses de las partes. En caso de que en la citada fecha no hubiese acuerdo, las partes se someterán a la decisión de la autoridad laboral competente.

Artículo 17.—Seguro Obligatorio de Viajeros

Las empresas cotizarán obligatoriamente el Seguro Obligatorio de Viajeros para todos los conductores, sin discriminación. El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán capacidad para controlar dicha cotización.

Artículo 18.—Traslados de empresa

Los traslados de centro de trabajo que se produzcan a partir de la vigencia del presente Convenio y que implique modificación de las condiciones de trabajo, se negociarán con los trabajadores las posibles compensaciones.

Artículo 19.—Seguro de accidentes

Todas las empresas, suscribirán a su cargo, un contrato de seguro, que garantice a sus trabajadores, en caso de accidente de trabajo:

- 20.000 euros para los casos de muerte.
- 40.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta

Artículo 20.—Retirada del carné de conducir

En el caso de que a un trabajador le fuese retirado el carné de conducir por un período no superior a tres meses y siempre que no haya existido un delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría a la que venía ocupando y se le abonará durante dicho período el salario convenio más antigüedad. En todo caso, durante los primeros 30 días de la retirada de carné el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

Si la retirada fuese superior a tres meses se le concederá la excedencia voluntaria prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, a petición de sus conductores, suscribirán un seguro de los denominados de retirada de carné, que, además de cubrir el coste de los cursos de recuperación, garantice 1.386,49 € mensuales en caso de retirada del carné en virtud de sentencia judicial firme. El importe de las primas será abonado en un 50% por el trabajador conductor. Si durante la retirada del carné la empresa diese ocupación al trabajador afectado, el importe de la indemnización se distribuirá al 50% entre ambos.

Artículo 21.—Fallecimiento fuera de plaza

Quando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que estos gastos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social.

Quando se realice transporte internacional, en los países donde no hay acuerdo con la Seguridad Social (E-110), las empresas correrán con los gastos de hospitalización, consulta, medicamentos, repatriación, etc.

22. artikulua.—Probaldia

Probaldia hitzartu ahal izango da idatzita, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere sei hilabetetik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ez eta hiru hilabetetik gorakoa ere prestakuntza duten langileentzat. Inolako prestakuntzarik ez dutenentzat, aldiz, probaldiak gehienez 15 egun iraungo du. Probaldi hori ongi betez gero, langileak plantillan geratuko dira finko gisa, kontratuak irauten duen bitartean.

23. artikulua.—Ikasleentzako laguntza

Maila ertaineko edo goi-mailako unibertsitate-ikasketak egiten dituztela egiaztatzen duten langileei, enpresarekin adosturiko ordutegi egokia emango zaie, betiere horrek eguneko lana eragozten ez badu.

24. artikulua.—Laneko arropak

Enpresetako mugimenduko langileek honako uniforme hauek janzteko eskubidea izango dute:

a) Bidaiariaren hiriko zein hiriarteko garraio-zerbitzuko langileek: neguko uniforme bat eta udako beste bat, honako jantzi hauez osatutak: txamarreta, jertsea edo txaketa irekia, galtzak, bi alkandora, eta gorbata, beharrezkoa bada. Uniforme bakoitzak sasoi bateko iraupena izango du. Txamarreta eta txaketa irekia, aldiz, bi urtean behin banatuko dira.

b) Aurreko paragrafoan ezarritakoa alde batera utzita, enpresen urtean bina buzo emango dizkiete langileei, bai eta ibilgailuak garbitzeko eskularru pare bana ere. Gainera, lantegietako langileen esku klima-baldintzetara egokitutako arropak (jertsea eta galtzak) jarriko dituzte. Material hori guztia hondatzen bada, berriz, lehen-bailehen berrituko da.

25. artikulua.—Osasun-azterketa

Enpresek osasun-azterketa bana egingo diete nahitaez langile guztiei, dagokion lan-istripuen aseguru-entitatearen bitartez. Azterketa lanaldiaren barruan egingo da, eta horren emaitza gutunazal itxian sartuta emango zaio interesatuari. Azterketa horrek gutxienez honako atal hauek izango ditu:

- Odolaren, gernuaren eta abarren analisiak.
- Birrikak eta bihotza X izpien bitartez azterzea.
- Tentsio arteriala (1).
- Bizkarrezurra azterzea (1).
- Elektrokardiograma (1).
- Audiometria eta ikusmena (1).

(1) Gizarte Segurantzaren eta Istripuen Mutualitatearen kontura baldin bada.

- PSA (gizonezkoak).
- Ferritina (emakumeak).

26. artikulua.—Eszedentziak

Indarreko legerian aurreikusitakoaren arabera eszedentziak emango dira. Aurrekoa gorabehera, beharago zehaztu diren irizpideei jarraituko zaie, baldin eta langileak honako arrazoi hauek aipatzen baditu: probintziako, erkidegoko edo estatuko kargu publiko politiko edo sindikal baterako izendatua izatea, ekoizlea gaixotzea, ikasketak egiaztatzea, familiaren zirkunstantzia bereziak.

- a) Lanpostua ez amortizatzea.
- b) Bitarteko kontratuak erabiltzea eszedentziak irauten duen bitartean.
- c) Eszedentzia amaitu eta berehala lanpostura itzultzea.

27. artikulua.—Mugikortasun geografikoa

Mugikortasun geografikoaren kasuetan, lekualdatutako langileei jatorrizko herriko hitzarmen kolektiboa ezarriko zaie, betiere destinokoa baino hobea bada. Gainera, lekualdatutako langilea ordeztuko ezin izango da beste langile bat kontratatu, behin langile horri eskaintza egin ondoren lanera itzultzeari uko egiten ez badiu.

Artículo 22.—Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los trabajadores cualificados, y para los no cualificados la duración máxima será de 15 días. Cumpléndose satisfactoriamente dicho período, los trabajadores quedarán en plantilla y con categoría de fijos por la duración del contrato.

Artículo 23.—Ayuda a los estudiantes

A los trabajadores que acrediten realizar estudios medios y superiores se les facilitará un horario adecuado de común acuerdo con su empresa, y sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

Artículo 24.—Prendas de trabajo

El personal de movimiento de las empresas tendrá derecho a los siguientes uniformes:

a) Personal de transporte de viajeros, tanto urbano como interurbano: un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto de chaquetón, jersey o chaqueta abierta, pantalón, dos camisas y una corbata si procede, con una duración de una temporada para cada uno. Salvo el chaquetón y la chaqueta abierta que se entregará cada dos años.

b) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas proveerán a su personal de dos buzos al año, un par de guantes para la limpieza de los vehículos y al personal de talleres de ropa adecuada a las condiciones climatológicas (jersey y pantalón), todo este material será renovado en caso de deterioro.

Artículo 25.—Revisión médica

Las empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado en sobre cerrado, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral. Como mínimo dicho análisis consistirá en lo siguiente:

- Análisis de sangre, orina, etc.
- Revisión por rayos X de pulmón y corazón.
- Tensión arterial (1).
- Revisión de la columna vertebral (1).
- Electrocardiograma (1).
- Audiometría y visión (1).

(1) Siempre que sea a cargo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes.

- PSA (hombres).
- Ferritina (mujeres).

Artículo 26.—Excedencias

Se concederán excedencias según lo previsto en la legislación laboral vigente; no obstante lo anterior, se seguirán los criterios que más abajo se detallan para los casos en que el trabajador alegue las causas siguientes: nombramiento de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal, enfermedad del productor, acreditación de estudios, circunstancias familiares especiales.

- a) La no amortización del puesto de trabajo.
- b) Utilización de los contratos de interinaje para el tiempo que dura la excedencia.
- c) Reintegro automático al puesto de trabajo al finalizar la excedencia.

Artículo 27.—Movilidad geográfica

En los supuestos de movilidad geográfica, a los trabajadores trasladados les será de aplicación el convenio colectivo de su localidad de origen, siempre que resulte más favorable que el de destino. Igualmente se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores para sustituir al empleado trasladado, salvo que hecho el ofrecimiento éste renuncie al retorno.

28. artikulua.—*Lanaldia luzatzea*

Lanaldi arruntetik gorako orduak aparteko ordutzat hartuko dira.

Aparteko orduak egin nahi dituzten langileei egindako aparteko orduen kopurua adieraziko zaie hileko nominan, aparteko orduei dagokien laukian, bai eta aparteko ordu bakoitzari dagokion zenbatekoa eta guztira kobratu beharreko kopurua ere.

29. artikulua.—*Zigorrak*

Enpresak langile bat zigortzen badu, Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkaritari emango zaio zigor horren berri.

30. artikulua.—*Lan-amnistia*

Arrazoi sindikalak edo politikoak direla medio alde aurretik kaleratua izan den langile oro lehengo lanpostura itzuliko da, baldin eta bere lanbide-kategorian lanpostu hutsik bada edo antzeko kategorian batean hutsik geratuko den lehen lanpostua betetzeko.

Artikulu hau aplikatzeari dagokionez, arrazoi politikoak edo sindikalak honako hauek dira: langileak legez kontrako greba batean parte hartu izana, atxilotua izana, elkarte politiko edo sindikal bateko kide izateagatik kaleratua izana edo 1977ko urriaren 15eko Legean jasotako arrazoiak, baldin eta Hitzarmen hau sinatu aurretik gertatu baziren.

31. artikulua.—*Elebitasuna*

Zuzendaritzak iragarki-taulan argitaratuko dituen abisu guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

32. artikulua.—*Kitapena*

Edozein arrazoiengatik lan-kontratua deuseztatuko duen langileari baimena emango zaio afiliatuta dagoen Sindikatuak kitapenari oniritzia eman diezaion, hark hori sinatu aurretik.

33. artikulua.—*Berme sindikalak*

Ordezkariek 27 ordu eta 30 minutu izango dituzte hilean beren karguaren berezko eginkizunetan jarduteko. Ordu horiek guztiak ordezkariek bakar baten esku utzi izango dira, baina Hitzarmena negoziatzen den bitartean soilik.

Enpresa guztietan langileek eskubidea izango dute langileen ordezkariek izendatzeko, honako kopuru hauen arabera:

- 6 eta 11 bitarteko enpresetan, ordezkariek 1.
- 12 eta 25 bitarteko enpresetan, 2 ordezkariek.
- 26 eta 50 bitarteko enpresetan, 3 ordezkariek.
- 50 langiletik gorako enpresetan, indarreko legeriaren arabera.

Ordezkariek esku-hartzea 42. artikuluan zehazten da.

34. artikulua.—*Batzarrak*

Enpresak baimena emango die langileei lantoki barruan eta lanalditik kanpo batzarrak egin ditzaten.

Enpresa Batzordeak, Langileen Ordezkariek edo langileen %33k deituko dituzte batzarrak.

35. artikulua.—*Laneko Segurtasuna eta Osasuna*

Indarreko legerian xedatutakoa beteko da, eta zehazkiago Hitzarmena sinatu duten guztiak bat etorri dira laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legea oso-osorik eta horren lege-garapena onartzerakoan.

Orobat, hitzarmena izenpetu dutenek horren eraginpeko guztiei jakinarazi nahi diete azaroaren 5eko familia-bizitza bateragarri egiteari buruzko 39/99 Legearen edukia, laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez.

Amatasuna babesteari dagokionez, laneko arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/95 Legearen 26. artikuluan xedatutakoa ezarriko da. Ondoren, langileen familia- eta lan-bizitza bateragarri egitea sustatzeari buruzko azaroaren 5eko 39/99 Legeak artikulua hori aldatu zuen.

Artículo 28.—*Prolongación de jornada*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral ordinaria.

A aquellos trabajadores que voluntariamente realicen horas extraordinarias se les indicará en la nómina mensual, en la casilla correspondiente a horas extras, el número de horas extras realizadas, el importe de cada una de ellas y el producto resultante de las mismas.

Artículo 29.—*Sanciones*

Cuando la empresa sancione a un trabajador, esta sanción le será comunicada al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 30.—*Amnistía laboral*

Todo trabajador anteriormente despedido por motivos sindicales o políticos será readmitido en su antiguo puesto de trabajo siempre que exista plaza vacante de su categoría profesional o para ocupar la primera plaza vacante que exista en categoría similar.

Se entiende por motivos políticos o sindicales para la aplicación de este artículo el que el trabajador hubiese participado en una huelga ilegal, haya estado detenido o el motivo de su despido haya sido el pertenecer a una asociación política o sindical o en todo caso lo consignado en la Ley de 15 de octubre de 1977, todo ello antes de la firma del presente Convenio.

Artículo 31.—*Bilingüismo*

Todos los avisos de la Dirección que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en euskera y castellano.

Artículo 32.—*Finiquito*

Se autorizará a todo trabajador que por cualquier motivo rescinda su contrato laboral a que su finiquito sea visado por la Central Sindical a la que esté afiliado antes de la firma del mismo.

Artículo 33.—*Garantías sindicales*

Los representantes sindicales dispondrán de 27 horas 30 minutos mensuales para las funciones de su cargo. Podrán acumularse estas horas a favor de un determinado delegado solamente durante el período de negociación del Convenio.

En todas las empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes de personal en las cuantías siguientes:

- De 6 a 11 trabajadores, 1 delegado.
- De 12 a 25 trabajadores, 2 delegados.
- De 26 a 50 trabajadores, 3 delegados.
- Más de 50 trabajadores, según la legislación vigente.

La actuación de los delegados se especifica en el artículo 42.

Artículo 34.—*Asambleas*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas dentro del centro de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el 33% del personal.

Artículo 35.—*Seguridad y salud laboral*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en concreto todos los firmantes hacen suya la redacción completa de la Ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo legislativo.

Así mismo los firmantes del convenio trasladan a los afectados por el mismo el contenido de la Ley de la conciliación de la vida familiar Ley 39/99 de 5 de noviembre en lo que afecta a la seguridad y salud laboral.

Respecto a la protección de la maternidad se aplicará lo reflejado en el artículo 26 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, modificado posteriormente por la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

36. artikulua.—Atzerapenak

Hitzarmen honek atzeraeragina duenez, hori aplikatzeak ekarriko dituen atzerapenak gehienez hilabete bateko epean ordainduko dira, izenpetu den egunetik zenbatzen hasita.

37. artikulua.—Osotasunarekiko lotura

Ezarri diren lan- eta ekonomia-baldintzek osotasun zatiezina osatzen dute, eta, beraz, Hitzarmena baliozkoa izango da itundu bezala geratzen bada. Horrela ezin izango da ezein kasutan negoziazioan izandako borondatea aldatu eta Enpresari ez zaio aurreikusirikoaz gaineko kosturik eragingo, ez eta langileei lan-karga handiagorik eragingo ere.

38. artikulua.—Gaixotasuna eta istripuak

a) AE egoera lanbide-gaixotasunak edo lan-istripuak eragindakoa bada, langileak lehen baja-egunetik sorospen bat jasoko du enpresaren kontura, AE egoeraren erregimen orokorreko prestazioak osatzeko lan-istripuen oinarri erregulatzailearen %100 lortu artean. Nolanahi ere, AE egoerak ez du inolako eskubiderik sorraziko aparteko ordainsarien zati proportzionalari dagokionez.

b) AE egoera gaixotasun arruntaren ondorio bada, langileak dagokion oinarri erregulatzailearen %100 jasoko du bigarren hila-betearen hasieratik aurrera, aparteko ordainsarien hainbanaketarik gabe. Era berean, %100 hori jasoko du gaixotasun arruntaren ondorioz ospitaleratu behar badute.

c) Nolanahi ere, AE egoeraren prestazioaren sorospena edo osagarria jasotzeko eskubidea izan dezan, langileak, egoera horretan egon aurretik, prestazio hori jaso ahal izateko unean uneko indarreko lege-betebehar guztiak bete beharko ditu, eta egoera hori ezin izango da ezein kasutan 18 hilabetetik gorakoa izan, epe hori amaitzerakoan langileak eskubide hori galduko baitu. Artikulu honetan ezarritako sorospen osagarria jasoko da baldin eta Gizarte Segurantzaren edo enpresaburuaren konturako estaldura-ehunekoa edo azken horren konturako egun kopurua aldatzen ez bada.

39. artikulua.—Jaiegun eta lanegunetako txangoak

Zerbitzu pribatuen txangoetan itzulera 23:00etatik aurrera egi-ten bada, gidariak 27,95 € jasoko ditu atzerapen-ordu bakoitzeko.

40. artikulua.—Eskubide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian indarreko lan-lege-rian eta aplikazio orokorreko gainerako xedapenetan ezarritakoa beteko da. Horiek guztiak indarrean jarraituko dute hitzarmenaren indarraldian zehar edo horiek ordeztuko dituzten arauak argitaratu arte.

41. artikulua.—Enpresa-itunak gehitzea

Aurreko Hitzarmenari loturik zeuden enpresa-itunei dagokie-nez, honako gomendio hau egiten da: itun horien arabera jaso behar-reko diru kopuruak gehitzea, Hitzarmenaren indarraldian aurrei-kusita daudenen antzeko zenbatekoetan.

42. artikulua.—Enplegu-politika eta enplegua sustatzeko neurri bereziak

Gaur egungo krisialdiak lanpostuak etengabe galtzea eragi-ten duenez, behar-beharrezkoa da alderdi guztiak lanpostu berriak sortzeko baterako ekintza bati ekitea, hartara gure lurralde histo-rikoko langabezia-indize larriak murrizteko eta une honetako plan-tila gaitzetea errazteko.

Horretarako, alderdiek garrantzizkotzat jo dute Hitzarmen Kolektibo honetan zenbait neurri ezartzea. Hala, gure sektoreak une honetan bizi duen krisiaren arazoak eta krisi horretatik eratorriko diren ondorioak guztiz konpontzea lortuko ez bada ere, jasaten ari garen egoera kaotikoa arin daiteke nolabait, bai ikuspegi praktikotik abiatuta, bai neurri horiek hedadura eta berariazko garrantzi han-dia izan dezaketelako oro har Bizkaiko Lurralde Historikoaren ego-eran.

Artículo 36.—Atrasos

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio, los atra-sos a que dé lugar la aplicación del mismo serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del mismo.

Artículo 37.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condi-cionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto, ni mayor carga a los trabajadores.

Artículo 38.—Enfermedad y accidentes

a) Cuando la situación del I.T. derive de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá un subsidio a cargo de su empresa que completará las prestaciones del régimen gene-ral de la I.T. hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de acci-dente de trabajo. En todo caso, la situación de I.T. no computará, a efectos de devengo, ningún derecho a la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

b) Cuando sea derivada de enfermedad común percibirá el 100% de la base reguladora correspondiente sin el prorrateo de pagas extraordinarias a partir del inicio del segundo mes. Así mismo percibirá dicho 100% desde el momento de la baja en caso de enfer-medad común con hospitalización.

c) El abono a cargo de la empresa del subsidio o comple-mento de la prestación por I.T. en todos los supuestos, quedará con-dicionado a que el trabajador, previamente a dicha situación, reúna los requisitos legales vigentes en cada momento par acceder a la prestación, sin que en ningún caso pueda exceder de un período máximo de 18 meses, perdiéndose el derecho al mismo transcu-rrido dicho plazo. El subsidio complementario establecido en el pre-sente artículo se percibirá siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

Artículo 39.—Excursiones en festivos y laborales

Las excursiones de servicios discrecionales en que el regreso se efectúe después de las 23 horas, el conductor percibirá la can-tidad de 27,95 € por hora de demora.

Artículo 40.—Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de gene-ral aplicación. Se mantiene su vigencia durante el período de vigen-cia del Convenio o hasta tanto se publique la normativa que al res-pecto la sustituya.

Artículo 41.—Incremento pactos de empresa

Se recomienda que en los pactos de empresa que existieran con el Convenio anterior, las percepciones económicas formalizadas expresamente en los mismos sean incrementadas en cuantías simi-lares a las previstas en la vigencia del presente Convenio.

Artículo 42.—Política de empleo y especiales medidas del fomento del empleo

La actual situación de crisis generadora de pérdidas perma-nentes de puestos de trabajo, exige de todas partes una acción con-junta encaminada a generar nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en nues-tero territorio histórico y facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla actual.

En este orden, las partes han considerado importante esta-blecer en el presente Convenio Colectivo una serie de medidas que sin ser suficientes para solucionar los problemas de la actual cri-sis que atraviesa nuestro sector, y las secuelas que de ella se deri-ven, sí entienden pueden ejercer un doble efecto de alivio de la caó-tica situación que padecemos, tanto desde el punto de vista prácti-co, por su alcance y peso específico en la situación en general del terri-torio histórico de Vizcaya.

Helburu horretarako, alderdiek «Enplegua sustatzeko neurriak» izeneko idatz zati bat bildu dute Hitzarmen honetan. Jarraian, horren berri emango dugu:

Dagoen lana birbanatzea

a) Enplegu-aniztasuna:

Hitzarmen hau sinatu duten ugazaben eta sindikatuen ordezkariak konpromisoa hartu dute une honetan dagoen langabezia ahalik eta lasterren deuseztatzeko, Hitzarmen honen aplikazio-esparruan kokatutako enpresa guztietan. Halaber, alderdiek konpromisoa hartu dute eskuragarri dauden lege-bitarteko guztiak baliatuz une honetako legez kontrako enplegu-aniztasunari aurre egiteko, interese orokorreko honako bi arrazoi hauengatik:

1. Langabezian dauden langileei laneratzeari galarazten dielako.

2. Eskulan hori enplegatzen duen enpresaburuak desleialtasunez jokatzeko legezko prozedurak baliatzen dituzten gainerako enpresaburuakiko lehia. Batzorde Mistoak aztertuko ditu horri dagokionez sortuko diren irregularitasun guztiak.

b) 64 urterekin erretiroa hartzea:

Orobat, idatz zati horren helburuen barruan, alderdiek positibotzat jo dute erretiroa 64 urtetan ezartzea.

Ezarritako Helbururen barruan, alderdiek positibotzat jo dute, halaber, 60 urtetik aurrera erretiro partziala ezartzea, lan-merkatua hobetzeko premiazko neurriari buruzko urtarilaren 29ko 144/1999 Legea oinarri hartuta (urriaren 31ko 1131/02 Estatutu eta Errege Dekretuko 12. artikulua).

Horregatik, alderdiek Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiei gomendioa emango die mekanismo hori erabil dezaten. Hori abian jartzeko, ezinbestekoa da aldi berean beste langile bat kontratatzea, ezaugarri bereko kontratu bidez.

Mekanismo horrek eskaintzen dituen aukerak baloratzearen, Batzorde Mistoak egingo duen lehenengo bileran prozedura horrek eraginpean har dezakeen langile kopurua aurkeztu beharko dute bi alderdiek, bai eta mekanismo hori abian jartzeko moduak ere.

c) Aparteko orduengatikotizazioa:

Hitzarmen hau sinatu duten alderdien ustetan, aparteko orduak murriztea bide egokia da enplegua sortzeko. Horren haritik, honako erabaki hau hartu dute: aparteko ordu horien kostuari karga ezartzea, indarreko legerian ezarri den gainordainaren bitartez, batetik, egiturazko eta ez-egiturazko aparteko orduen dagozkien kotizazio-tasei buruzko neurriak aintzat hartuz, eta, bestetik, oinarri indibidual normalizatuari eta lan-istripuen oinarriari dagokien ehunekoa ezarri.

Horretarako, enpresak eta batzordeak edo langileen ordezkariak hilean behin emango diote horren berri lan-agintaritzari.

Aparteko orduak ezin izango dira 80 baino gehiago izan urtean. Nolanahi ere, garraioaren sektoreari dagokionez indarreko xedapen guztiak hartu beharko dira aintzat. Gobernuak aukera izango du denbora jakin baterako gehieneko ordu kopurua berregituratzeko, kentzeko edo murrizteko, oro har edo zenbait jarduerara edo lurralde-esparruri dagokienez, hartara nahitaezko langabezian dauden langileen lan-aukerak gehitzeko. Egindako aparteko orduak egunez egun erregistratuko dira, eta hilerro zenbatuko dira. Langileari asteko laburpenaren kopia emango zaio dagokion agirian.

Egiturazko aparteko orduak honako egoera hauetan sartu beharrekoak izango dira: produkzio goreneko aldiak, ustekabeko absentiak, txanda-aldaketak eta lanaren ezaugarriak eragindako egiturazkoak, baldin eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioen bitartez ordeztu ezin badira.

Hitzarmena Interpretatu eta Aplikatzeko Batzorde Mistoaren baitan aztertuko dira arau-hauste horiek guztiak.

Arau-hauste hori errepikatzen bada edo bere tamaina edo larritasuna dela medio garrantzi handikoa bada, Batzorde Mistoan aur-

Con este objetivo, las partes han introducido en el presente Convenio un apartado titulado «Medidas de fomento del empleo», que seguidamente se desarrolla:

Redistribución del trabajo existente

a) Pluriempleo:

Las representaciones patronales y sindicales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio el pluriempleo actualmente existente en el menor tiempo posible. Así mismo, las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales. Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta.

b) Jubilación a los 64 años:

Así mismo las partes estiman como positivo dentro de los objetivos en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años.

Las partes también estiman como positivo, dentro de los objetivos marcados, la aplicación de la jubilación parcial a partir de los 60 años, sobre la base de la Ley 144/1999, de 29 de enero, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo (Artículo 12 del Estatuto y Real Decreto 1131/02 de 31 de octubre).

Por ello las partes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización de este mecanismo cuyo requisito de puesta en práctica establece la obligatoriedad de contratar a otro trabajador simultáneamente con contratos de igual naturaleza.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

c) Cotización por horas extraordinarias:

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo que queda establecido en la legislación vigente conforme a las normas de tipos de cotización que establecen los correspondientes a las horas extras estructurales y no estructurales así como el porcentaje que corresponda a la base individual normalizada y a la base de accidentes de trabajo.

Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o delegado de personal en su caso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en ninguno de los casos, a 80 al año. En todo caso para el sector del transporte habrán de tenerse en cuenta cuantas disposiciones se encuentran en vigor. El Gobierno podrá reestructurar, suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencia, imprevistas, cambios de turno y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Cuando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su pre-

keztu beharko da nahitaez, edozein izapidetze-prozesu abian jarri aurretik.

Gai horri dagozkion legeak betetzen ez badira hutsegite larritzat hartuko da, lan-jurisdikzioa arau-hauste eta zigorrei buruzko apirilaren 7ko 8/1998 Legearen 14. artikulua araber.

d) Krisi-espedienteak:

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak krisi-espedienteak direla eta, ohartu dira:

Lanaldia murrizteko edo aldi baterako eteteko espedienteak dauden kasuak sakon aztertu eta salatzea, baldin eta espediente horiek errespetatzen ez badira edo aparteko orduak sartzen badira.

e) Txanda-kontratua:

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek uste dute behar-beharrezkoa dela txanda-kontratua pixkana-pixkana sektore honetara ekartzea. Beraz, horrelako kontratuen erkidegoko eta nazioko berrazko araudia bete ez ezik, honako hobekuntza hau ere ezarri da: kontratu hori langileak eskatuta egingo da, baldin eta erretiro partziala hartu nahi duen langileak txanda egin behar dion langilea bilatzeko epeen barruan egiten badu eskaera hori.

Kontratazio berriak

1. Hobaria duten kontratazioak:

Kontratazio modalitate hori indarreko lege-xedapenen arabera arautu beharko da. Hala eta guztiz ere, eta kontratu horien helburuak betetzerakoan ahalik eta eraginkortasunik handiena lortzeko, honako irizpide hauei jarraitu beharko zaie, zorrotz jarraitu ere:

Kontratazioak Enplegu Bulegoek eskatuta egingo dira, baina horietan ez da inondik inora izenik adieraziko, hau da, lanbideen eta egin nahi diren kontratu kopuruen berri emango da bakarrik. Enpresek beren gain hartuko dituzte Enplegu Bulegoek bidalitako langileen lekualdatze-gastuak, ongi egiaztatu ondoren, bai eta enpresaburuek eskatutako probak egitera joateak eragindako gastuak ere, baldin eta langile horiek lehen hautaketa gainditzen badute edo kontratua egiten bazaie.

Aurrez esandakoa gorabehera, honako irizpide hauei jarraitu beharko zaie:

- Kontratuaren argi eta garbi adieraziko dira lanaldiaren iraupena eta lan-ordutegiak.
- Orduak astean zenbatuko dira.
- Ordezteak eta/edo konpentsazioak oso-osorik ordainduko dira, lanaldi osoa balitz bezala.
- Lanaldi partziala betiere jarraian egingo da, eta beraz lau ordu edo gutxiago dituzten lanaldietan ezin izango da lanaldia eten, tartean hori justifikatuko duten arrazoiak izan ezik.
- Adostutako lanaldia gutxienez hiru hilabetez gainditzen bada, behin betiko finkatuko da etorkizunerako lanaldi arrunt gisa, enpresak eta langileak bestelako itunik egin ezean.

Eszedentzia sindikalak

1. Langileen Estatutuaren 46. artikuluan xedatutakoa beteko da. Gehienez hilabete bateko epean erantzungo die enpresak eszedentzia-eskaerei.

2. Langileak eskualdeko edo goragoko esparruan kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia eskatzen badu, enpresak ezinbestean emango dio, eta langile horrek gehienez egutegiko 30 eguneko epean itzuli beharko du bere lanpostura, kargua utziko duen egunetik zenbatzen hasita.

3. Kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia horren indarraldia lan egindakotzat joko da antzinatasunari dagokionez, agintaldiak iraungo duen denboran zehar.

Agintaldi bat baino gehiago irauten badu, enpresaren eta eragintza sindikatuaren artean sortuko diren arazoak aztertuko dira.

sentación en la Comisión Mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

El incumplimiento de la legislación en lo referente a esta materia será considerado falta grave a efectos del artículo 14 de la Ley 8/1998, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

d) Expedientes de crisis:

Las partes firmantes en relación con expedientes de crisis acuerdan:

Ejercer un control exhaustivo y denuncia permanente de aquellos casos que tengan conocimiento en los que exista expediente de reducción de jornada o suspensión temporal y el mismo no se respete o se trabajen horas extraordinarias.

e) Contrato de relevo:

Las partes firmantes de este convenio estiman que es necesaria la paulatina incorporación del contrato de relevo en este sector. Por lo tanto además de cumplir la normativa específica de dichos contratos tanto a nivel autonómico como nacional, se establece como mejora que dicho contrato deberá llevarse a cabo a la instancia y formulación o petición del trabajador, que se pretenda jubilar parcialmente en los plazos y términos que la búsqueda del empleado relevista lo pueda permitir.

Nuevas contrataciones

1. Contrataciones bonificadas:

Esta modalidad de contratación deberá regularse por las disposiciones legales vigentes. No obstante y al objeto de dotar a los mismos de la mayor efectividad en el cumplimiento de sus objetivos, deberán observarse con absoluta rigidez los siguientes criterios:

Las contrataciones deberán efectuarse mediante petición a las Oficinas de Empleo de forma innominada, es decir, indicando únicamente profesiones y números de contratos que deseen. Los gastos de desplazamiento de los trabajadores enviados por las Oficinas de Empleo serán abonados por las empresas, debidamente justificados, así como los gastos que se originen por acudir a realizar las pruebas solicitadas por los empresarios, siempre que sean preseleccionados o contratados.

No obstante lo anteriormente dicho, deberán respetarse los criterios siguientes:

- En los contratos deberá definirse con claridad la duración de la jornada y horarios de trabajo.
- El cómputo de la jornada será semanal.
- Los suplidos y/o compensación de gastos, se abonarán íntegramente como si se tratara de jornada total.
- La jornada parcial se realizará siempre de forma continuada, no cabiendo por tanto la jornada partida en aquellas que sean de cuatro horas o inferiores, salvo razones que lo justifiquen.
- Cuando la jornada pactada sea superada durante un período de tres meses, como mínimo, ésta quedará consolidada definitivamente como jornada normal para el futuro, salvo pacto entre empresa y trabajador.

Excedencias sindicales

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

2. La excedencia para ejercer cargo sindical en el ámbito comarcal o superior será obligatoria su concesión por la empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo.

3. El período de vigencia de la citada excedencia para ejercer cargo sindical se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato se analizarán las dificultades que se produzcan entre la empresa y la central sindical afectadas.

Eskubide sindikalak

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek berriz ere berretsi nahi dute baliozko solaskideak direla, eta halakotzat jotzen diote elkarri, beren elkartearen bitartez zentzuzko lan-harremanak ezartzeko, elkarrekiko errespetuan oinarrituz eta gure gizarte-dinamikan sortuko diren gatazka eta arazo guztiak konpon daitezzen errazte aldera.

Bidaia-errien Enpresaburuen Elkartearen Euskal Federazioak onartu duenez, komenigarritzat jotzen du beren erakundeetako kide guztiak sektoreetan, plantilletan eta Hitzarmen hau sinatu dutenen artean behar bezala ezarritako sindikatuak oinarritzat eta funtsezkotzat jotzea, horien bitartez langile eta enpresaburuen arteko beharrezko harremanei heltzeko.

Eta hori guztia Legeak Enpresa Batzordeei ematen dien eta akordio hauetan garatu diren eskumenei utzi gabe.

Aurrekoari dagokionez, enpresek errespetatuko dute langile guztiak sindikatu batean askatasunez izena emateko duten eskubidea, eta sindikatu batean elkartutako langileei baimena emango diete bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, betiere lanorduetatik kanpo eta enpresaren jardueraren ardurari kalterik egin gabe. Orobat, lanpostu bat bermatzeko ezin izango dute inor sindikatu bateko kide izateari ukatzera behartu, ez eta afiliazio edo jardueraren sindikalarengatik langileak kaleratu edo haiei bestelako kalterik eragin ere. Sindikatuak informazioa igorri ahal izango diete behar bezalako afiliazioa duten enpresei, aipatutako informazioa lanorduetatik kanpo banatzeko. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

50 langiletik gorako plantilla duten lantokietan iragarki-taulak jarriko dira, eta behar bezala ezarrita dauden sindikatuak bertan jakinarazpenak jartzeko aukera izango dute. Horretarako, horien kopiak igorriko dizkiete aldez aurretik Zuzendaritzari edo lantokiko titularrei.

175 langile baino gehiagoko plantillak dituzten lantokietan, eta hitzarmen hau sinatu duten Sindikatuak lantoki horietan plantillaren %15etik gorako afiliazioa badute, Ordezkaritza batek ordezkatuko du Sindikatua.

Edozein enpresatan ordezkaritza izateko eskubidea duela bermatzen duen Sindikatuak ongi egiaztatzen beharko du hori enpresa horren aurrean. Jarraian, enpresa horrek Sindikatuaren ordezkaritza izateko eskubidea bermatuko dio langile horri.

Ordezkaritza Sindikala aipatu enpresetan lanean diharduen langileak izango da, eta ordezkatzen duen Sindikatuko Estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kide izango da.

Ordezkaritza Sindikalen eginkizunak

1. Ordezkatzen duten Sindikatuaren eta Sindikatu horrek enpresan dituen kideen interesak ordezkatzea eta defendatzea, eta beren Sindikatuaren eta enpresaren Zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

2. Enpresa Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen eta Interpretazio Batzorde Paritarioen bileretan parte hartzeko aukera izango dute, betiere aldez aurretik organo horiek haien presentzia onartzen badute, eta bilera horietan hitza bai baina botoa emateko eskubiderik ez dute izango.

3. Legearen arabera, enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaitasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez, legeak agindutako gaitasunak. Legeak, hitzarmen kolektiboak eta Ugazaben Elkartearen eta Sindikatuaren arteko Akordio honek Enpresa Batzordeko kideei onartzen dizkien bermeak eta eskubideak izango dituzte.

4. Langileak oro har eta Sindikatuko kideak bereziki eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboak aztertzean, enpresak aintzat hartuko ditu.

Derechos sindicales

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

La Federación Vasca de Asociaciones de Empresarios de Viajeros admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores, plantillas y firmantes del presente Convenio como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas previamente a Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo entre Asociaciones y las Centrales Sindicales a los miembros de Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Jarraian zerrendatutako gaitan, enpresak alde aurretik emango die informazioa honako hauei buruz, eta horien iritzia entzun beharko du:

a) Sindikatuko kideei eragiten dieten kaleratzeak eta zigorrak.

b) Plantillaren berregituraketak, enplegu-erregulazioak, langileen lekualdatze kolektiboak edo lantokia lekualdatzea, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jarduerak.

c) Lana antolatzeako sistemak ezartzea edo berrikustea, eta horrek izan ditzakeen ondorioak.

6. Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.

7. Sindikatuko kide eta langileentzat oro har interesekoak izan daitezkeen abisuak heda daitezkeen errazteko, iragarki-taula bat jarriko du enpresak Ordezkaría kide den Sindikatuaren eskura. Enpresa barruan ezarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko toki egokian.

8. Bileren prozedurari dagokionez, bi alderdiak indarreko lege-diari atxikiko zaizkio.

9. Enpresaren Zuzendaritzak lokal bat jarriko du Sindikatuen eskura, hori egitea posible bada eta 750 langiletik gorako plantilla duten enpresetan, Sindikatuaren Ordezkaría dagozkion zereginak eta eginkizunak betetzeko aukera izan dezan.

10. Ordezkaríen lana berezkoak diren eginkizun sindikalak betetzera mugatuko da.

11. Kuota sindikala. Atal honi dagokion ordezkariak duten Sindikatuaren kide diren langileek horrelakorik eskatzen badute, enpresek dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa kenduko dute langileen hileko nominatik.

Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresa Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den Sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresako Zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako ordezkariak sindikalari, horrelakorik balego.

12. Sindikatuko Enpresa Batzordean metatutako orduak baliatu ahal izango dituzte (hilean 8 ordu gehenez), eta betiere enpresaren baitan gai horri buruz egon litezkeen akordio guztiak errespetatuko dituzte, azken horiek langilearentzat onuragarriagoak badira.

43. artikulua.—*Berme sindikalak*

1. Ordezkarí sindikalek betiere informazioa jasoko dute, honako hauekin zerikusia duten neurri guztiei buruz:

- Plantillak berregituratzea.
- Kaleratzeak
- Lan-metodo berriak ezartzea.
- Enpresa lekualdatzea
- Lanaren, laneko segurtasunaren eta osasunaren eta indarreko gizarte-segurtasunaren arauak betetzen direla bermatzea, eta enpresaren Zuzendaritzari alor horietan gerta litezkeen arau-hausteen berri ematea.

2. Enpresei proposatutako dizkiete antolamenduarekin, produktioarekin edo hobekuntza teknikoekin zerikusia duten neurri guztiak.

Krisi-espedienteen aldagai guztiekin zerikusia duen informazioa alde aurretik jasoko dute.

5. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 750 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11. Cuota sindical. A Requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12. Podrán utilizar las horas acumuladas del Comité de Empresa de su Central Sindical hasta un máximo de 8 horas mensuales, respetando en todo caso los acuerdos que sobre esta materia pudiera haber en el seno de la empresa, siempre que sea más beneficioso para el trabajador.

Artículo 43.—*Garantías sindicales*

1. Los representantes sindicales serán informados de cuantas medidas afectan sobre:

- Reestructuración de plantillas.
- Despidos.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Traslado de la empresa.
- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de la empresa de las posibles infracciones.

2. Propondrán a las empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, producción o de mejoras técnicas.

Recibir la información con carácter previo en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

3. Iragarki-taula izango dute.

Lantoki guztietan sindikatu-atalak osatu ahal izango dira, sindikatu bakoitzak bere kide-zerrenda aurkeztu ondoren.

Sindikatu-atalek honako eginkizun hauek izango dituzte:

- Iragarki-tauletan era guztietako komunikazioak, deialdiak eta, oro har, Sindikatuaren edozein agiri argitaratzea.
- Kuota sindikalak biltzea, enpresako lokaletan baina lanorduetatik kanpo.
- Enpresa Batzordeko kideak izateko hautagaiak izendatzea.
- Enpresako lokaletan bere sindikatuaren era guztietako abisuak eta komunikazioak eskura izatea, lanorduen aurretik edo ondoren.

44. artikulua.—Zigorrak

Zigorak ezarri eta jakinarazteari dagokionez, indarreko lege-riak ezarritakoa beteko da.

45. artikulua.—Eskubide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian Bidaiarientzako Arbitraje Epaian eta indarreko gainerako lege orokorretan ezarritakoa beteko da.

46. artikulua.—PGA/CAP etengabeko prestakuntza

PGA/CAP Etengabeko Prestakuntzako ikastaroaren kostu ekonomikoa Enpresaren kargura izango da. Horretarako beharrezkoa da Enpresak Ikastaro Zehatza baliozkotzea, eta Enpresako enpleguak balorazioa proposatu beharko du, gutxienez egiten hasi baino 2 hilabete lehenago. Enpresak baliozkotzen ez badu, hark 2 ikastaro alternatiboren berri emango dio gutxienez, paragrafo honetan jasotzen den nahitaezkitasunaren barruan.

Gidari guztiek PGA/CAP Etengabeko Prestakuntzako ikastaroaren ziurtagiriaren kopia eta egiaztatzen duen gidabaimena aurkeztu beharko dituzte hori lortu bezain laster. Gidariren batek ziurtagiria edo egiaztatzen duen gidabaimena lortzen ez badu, aurreko paragrafoan xedatutakoa aplikatuko da, eta Enpresak ez du konpromisorik hartu beharko bere gain prestakuntza berriari dagokionez.

Ikastaroa garatzen erabilitako denbora langilearen kontura izango da, eta ez da benetako lan-denboratzat hartuko. Hala ere, PGA/CAP Etengabeko Prestakuntzari buruz Entzutegi Nazionalen 2011. urtean Langileen Ordezkariek hasitako prozesu judizialean xedatzen dena bete beharko da, betiere, gai horri dagokionez.

47. artikulua.—Emakumea

Familia- eta lan-bizitza bateragarri egiteari buruzko 39/1999 Legean ezarritakoa beteko da.

48. artikulua.—Elbarriak

13/1982 Legeak ezarritakoa betetzeko, maiatzaren 11ko 1451/1983 Errege Dekretuan, enplegu selektiboa eta langile elbarrien enplegua sustatzeko neurriak arautzen dira; lege horiei jarraiki eta enpresak egituratzearen, sinatu dutenek erabaki hau hartu dute: Hitzarmen honen eraginpeko 50 langile baino gehiagoko enpresetan, Enpresa Batzordearekin eta Langileen Ordezkariekin elkarlanean, elbarrientzako moduko lanpostuen zerrenda egitea 30 eguneko epearen barruan, eta zerrenda hori Batzorde Mistoaren esku jartzea.

49. artikulua.—Erretiroa

Enpresan 20 urte daraman eta aurretiko erretiro osoa auke-ratzen duen langileak honako kalte-ordain hauek jasoko ditu:

- 60 urterekin: 15 hileko sari.
- 61 urterekin: 13 hileko sari.
- 62 urterekin: 10 hileko sari.

3. Dispondrán de tablón de anuncios.

En todos los centros de trabajo podrán constituirse secciones sindicales, previa presentación por las centrales respectivas de la relación de sus afiliados.

Las funciones de las secciones serán las siguientes:

- Fijar en los tableros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.
- Recaudar en los locales de la empresa, pero fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales.
- Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.
- Disponer de toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa antes o después del horario de trabajo.

Artículo 44.—Sanciones

Tanto en su imposición como en su comunicación, se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Artículo 45.—Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para Viajeros y demás legislación general vigente.

Artículo 46.—Formación continua CAP

El coste económico docente del curso de Formación Continua CAP será a cargo de las Empresas Para ello es necesaria previa validación por la Empresa del Curso concreto, debiendo ser propuesto por el empleado a la Empresa para valoración al menos con 2 meses de antelación al inicio de su celebración. En el supuesto de no validación por la Empresa del mismo, ésta le comunicará al menos 2 cursos alternativos incluidos en la obligación contenida en el presente párrafo.

Todos los conductores deberán entregar copia del certificado del Curso CAP Formación Continua a la Empresa una vez obtenido el mismo, así como el Carné acreditativo. En el supuesto de que un conductor no obtuviera el Certificado o Carné acreditativo, no será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior, no estando la Empresa obligada a asumir compromiso alguno en relación a la nueva formación.

El tiempo empleado en el desarrollo del Curso será a cargo del empleado, no considerándose tiempo de trabajo efectivo, si bien en relación a este aspecto se estará a lo que por Resolución Judicial firme se establezca en el proceso judicial de ámbito Nacional que sobre el CAP Formación Continua ha iniciado la Representación de los Trabajadores en 2011 ante la Audiencia Nacional

Artículo 47.—Mujer

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 48.—Minusválidos

De cara a estructurar las empresas, y de acuerdo con el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, las partes firmantes acuerdan que en el plazo de 30 días, en las empresas afectadas por este Convenio con más de 50 trabajadores, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, harán una relación de puestos de trabajo apropiados para minusválidos, presentándola a la Comisión Mixta.

Artículo 49.—Jubilación

El trabajador con 20 años de servicio en la empresa y que opte por la plena jubilación anticipada percibirá una indemnización en la cuantía siguiente:

- A los 60 años de edad: 15 mensualidades.
- A los 61 años de edad: 13 mensualidades.
- A los 62 años de edad: 10 mensualidades.

— 63 urterekin: 6 hileko sari.

— 64 urterekin: 2 hileko sari.

Zerbitzu erregularren enpresetarako, kalte-ordaina oinarritzko soldataren hileko ordainsari bat, bigarren zutabea eta antzinatasuna aintzat hartuta kalkulatu da. Zerbitzu pribatuen kasuan, aldiz, bigarren zutabearen orde Hitzarmenaren 50. artikuluko soldataz kanpoko plusa ezarriko da.

Onura horren eraginpean jarri nahi duen langileak adina bete baino hilabete bat lehenago egin beharko du eskaera. Erretiroa hartzerakoan hiru hilabete ordainsaria ordainduko da, eta gainerakoa ondorengo hilabeteetan.

Langileak urriaren 19ko 2708/1981 Errege Dekretuaren babesean erretiroa hartzen badu, ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango, ezta txanda- edo ordezte-kontratuen kasuetan ere.

II. KAPITULUA BEREZIAK

50. artikulua.—*Soldataz*

Zerbitzu Pribatuetakoko langileen ordainsariak bi kontzeptu hauek bilduko dituzte: 2011. urteko oinarritzko soldata eta soldataz kanpoko plusa.

Oinarritzko soldata: 1.523,50 euro.

Soldataz kanpoko plusa: Bidaiarien Zerbitzu Pribatuko gidariek mantenu-gastuak egin behar dituzte beren kontura, lanaldia hasien denetik amaitu arte denbora gehiegi igarotzen delako. Egoera berezi hori aintzat hartuta, Hitzarmen honen eraginpeko enpresek 124,02 euro ordainduko dizkiete hilean gidariei, eta ordainketa hori dietatzat joko da, gastuen kalte-ordaina baita.

Kobrantza-plusa: Gainera, Gidari Hartzailearen kasuetarako kobrantza-plusa sortu da: 56 euro hilean.

51. artikulua.—*Aparteko ordainsariak*

1.572,56 euroko aparteko hiru (3) ordainsari bermatzen dira. Honako egun hauetan banatuko dira:

1. Martxoaren 15ean.
2. Uztailaren 15ean.
3. Abenduaren 15ean.

Martxoko ordainsaria egutegiko urtearen barruan ordainduko da, modu proportzionallean.

52. artikulua.—*Antzinatasuna*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek antzinatasun-osagarri pertsonala izango dute. Hala, aldiaren behin soldata igoko zaie enpresa berari eskainitako zerbitzu-denboragatik: gehienez bi biurteko eta bost bosturteko ordainduko zaizkie (34,07 € biurteko bakoitzeko eta 68,08 € bosturteko bakoitzeko).

53. artikulua.—*Oporrak*

Enpresaren beharrak direla-eta oporrak ekainaren 15etik irailaren 15era bitarteko epetik kanpo hartu behar dituzten Zerbitzu Pribatuetakoko langileei konpentsazioa emango zaie: 5 opor-egun gehiago edo 251,49 €.

54. artikulua.—*Ibilgailuak garbitzea*

Lanaldiaren barruan jardun gabeko orduak dituen gidariak ibilgailua garbitu eta mantentzeko baliatu ahal izango ditu ordu horiek, baldin eta beharrezko bitartekoak eskura baditu. Zeregin horietan sartutako orduak lanordutzat hartuko dira.

55. artikulua.—*Gaueko lana, berezian eta erregularrean*

22:00etatik 6:00etara zerbitzuak eskaintzen dituzten langileek 1,62 € jasoko dute sartutako ordu bakoitzeko, "gaueko lan" kontzeptu gisa.

— A los 63 años de edad: 6 mensualidades.

— A los 64 años de edad: 2 mensualidades.

La indemnización se calculará para las empresas de servicios regulares sobre una mensualidad del salario base, segunda columna y antigüedad, y para los servicios discrecionales se sustituirá la segunda columna por el plus extrasalarial del artículo 50 del Convenio.

El trabajador que pretenda acogerse a este beneficio deberá formular solicitud con un mes de antelación al cumplimiento de la edad, y el pago se realizará mediante el abono de tres mensualidades al momento de jubilarse y el resto en sucesivas mensualidades.

No existirá derecho a esta indemnización en el caso de que el trabajador de 64 años se jubile al amparo del Real Decreto 2708/1981, de 19 de octubre, ni en los supuestos de contratos de relevo o de sustitución.

CAPÍTULO II DISCRECIONALES

Artículo 50.—*Salarios*

Las retribuciones de los trabajadores de Servicios Discrecionales constarán de dos conceptos: salario base y plus extrasalarial Año 2011.

Salario base: 1.523,50 euros.

Plus extrasalarial: En atención a las peculiares características que concurren en el Servicio Discrecional de Viajeros, en el que los conductores se ven obligados a realizar gastos de manutención a su costa, por cuanto transcurre un excesivo período de tiempo desde el comienzo de la jornada hasta su terminación, las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus conductores mensualmente la cantidad de 124,02 € que tendrán la consideración de dieta por tratarse de una indemnización de gastos.

Plus de cobranza: Así mismo y para aquellos casos de Conductor Perceptor se crea el plus de cobranza por importe de 56 euros por mes.

Artículo 51.—*Pagas extraordinarias*

Se garantizan tres (3) pagas extraordinarias en cuantía de 1.572,56 € distribuidas de la siguiente forma:

1. 15 de marzo.
2. 15 de julio.
3. 15 de diciembre.

La paga de marzo se abonará proporcionalmente dentro del año natural.

Artículo 52.—*Antigüedad*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios en cuantía de 34,07 € para los bienios y de 68,08 € para los quinquenios.

Artículo 53.—*Vacaciones*

Los trabajadores de Servicios Discrecionales que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, serán compensados en 5 días más o 251,49 €.

Artículo 54.—*Limpieza de vehículos*

El conductor que dentro de la jornada laboral tenga horas de no ocupación efectiva podrá dedicarlas a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance y el tiempo invertido se computará como horas efectivas de trabajo.

Artículo 55.—*Nocturnidad discrecional y regular*

El personal que preste servicios entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de 1,62 € por hora trabajada, en concepto de nocturnidad.

III. KAPITULUA ERREGULARRAK

56. artikulua.—*Ordainsariak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileen ordainsariak 1. eranskinean azaldu dira. Oinarrizko soldata eta lanegun bakoitzeko bigarren zutabe bat biltzen dituzte, igandeak eta jaiegunak barne, eta ordaindutako opor eta lizentzien arabera zenbatuko dira.

Zenbait lan-kategoriak bigarren zutabe hori jasoko dute, eta enpresa bakoitzak dagozkion kontzeptuei aplikatuko die jasotze hori: garbiketa, ibilgailuen kontserbazioa, kobratzaile eta gidari hartzaileen likidazioagatik aparteko lana, pizgarriak, primak, plusak, sariak eta abar, indarreko Garraioen Lan Ordenantzan zehaztutako kategorien definizioaren arabera.

Orobat, Gidari Hartzaileari soldata-osagarri bat ordainduko zaio kobratze-eginkizunengatik, taulen hirugarren zutabeaz ezarritako zenbatekoan.

57. artikulua.—*Aparteko ordainsariak*

Aparteko ordainsariak hiru izango dira (3): hilabete bakoitzeko hitzarmenaren oinarrizko soldataren 30 egun, gehi antzinasuna eta soldata-taularen bigarren zutabea (hileko 56. artikulua).

Paga horiek honela banatuko dira:

- 1) Martxoaren 15ean.
- 2) Uztailaren 15ean.
- 3) Abenduaren 15ean.

58. artikulua.—*Antzinasuna*

Zerbitzu erregularretako langileek enpresa berean eskaintako zerbitzuen denboraren arabera aldizkako igoera izango dute antzinasunagatik osagarri gisa: bi biurteko eta bost bosturteko, gehieze ere.

Antzinasunagatik osagarri pertsonalaren zenbatekoa biurteko bakoitzeko kalkulatu da. Bosturteko bakoitzeko, aldiz, soldata-taulan ezarritakoa aplikatu da.

59. artikulua.—*Lanaldi trinkoa*

Bulegoko langileei dagokienez, enpresek lanaldi trinkoa mantenduko dute orain artean hori baliatu duten tokietan, eta langileekin ados jarrita ezarri ahal izango dute orain artean baliatu ez duten langile guztientzat, ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte.

60. artikulua.—*Gidariaren betebeharrak*

Eskatzen bazaio, egindako zerbitzuari, ibilgailuaren egoerari, eta karburagailu eta lubrifikatzaileen kontsumoari buruzko informazioa bildu beharko du egunero, idatzita. Orobat, liburu batetako du arauen arabera, bai eta, hala badagokio, bidaia-orriak ere, eta lantegiko langileari lagunduko dio, gidari-lanaren ardura hartu behar ez duenean.

61. artikulua.—*Subrogazioa*

Hiriz kanpoko Errepideko Garraioaren erabilera orokorreko emakida erregular iraunkorrek amaitzen badira, eta enpresa esleipendun berria ordura arte prestazioa ematen zuena ez bada, subrogazioa aplikatu da enpresa horretan aurreko emakidunaren enplegatuekin, haien kategoria edozein dela ere, eta Enpresa esleipendun berriarentzat Langileen Estatutuko 44. artikuluan aurreikusten diren betebeharrekin.

Subrogazioak eragina izango du amaieraren unean ordura arte emakiduna zen enpresakoak diren langileengan, betiere gutxienez aurreko lau hilabeteetan aurreko emakidunaren lanean jardun badute nagusiki. Gauza bera aplikatu zaie emakidaren amaieran lanpostua erreserbatzeko eskubide-egoeran, aldi baterako ezintasunean eta eszedentzian dauden langileei, betiere egoera horietara pasa ziren unean aurreko 4 hilabeteetan emakida horretarako lan egin badute nagusiki. Horrez gain, betebeharrak hori aplikatu

CAPÍTULO III REGULARES

Artículo 56.—*Retribuciones*

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio y que figuran en el anexo 1 comprenden un salario base y una segunda columna por cada día de trabajo efectivo que incluyen los domingos y días festivos y se computará en vacaciones y licencias retribuidas.

Esta segunda columna la cobrarán las categorías laborales cuya percepción será aplicada por cada empresa a los distintos conceptos que le afecten, como limpieza, conservación de vehículos, trabajo extra por liquidación de cobradores y conductores perceptores, incentivos primas, pluses, premios, etc. siempre dentro de su categoría laboral, según la definición de categorías especificadas en la vigente Ordenanza Laboral de Transportes.

Asimismo, se fija un complemento salarial del Conductor-Perceptor por sus funciones de cobro, en la cuantía fijada en la tercera columna de las tablas.

Artículo 57.—*Pagas extraordinarias*

Las pagas extraordinarias serán tres (3), de 30 días de salario base convenio cada mes, más antigüedad y segunda columna (artículo 56 Mensual) de la tabla salarial.

Estas pagas serán distribuidas de la forma siguiente:

- 1) 15 de marzo.
- 2) 15 de julio.
- 3) 15 de diciembre.

Artículo 58.—*Antigüedad*

Los trabajadores de los servicios regulares disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será por cada bienio y por cada quinquenio lo establecido en la tabla salarial.

Artículo 59.—*Jornada de trabajo intensiva*

Las empresas, con respecto al personal de Oficina, mantendrán la jornada intensiva allí donde la vinieran disfrutando y podrán establecerla de acuerdo con los trabajadores, para todo aquel personal que no venía disfrutando de ésta, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 60.—*Obligaciones del conductor*

Si se le exige, deberá dar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricantes, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, en su caso las hojas de ruta y ayudando habitualmente al operario del taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar.

Artículo 61.—*Subrogación*

En el caso de vencimiento de concesiones regulares permanentes de uso general de Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera, si la nueva Empresa que resultara adjudicataria fuera diferente a la hasta entonces prestataria de la concesión, operará la subrogación en aquella de los empleados del anterior concesionario cualquiera que sea su categoría y con las obligaciones para la nueva Empresa adjudicataria que prevé el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

La subrogación alcanza a los Empleados que en el momento del vencimiento pertenezcan a la Empresa hasta entonces concesionaria habiendo como mínimo desarrollado los últimos cuatro meses de su actividad predominantemente para la concesión vencida. La misma incluye a los empleados que en el momento del vencimiento de la concesión se encuentren en situación de derecho a reserva de puesto de trabajo, IT, excedencia siempre que en el momento de acceder a estas situaciones hubieran durante al menos

zaie aldi baterako kontratua indarrean duten enplegatuei, baldin eta emakida amaitzen den ulean nagusiki emakidan lanean ari baziren, nahiz eta aurreko 4 hilabeteetan egin ez, betiere artikulua honetan jasotzen den betebeharraren barruan enplegatuen bat ordezkatzeko ari baziren. Subrogazioa aplikatuko zaie, baita ere, amaieraren ulean nagusiki emakidan lanean ari ziren errelebu-kontratudun langileei; nahiz eta aurreko 4 hilabeteetan egin ez, betiere ordezkatzeko dute erretiratu partziala artikulua honetan jasotzen den betebeharraren barruan baldi badago.

62. artikulua.—*Eskola-garraioa agiria*

Eskola-garraioa agiria lortzearen zenbatekoa enpresaren kontura izango da, zerbitzu hori eskaintzen duen gidariari eskatzen bazaio.

63. artikulua.—*Igande eta jaiegunetako dieta*

Igande eta jaiegunetako zerbitzu erregularretan lan egiteagatik (atsedenaldi konpentsagarria barne), 5,30 euroko dieta edo gehi-kina jasotzeko eskubidea izango du langileak.

64. artikulua.—*Hitzarmena ez aplikatzeko klausula. Ituna*

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahi-taez edo ezinbestez bete beharko soldata-igoera hori aplikatzea-gatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek. Hortaz, honako hauek hartuko dira, besteak beste, egiaz-tatutako kausa justifikatutzat:

- Azken bi kontabilitate-ekitaldietan modu objektiboan eta fro-gatzeko moduan egiaztatutako defizit- edo galera-egoerak. Era berean, aurrera doan urteko aurreikuspenak izango dira kontuan.
- Ondorengo legezko desegitearen kausetan barne hartuta dauden sozietateak:
 - a) Galerengatik, betiere enpresaren ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den zenbatekora murriztuta uzten badute.
 - b) Kapital soziala legezko gutxienekotik behera gerat-zeagatik, murrizketa legez ezarria bada.
- Hartzekodunen konkurto, porrot, edo ordainketa-etendu-rako egoeran dauden enpresak.

Honako zirkunstantzia hauek ere kontuan hartu beharko dira: produkzio-maila, salmentak, bezero-galtze nabarmena, likidezia-rik eza, eta enpresaren egonkortasun ekonomikoari eragiten dion bezero kaudimengabeen bolumena.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek soldata-erregimen hori Bizkaiko Aldizkari Ofizia-lean argitaratu ondorengo 15 eguneko epean jakinarazi beharko diete idatzita Hitzarmenaren Batzorde Mistoari eta langileen orde-zkaritzari, edo, hori ez balego, langileei. Langileen ordezkari-tzari edo langileei bidalitako idazkiarekin batera bestelako soldata-erregimena egiaztatutako dute agiriak aurkeztu beharko dituzte (azalpen-memoria, balantzeak, emaitzen kontuak, edo, horrelakorik ez balego, kontuen ikuskarien edo aztertzaileen txostena edo beste agiri batzuk).

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, enpresaren barruan sol-data-erregimena ez aplikatzeari buruzko adostasunik ez badago 10 eguneko epean, espediente Hitzarmenaren Batzorde Misto-ari igorriko zaio. Batzorde Mistoak 10 eguneko epean erantzun beharko du, eta horren erabakia loteslea izango da.

Batzorde Paritarioan ere ez bada gai horri buruz adostasunik lortzen, PRECOren arbitraje-prozeduraren arabera erabakiko da espediente. Alderdi interesatu gisa Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak jardungo dute.

Soldata-erregimena ez aplikatzea onartzen bada, urtebeteko eraginkortasuna izango du.

los 4 meses anteriores desarrollado predominantemente su actividad para la concesión. Igualmente el alcance de la obligación lo será en cuanto a los Empleados con contrato de interinidad en vigor en el momento del vencimiento de la concesión que estuvieren desempeñando predominantemente la actividad de la concesión aún cuando no llevaran haciéndolo los 4 meses anteriores siempre y cuando en este caso se hallaren sustituyendo algún empleado dentro del ámbito de la obligación contenida en el presente artículo. La subrogación resulta igualmente de aplicación al personal con contrato de relevo que en el momento del vencimiento estuvieren desempeñando predominantemente la actividad de la concesión aún cuando no llevaran haciéndolo los 4 meses anteriores siempre y cuando en este caso el jubilado parcial al que sustituya se encuentre dentro de la obligación contenida en este artículo.

Artículo 62.—*Carné de transporte escolar*

El importe de la obtención del carné de transporte de escolares será por cuenta de la empresa cuando sea exigido al conductor que preste este servicio.

Artículo 63.—*Dieta en domingos y festivos*

Los trabajos en servicios regulares los domingos y festivos con descanso compensatorio darán derecho al trabajador al percibo de una dieta o suplido de 5,30 €.

Artículo 64.—*Cláusula de descuelgue. Pacto*

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

También serán circunstancias a valorar el suficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Vizcaya», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de arbitraje del PRECO, en el que actuarán como partes interesadas las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue, de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

Hitzarmen honetako ez aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badio enpresaren batek, berriz ere baimena eskatu beharko du, artikuluko honetan aurreikusitako moduan eta prozeduran.

Ez aplikatze denboraldia igarotakoan, eta ez bada luzatzea eskatu, edo luzapena ukatu bada, automatikoki itzuliko da berriro hitzarmenean aurreikusitako baldintzetara.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie, horiek edo Batzorde Mistoak, ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak. Eta horri guztiari buruz isiltasun profesionala gordeko dute.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

2011KO SOLDATA TAULA

Kategoriak	Oinarritzko soldata Euroak hileko	2. zutabea. 56. art. Euroak hileko	58.2. art. Lan. Ord. Euroak hileko
Zerbitziburua	1.672,50	302,08	
Ikuskatzaile nagusia	1.509,78	302,08	
Atalburua	1.364,63	414,73	
Negoziatuko burua	1.325,48	372,52	
1. mailako ofiziala	1.216,92	302,08	
2. mailako ofiziala	1.184,36	302,29	
Administrari laguntzailea	1.171,20	227,11	
16-18 urteko izangaia	917,13		
1. mailako geltokiburu edo adm.-burua	1.392,75	386,59	
2. mailako geltokiburu edo adm.-burua	1.325,48	372,53	
Ibilbideko administrazio-arduraduna	1.184,34	302,08	
Leihatilazaina	1.165,89	288,02	
Zaindegiko arduraduna	1.161,52	259,87	
Faktoreak	1.165,89	288,02	
Salgai-banatzailea	1.157,15	231,70	
Txoak	1.157,15	231,70	
1. mailako trafikoburua	1.221,29	330,29	
2. mailako trafikoburua	1.216,92	302,08	
3. mailako trafikoburua	1.212,54	274,67	
Ikuskatzaileak	1.216,92	302,08	
Gidari hartzailea	1.216,92	302,08	136,67
Gidariak	1.216,92	302,08	
Kobratzaileak	1.161,52	259,83	
Koipeztatzaileak	1.161,52	259,83	
Zerbitzuko txoa	1.157,15	231,70	
Ibilgailu-garbitzailea	1.157,15	231,70	
Lantegiko burua	1.364,63	414,73	
Kontramaisua edo arduraduna	1.316,72	316,19	
Ekipoburua	1.225,68	358,43	
1. mailako ofiziala	1.216,92	302,08	
2. mailako ofiziala	1.184,36	302,08	
3. mailako ofiziala	1.161,52	259,83	
Lantegiko txoa	1.157,15	231,70	
1. urteko ikastuna	884,60	48,63	
2. urteko ikastuna	917,13	48,63	
Faktura-kobratzailea	1.157,15	231,70	
Telefonista	1.157,15	231,70	
Atezaina	1.157,15	231,70	
Jagole edo zaindaria	1.157,15	231,70	
Mandatugilea	917,13	48,63	

2011ko soldata taula
behin-behinekoa

Gainontzeko kontzeptuak

6. art. Presentzia-orduak 11,02

Zaindariaren jaia

Jai ez duenarentzat 64,28

Jai duenarentzat 32,17

Diru-erabilera 41,89

Bidaia-sariak

Ostatu-gaua eta gosaria 33,84

Bazkaria 12,89

Afaria 12,89

Dieta osoa, guztira 59,62

Laneguneko txangoa 38,85

Igande eta jai-egunetako dieta, 63. art. 5,30

TABLA SALARIAL 2011

Categorías	Salario base Mensual euros	2ª Columna Art. 56 Mensual euros	Art. 58.2 Ord. Lab. Mensual euros
Jefe de Servicio	1.672,50	302,08	
Inspector Principal	1.509,78	302,08	
Jefe de Sección	1.364,63	414,73	
Jefe de Negociado	1.325,48	372,52	
Oficial de 1.ª	1.216,92	302,08	
Oficial de 2.ª	1.184,36	302,29	
Auxiliar administrativo	1.171,20	227,11	
Aspirante 16-18 años	917,13		
Jefe de Estación o Adm. 1.ª	1.392,75	386,59	
Jefe de Estación o Adm. 2.ª	1.325,48	372,53	
Encargado de Admón. en ruta	1.184,34	302,08	
Taquillero	1.165,89	288,02	
Encargado de consigna	1.161,52	259,87	
Factores	1.165,89	288,02	
Repartidor mercancías	1.157,15	231,70	
Mozos	1.157,15	231,70	
Jefe de Trafico 1.ª	1.221,29	330,29	
Jefe de Trafico 2.ª	1.216,92	302,08	
Jefe de Trafico 3.ª	1.212,54	274,67	
Inspectores	1.216,92	302,08	
Cond. perceptor	1.216,92	302,08	136,67
Conductores	1.216,92	302,08	
Cobradores	1.161,52	259,83	
Engrasadores	1.161,52	259,83	
Mozo de servicio	1.157,15	231,70	
Lavacoches	1.157,15	231,70	
Jefe de taller	1.364,63	414,73	
Contraamaestre o Encargado	1.316,72	316,19	
Jefe de equipo	1.225,68	358,43	
Oficial de 1.ª	1.216,92	302,08	
Oficial de 2.ª	1.184,36	302,08	
Oficial de 3.ª	1.161,52	259,83	
Mozo de taller	1.157,15	231,70	
Aprendiz 1 año	884,60	48,63	
Aprendiz 2 año	917,13	48,63	
Cobrador facturas	1.157,15	231,70	
Telefonista	1.157,15	231,70	
Portero	1.157,15	231,70	
Vigilante o Guarda	1.157,15	231,70	
Botones	917,13	48,63	

Tabla salarial 2011
provisional

Resto de conceptos

Art. 6 Horas de presencia 11,02

Fiesta patronal

Quien no disfrute 64,28

Quien disfrute 32,17

Quebranto moneda 41,89

Dietas

Pernotación y desayuno 33,84

Comida 12,89

Cena 12,89

Total dieta completa 59,62

Excursión día laborable 38,85

Dieta en Domingos y Festivos art. 63 5,30

	2011ko soldata taula behin-behinekoa
<i>Igande eta jai-egunetan lan egitea</i>	
Egun osoa	109,52
Egun erdia	54,77
gaueko orduko:	1,62
<i>Antzinasun-taula (*)</i>	
2 urte	41,86
4 urte	83,71
9 urte	167,37
14 urte	251,06
19 urte	334,73
24 urte	418,39
29 urte	502,07

	Tabla salarial 2011 provisional
<i>Trabajo Domingo y Festivo</i>	
Día completo	109,52
Medio día	54,77
Hora nocturna:	1,62
<i>Tabla Antigüedades (*)</i>	
2 años	41,86
4 años	83,71
9 años	167,37
14 años	251,06
19 años	334,73
24 años	418,39
29 años	502,07

<i>Bereziak</i>	
Kontzeptua	2011 (behin-behinekoa)
Oin. soldata	1.523,50
Soldataz kanpoko plusa, 50. art.	124,02
Kobrantza plusa	56,00
Aparteko ordainsariak.	1.572,56
Antzinasuna, biurtekoa	34,07
Antzinasuna, bosturtekoa	68,08
53. art., gaueko lana	1,62
Oporrak, 54. art.	251,49
Jaiegun eta lanegunetako txangoak, 39. art.	27,95

<i>Discrecionales</i>	
Concepto	2011 (provisional)
Salario Base	1.523,50
Plus Extrasalarial, artículo 50	124,02
Plus cobranza	56,00
Pagas extras	1.572,56
Antigüedad Bienio	34,07
Antigüedad, Quinquenio	68,08
Art. 53., Nocturnidad	1,62
Vacaciones Artº 54	251,49
Excursiones en festivos y laborables art. 39	27,95

<i>Bereziak eta erregularrak</i>	
Kontzeptua	2011 (behin-behinekoa)
Gidabaimena kentzea	1.386,49
Atzerriko dietak	198,31

<i>Discrecionales y regulares</i>	
Concepto	2011 (provisional)
Retirada de carnet	1.386,49
Dietas extranjero	198,31

(III-525)

(III-525)

IV. Atala / Sección IV

Estatuko Administrazio Orokorra
Administración General del EstadoLan eta Inmigrazioaren MinistraritzaLangabezi prestazioen etete edo baliogabatzeko erabakiak.

Desiderio Vicente Vicente jaunak, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren Bizkaiko Probintzi Zuzendaria Legez.

Jakinerazten dut: Ondorengo langabezi prestazioen etete edo baliogabatzeko erabakiak jakineraztea ezinezkoa izan delarik, eta Herri Ardularitzen Arau Juridikorako Legearen 59. artikuluan, eta 1992ko azaroaren 26an, Prozedura Administrazio Arruntan ezarritakoa betetz, eta helbide berriak aurkitzea ezinezkoa gertatu delarik, honako ediktuaren bitartez oharrak jakinerazten direla.

Erabakion aurka Lurralde Zuzen- daritza honetan jurisdikzio-bideari aurretiko erreklamazioa ezarri ahal izango zaio erabaki hau jakinarazten den egunetik 30 laneguneko epean. Erreklamazioa, apirilaren 7ko 2/1995 Errege Lege Dekretuak («B.O.E.» 86 zk. api-

Ministerio de Trabajo e InmigraciónResoluciones sobre suspensión o extinción de prestaciones por desempleo.

Don Desiderio Vicente Vicente, como Director Provincial en funciones del Servicio Público de Empleo Estatal en Bizkaia.

Hago saber: Que habiendo resultado infructuoso el intento de notificación de las siguientes resoluciones sobre suspensión o extinción de prestaciones por desempleo y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1992, y resultando imposible hallar nuevos domicilios de los mismos por el presente edicto se procede a su notificación.

Contra estas Resoluciones se podrá interponer ante este Servicio Público de Empleo Estatal, la preceptiva Reclamación Previa a la vía jurisdiccional a través de su Oficina de Empleo en el plazo de 30 días hábiles desde la notificación de la presente Reso-