

Laneko edozein gairi dagokionez, nagusien aginduak ez betetzea, baldin eta horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmenik eragiten badio, salbu eta zuzendariek, nagusiek edo erdi-mailako agintariek egindako egintzak agintekeriak eragindakoak badira, baldin eta legezko aginduak nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, nagusitasun-egoeraz baliatuz egiten badira, edo egoera pertsonalagatik edo lanekoagatik ahulen diren langileei egiten bazaizkie.

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zigorrak honako hauek izango dira:

- A) Hutsegite arinengatik: Idazki bidezko kargu-hartzea.
- B) Hutsegite larriengatik: Idazki bidezko kargu-hartzea.
- Enplegua eta soldata kentzea, bi egunetik hogeiei egunera bitarte.
- C) Hutsegite oso larriengatik: Idazki bidezko kargu-hartzea.
- Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.
- Kaleratzea.

Hutsegiteen garrantziaren arabera, hutsegiteak honako egun hauetan preskribituko dira:

- Hutsegite arinak: Hamar egun.
- Hutsegite larriak: Hogeiei egun.
- Hutsegite oso larriak: Hirurogei egun.

Hutsegite horien preskripzioa enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera zenbatzen hasiko da, eta, betiere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

(III-92)

ERABAKIA Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Pesa Bizkaia, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. (Hitzarmen kodea zk. 4804862011998).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (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 uztailaren 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.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2012ko otsailaren 3an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Izpta. Iciar González Carrasco

La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves: Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- C) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas Leves: Diez días.
- Faltas Graves: Veinte días.
- Faltas Muy Graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

(III-92)

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 de la empresa Pesa Bizkaia, S.A. (Código de convenio número 4804862011998)

Antecedentes

Primero. Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Dirección y el Comité de Empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («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.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 3 de febrero de 2012.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

**«PESA BIZKAIA, SA» ENPRESAREN HITZARMEN
KOLEKTIBOA 2010., 2011. ETA 2012. URTEETARAKO**

I. KAPITULUA
OHAR OROKORRAK

1. artikulua.—Alderdi negoziatzaileak

Hitzarmen Kolektibo hau honako hauek negoziatu dute: alde batetik, Enpresa Zuzendaritzaren ordezkariak, eta bestetik, Enpresa Batzordeko kideak.

2. artikulua.—Lurralde Eremua

Enpresa honek Bizkaian dituen Lantoki guztietan aplikatuko da Hitzarmen Kolektibo hau.

3. artikulua.—Langile-eremua eta funtzio-eremua

Hitzarmen honek Enpresako plantillako langile guztiei eragingo die, eta hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean egun Enpresan lanean diharduten langile finkoak, behin-behinekoak eta bitartekoak hartuko ditu eraginpean, baita hitzarmena indarrean dagoen bitartean sartzen direnak ere.

4. artikulua.—Denbora-eremua eta Hitzarmenaren amaiera iragartzea

Hitzarmen honek hiru urte iraungo du, 2012ko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du, eta 2010eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean atzeraeraginezko ondorioekin.

Hitzarmenaren mugaeguna baino bi hilabete lehenago iragarriko da haren amaiera. Enpresa Zuzendaritzak konpromisoa hartu du hurrengo hitzarmenerako negoziazioei ekiteko langileen ordezkariak adierazitako hitzarmenaren aurreproiektua aurkeztu eta ondorengo 15 egunetan.

Aurrekoa gorabehera, eta hitzarmenaren hasiera bateko indarraldia edo luzapena amaitutakoan lege-hutsunea badago, hitzarmen honek oso-osorik agintzen jarraituko du bai arauen edukari dagokionez, bai behartze-edukari dagokionez, beste hitzarmenen batek ordeztzen duen arte.

Hitzarmen kolektibo honen gehieneko negoziazio-epea 36 hilabetekoa izango da, negoziazioaren hasieratik zenbatzen hasita betiere. Hitzarmena negoziatzeko gehieneko epeak amaitutakoan akordiorik ez badago, PRECO Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioan ezarritako prozedurak onartuko dituzte alderdiek.

5. artikulua.—Konpentsazioa eta irenstea

Ezartzen diren baldintza itundu guztiak Enpresan aurretiaz agintzen zutenekin konpentsatu ahal izango dira, itun bidez, edo Zuzendaritzak bere aldetik emandako hobekuntzekin; ez da kontuan hartuko hobekuntza horiek legeak, jurisprudentziak, hitzarmenak edo itun sindikalak, edo beste mota bateko itunak, kontratu indibidualak, usadioek eta ohiturek, edo beste edozein kausak aginduta eman diren.

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

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

6. artikulua.—Berme pertsonalak

Hitzarmen honetan itundutakoa orokorrean hobetzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira.

II. KAPITULUA

LANA ANTOLATZEA ETA HURA ORDAINTZEA

7. artikulua.—Lana antolatzea: Printzipio orokorra

Enpresa Zuzendaritzari dagokio lanaren antolaketa teknikoa eta praktikoa, berariazko legezko arau eta xedapenen barnean.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«PESA BIZKAIA, S.A.» PARA LOS AÑOS 2010, 2011 Y 2012**

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 1.—Partes negociadoras

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

Artículo 2.—Ámbito territorial

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

Artículo 3.—Ámbito personal y funcional

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

Artículo 4.—Ámbito temporal y denuncia de Convenio

La duración del Convenio es de tres años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012, entrando en vigor, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010.

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

No obstante lo anterior, y siempre que se produzca un vacío normativo una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, el presente Convenio continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligatorio hasta ser sustituido por otro.

El plazo máximo de negociación del presente convenio colectivo será de 36 meses, a contar desde el inicio de la negociación. Si agotados los plazos máximos para la negociación del convenio no hubiera acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en el PRECO – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca.

Artículo 5.—Compensación y absorción

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

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

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

Artículo 6.—Garantías personales

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.—Organización del trabajo: Principio general

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

8. artikulua.—Lansariak jasotzeko modua

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

Langileek banku-transferentziaren bidez jasoko dituzte lansariak, langile bakoitzak enpresarekin ados jarrita izendatutako Aurrezki Kutxako edo Bankuko kontu korrontean.

Langile bakoitzak 750 euroko aurrerakina eskatu ahal izango du hilean, hileko nominaren gainean, eta hori hil bakoitzaren 20an ordainduko da, honako baldintzekin:

- Enpresak eskuratzen duen inprimaki baten bidez eskatu beharko du.
- Aurrerakina 750 eurokoa izango da beti.
- Kopuru aurreratu hori eskatzen den hilabeteko nomina arruntaren kargura izango da.

9. artikulua.—Oinarrizko soldata eta hitzarmen-plusa

Soldata Taulen 1. eranskinean azaltzen diren lanbide-kategoriak eranskinean zehazten dena jasoko dute Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata kontzeptupean. Hileko Oinarrizko Soldata Enpresan egiaz altan izandako egunen arabera ordainduko da, betiere indarreko araudian eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako Hitzarmen Plusaren hileko zenbatekoa I. eranskineko Soldata Tauletan ere azalduko da, eta Enpresan egiaz altan izandako egunen arabera ordainduko da, betiere indarreko araudian eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

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

Horretaz gain, bi lansari-kontzeptu horiek zerbitzuari ekiteko beharrezkoak diren beste eragiketa batzuk ere ordaintzen dituzte, hala nola mailak eta pneumatikoen egoera aztertzea, airea egiaztatzea, ibilgailuaren kontrol nagusien funtzionamendua egokia ote den ikustea, zerbitzua kontrolatzeko dokumentuak prestatzea, eta ibilgailua irteera-guneraino eramatea, lantokia dagoen herri berean.

Era berean, bi lansari-kontzeptu horiek zerbitzua uzteko behar diren eragiketak ordaintzen dituzte, hala nola ibilgailua iristeko gerozko herri bereko lantokiraino eramatea, ibilgailua zein egoeratan uzten den ikustea, kontrol-dokumentuak ixtea eta eguneko parte egitea betetako zerbitzuan izandako gorabehera guztiak adieraziz.

Zerbitzua hartzeko eta uzteko lan horiek guztiak egiterakoan, beharrezko denbora baliatuko dute Gidari-Kobratzaileek, eguneko lanaldiaren zenbaketatik kanpo, ibilgailuaren eta zerbitzuaren funtzionamendu normala hartzeko eta uzteko, lan horietatik bazter utzita autobusetik gerozko lekualdaketa, Hitzarmen honen 13 artikuluan aurreikusitako tratamendua izango baitu.

Gai horri dagokionez erabaki da 2013ko urtarilaren 1etik aurrera artikulua honetako laugarren eta bosgarren paragrafoetan zehazturiko hartzeko eta uzteko lanak enpresak kudeatuko dituela antolamenduari dagokionez egoki irizten dion moduan, eta, kasuan kasu, gaur egun bezala gidari-kobratzaileek egiten badute, horietarako aurreikusitako denbora benetako lan-denboratzat hartuko da lanaldiaren barruan. Horrek ez die inolako penalizazio ekonomikorik eragingo langileei, eta irentsita geratuko dira, egun horretan indarrean hasten denean, egungo kontzeptu ekonomikoetan egungo hitzarmenaren Laugarren Xedapen Iragankorrean aurreikusitako zenbatekoak.

Artículo 8.—Forma de percibir las retribuciones

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

Los trabajadores percibirán sus retribuciones mediante transferencia bancaria, en las cuentas corrientes de Cajas de Ahorros o Bancos designadas por cada trabajador, de acuerdo con la Empresa.

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

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

Artículo 9.—Sueldo Base y Plus de Convenio

Las categorías profesionales que se indican en el Anexo nº 1 de la Tabla de Sueldos, percibirán en concepto de Sueldo Base de Convenio, lo especificado en el mismo. El Sueldo Base mensual se abonará en proporción a los días efectivamente de alta en la Empresa, de acuerdo con la normativa vigente y lo dispuesto en el presente Convenio.

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

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

Además ambos conceptos salariales retribuyen aquellas otras operaciones precisas para la toma del servicio, tales como: revisar niveles, estado de los neumáticos, hacer aire, observar el buen funcionamiento de los principales controles del vehículo, preparación de los documentos de control del servicio, y traslado del vehículo, hasta la parada de salida dentro de la misma localidad del centro de trabajo.

Igualmente, dichos dos conceptos salariales retribuyen las operaciones precisas para el deje del servicio, tales como: traslado del vehículo desde la parada de llegada hasta el centro de trabajo dentro de la misma localidad, revisión del vehículo sobre el estado en el que es dejado, cierre de los documentos de control, y la elaboración del parte diario indicando todas las incidencias del servicio realizado.

En la realización de todas estas labores de la toma y deje del servicio, los Conductores-Perceptores dedicarán el tiempo necesario, fuera del cómputo de la jornada laboral diaria, para el toma y deje del normal funcionamiento del vehículo y del servicio, exceptuando de dichas labores el traslado del autobús hasta la parada que tendrá el tratamiento previsto en el artículo 13 de este Convenio.

En esta cuestión se acuerda que, a partir de la fecha de 1 de enero de 2013, las labores de toma y deje especificadas en los párrafos cuarto y quinto de este artículo, pasarán a ser gestionadas por la empresa de la forma organizativa que estime oportuna y, si en su caso, fuese realizada como en la actualidad por los conductores-perceptores, el tiempo estimado para las mismas será considerado como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Este hecho no conllevará para los trabajadores penalización económica alguna quedando absorbida, cuando entre en vigor en la fecha citada, en los conceptos económicos actuales las cuantías previstas en la Disposición Adicional Cuarta.- del actual convenio.

10. artikulua.—Antzinasun-plusa

Hitzarmen honetan bildutako langileek honako hau baliatuko dute antzinasun-osagarri pertsonal gisa: enpresari eskaintako zerbitzuetan emandako denboraren arabera aldizkako igoera. Adierazitako igoera honako hau izango da: %5ekoa bi biurteko eta %10ekoa bost bosturteko. Ehuneko horiek lanbide-kategoria bakoitzerako Soldata Taulen eranskinean azaltzen diren oinarriei aplikatuko zaizkie.

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

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

Zerbitzuan egondako urteen arabera igoerak biurtekoa edo bosturtekoa betetzen den hilabetearen ondorengo hilabetearen lehenengo egunetik aurrera hasiko dira sorrarazten.

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

11. artikulua.—Aparteko haborokinak eta mozkinetako partaidetzagatik haborokinak

Hiru haborokin finkatu dira eta oinarritzko soldaten hilabete baten parekoak izango dira, antzinasunagatik hileko plusak gehituta. Haborokinak martxoaren 15ean (Mozkinetako Partaidetza Paga), uztailaren 15ean (Udako Paga) eta abenduaren 15ean (Gabonetako Paga) ordainduko dira, salbu eta egun horiek jaiegunak badira, kasu horretan aurreko lanegunean ordainduko baitira.

Haborokin horiek hiruhileko naturalen arabera sorrarazi eta kalkulatu dira; horrela bada, urtariletik ekainera bitarteko hilabeteak hartuko dira kontuan uztailako aparteko ordainsarirako, uztailetik abendura bitarteko hilabeteak, aldiz, abenduko aparteko ordainsarirako, eta aurreko urte naturala mozkinetako partaidetzarako hartuko da kontuan.

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

Beste paga bat (Irailako Paga) sortzea erabaki da, urte bakoitzeko irailaren 15ean ordainduko dena, eta dagokion zenbatekoa berdin-berdina izango da enpresaren lanbide-kategoria guztientzat, hots,:

- 400 euro 2010. urterako.
- 800 euro 2011. urterako.
- 1.200 euro 2012. urterako.

Irailako Paga hori dagokion urteko urtarilaren 1etik urteko bereko abenduaren 31ra arte hainbanatuko da, eta pagaren zenbatekoa Udako eta Gabonetako Pagetarako egindako zenbaketarekiko berdin hainbanatuko da, eta hori horrela, abendu bakoitzeko nominetan kendu beharko dira Irailako Paga horretan sobera ordaindutako zenbatekoak artikulua honetako hirugarren paragrafoa aplikatzeagatik benetako ordainketaren eta urte-amaieraren arteko aldi.

Artículo 10.—Plus de Antigüedad

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

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

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

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

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

Artículo 11.—Gratificaciones extraordinarias y de participación en beneficios

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

Tales gratificaciones se devengarán y calcularán por semestres naturales, computándose por los meses de enero a junio para la paga extraordinaria de julio, por los de julio a diciembre para la extraordinaria de diciembre, y por el año natural anterior para la de participación en beneficios.

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

Se acuerda crear una nueva paga (Paga Septiembre) que se hará efectiva el día 15 de septiembre de cada año siendo su importe, exactamente igual para todas las categorías profesionales de la empresa, de:

- 400 euros para el año 2010.
- 800 euros para el año 2011.
- 1.200 euros para el año 2012.

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

12. artikulua.—Soldata-igoera, 2010., 2011. eta 2021. urteetarako

2010. urteari dagokionez, 2009ko abenduaren 31n jasotzen ziren kontzeptu ekonomiko guztiei, aurrerago zehaztuko direnei izan ezik, %2,5eko igoera aplikatuko zaie. Igoera hori honako honen arabera izango da: 2009. urtean Euskal Autonomia Erkidegoko KPlak izandako aldea gehi 1,5 puntu. Kontzeptu horiek adierazitako igoerarekin azaltzen dira Hitzarmen honetan.

2011. urteari dagokionez, Hitzarmen honetako kontzeptu ekonomiko guztiei igoera hau aplikatuko zaie: 2010. urtean Euskal Autonomia Erkidegoko KPlak izaten duen igoera gehi puntu 1,75, ondoren azalduko diren salbuespenak izan ezik.

2012. urteari dagokionez, Hitzarmen honetako kontzeptu ekonomiko guztiei igoera hau aplikatuko zaie: 2011. urtean Euskal Autonomia Erkidegoko KPlak izaten duen igoera gehi puntu 2, ondoren azalduko diren salbuespenak izan ezik.

Erabaki da, halaber, horietako urteren batean Euskal Autonomia Erkidegoaren KPI negatiboa izateko kasu hipotetikoa gertatzen bada, Hitzarmenaren zenbateko guztiak gehituko direla 1,75 puntuan 2011. urterako eta 2 puntuan 2012. urterako, aipaturiko salbuespenak izan ezik.

Adostu denez, Iraileko Aparteko Pagaren balioa urte bakoitzerako adierazitako zenbateko finkoa izango da.

13. artikulua.—Lanaldia.

Errepideko bidaiarien garraioan aritzen den «Pesa Bizkaia, SA» enpresaren langile guztientzako lanaldia ondoren ezarritakoa izango da, salbu eta onura handiagoko banakako itunak edo denbora partzialeko banakako kontratuak badaude, betiere Langileen Estatutuaren 85.i.1 artikulua adierazitakoaren arabera, malgutasun-irizpide desberdinekin eta adostuta enpresaren lanbide-kategoria bakoitzerako adierazten diren lan-denbora guztietan islatzen direnak, hau da:

a) Bulegoetako taldearentzat.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, talde honetako langile guztien lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutuko segidako lanaldikoa izango da egun bakoitzean. Administrazio eta likidatzaileentzat lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutuko izango da lanegun diren astelehenetik ostiralera bitarteko egunetan. Denbora horretan hamabost minutuko atsedenaldia egingo dute, eta atsedenaldi hori lan-denboratzat hartuko da.

Bulegoetako langileentzat lanaldia 7:00etatik 8:30etara hasi ahal izango da, langilearen aukeran, eta hasiera-ordutik aurrera 7 ordu eta 15 minutuko eguneroko lanaldia osatu beharko dute.

Kabinetako saltzaileen lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutuko izango da etengabeko lanaldian, bai goizez, bai arratsaldez.

b) Lantegietako eta mantentze-lanetako taldearentzat.

Mekanikarien lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutuko izango da lanegun bakoitzean; lanegunetan astelehenetik ostiralera bitarte lan egingo dute eta larunbat, igande eta jaiegunetan atse-den hartuko dute.

Langile bakoitzaren lanegunak eta atseden-egunak hilaletako egutegian ezarriko dira. Lanaldia edo grafikoak segidakoak izango dira, bai goizean, bai arratsaldean. Goizeko segidako zerbitzuak edo grafikoak 06:00etatik 14:00etara bitarte ezarri ahal izango dira; arratsaldeko segidako zerbitzuak edo grafikoak, ordea, 14:00etatik 22:00etara bitarte ezarri ahal izango dira. Ordutegi horietan hamabost minutuko atsedenaldia egingo dute, eta atsedenaldi hori lan-denboratzat hartuko da. Goizeko edo arratsaldeko lan-txandak asteko txandakatzean arabera ezarriko dira.

Autobusetako zerbitzuak asteko egun guztietan egiten direnez gero, Enpresa Zuzendaritzak lan-txandak proposatu ahal izango ditu larunbat, igande eta jaiegunetarako. Kasu horretan, txandak ezarri aurretik, Batzorde Paritarioarekin ados jarri beharko da txanda horiek lantegietako langileei konpentsatzeari eta txanda horiek ezartzeko baldintzei dagokionez.

Artículo 12.—Incremento salarial para los años 2010, 2011 y 2012

Para el año 2010, todos los conceptos económicos que se venían percibiendo al 31 de diciembre de 2009, salvo los que se especifiquen más adelante, experimentan básicamente un incremento del 2,5%, equivalente a la variación del I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2009 más 1,5 puntos. Dichos conceptos están ya reflejados en este Convenio con dicho incremento.

Para el año 2011, todos los conceptos económicos del presente Convenio tendrán, un incremento igual a la variación que experimente el I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2010 más 1,75 puntos, salvo las excepciones señaladas más adelante.

Para el año 2012, todos los conceptos económicos del presente Convenio tendrán, un incremento igual a la variación que experimente el I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca en el año 2011 más 2 puntos, salvo las excepciones señaladas más adelante.

Se acuerda igualmente que, si se diese el hipotético caso de que el aludido IPC de la Comunidad Autónoma Vasca fuese negativo en alguno de los años citados, se procederá a incrementar todas las cuantías, salvo las aludidas excepciones, del Convenio en 1,75 puntos para el año 2011 y 2 puntos para el año 2012.

Como ya se ha acordado, el valor de la Paga Extra de Septiembre será por el importe fijo apuntado para cada año.

Artículo 13.—Jornada laboral

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

a) Para el grupo de oficinas.

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

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

Para los Expendedores de Cabina, su jornada laboral será de siete horas y quince minutos diarios en jornada continuada, tanto de mañana como de tarde.

b) Para el grupo de talleres y mantenimiento.-

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

Los días de trabajo y de descansos de cada trabajador serán establecidos en calendario mensual. La jornada laboral o los gráficos serán continuados de mañana o de tarde. Los servicios o gráficos continuados de mañana podrán ser establecidos entre las 06:00 horas y las 14:00 horas, mientras que los servicios o gráficos continuados de tarde podrán ser establecidos entre las 14:00 horas y las 22:00 horas. Dentro de dichos horarios tendrá lugar un descanso de quince minutos, el cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Los turnos de trabajo, de mañana o de tarde, serán establecidos en rotaciones semanales.

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

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

Autobusen mantentze-lanez arduratzen diren langileen lanaldia gauekoa edo egunekoa izango da urteko egun guztietan, eta lanaldi horren iraupena zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da egunero, hau da, 220 lanegunen baliokidea. Lanaldi horietan hamabost minutuko atsedenaldia egingo da, eta atsedenaldi hori lan-denboratzat hartuko da.

Atseden-egun horiek hilabeteko egutegietan ezarriko dira, honako txandakatze honen arabera: Berriatuko lantokietarako, zazpi lanegun eta bi atseden-egun (asteazkena eta osteguna), beste zazpi lanegun eta bost atseden-egun (ostirala, larunbata, igandea, astelehena eta asteartea); modu horretan, hiru asteburuan behin atseden hartuko dute. Lemoako lantokietarako, berriz, zazpi lanegun eta hiru atseden-egun (asteartea, asteazkena eta osteguna), beste zazpi lanegun eta lau atseden-egun (ostirala, larunbata, igandea eta astelehena); modu horretan ere hiru asteburuan behin atseden hartuko dute.

Halaber, abenduaren 24an eta 31n auto-garbitzaileen lanaldia amaituko da bi egun horietan azken zerbitzuak egin dituzten autobusak garbitzen dituztenean.

c) Ustiapen-taldearentzat

Ikuskatzaileen lanaldia zazpi ordu eta hamabost minutukoa izango da lan egindako egun bakoitzeko, eta iraupen txikiagoko lanaldiak zazpi ordu eta hamabost minutuko lanaldi gisa zenbatuko dira ondorio guztietarako, hau da, 220 lanegunen baliokidea.

Gidari-hartzaileen lanaldiaren guztizko iraupena zazpi ordu eta hamar minutukoa izango da egun bakoitzean, zerbitzuari ekiteko eta zerbitzua uzteko denborak alde batera utzita, hitzarmen honek 9. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Zerbitzuaren grafikoak egiteko denborak bederatzi orduko iraupena izango du gehienez, eta grafikoak egiten emandako denbora guztia lan-denboratzat hartuko da.

Langile horiek urtean 1.592 ordu lan egingo dituzte 7,10 orduko eguneko lanaldian, eta ondorio guztietarako zenbatuko da 7,10 h-ko jardunaldia hori baino iraupen txikiagoko beste edozein, eta 222 lanegunen baliokide izango da hori, lan egindako lanaldi bakoitzak izan dituen orduen kopurua edozein izanda ere. Benetan lan egindako 7 orduko zuzenketa-koefiziente aplikatuko da langilea ABE-gatik baja-egoeran dagoen aldietarako edo Langileen Estatutuaren 45. artikuluan aurreikusitako kontratua eteteko kausa gisa bilduriko beste edozein kausa gertatzen denean.

Zuzenketa-indize hori 365 eguneko urte natural bati dagokio, salbu eta urte bisustua bada. Urte bakoitzaren amaieran 1.592 ordu laneguneko zatitzearen ondoriozko emaitzari jarraiki lorturiko bere koefiziente partikularra erregularizatuko zaio langile bakoitzari.

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

Atseden-egun horiek hilabeteko egutegietan ezarriko dira, hurrengo artikuluan azalduko denaren arabera.

Lanaldia edo grafikoak segidakoak izango dira, bai goizean, bai arratsaldean. Goizeko segidako zerbitzuak edo grafikoak 04:30etik 15:30era bitarte ezarriko dira. Arratsaldeko segidako zerbitzuak edo grafikoak 12:30etik 23:30era bitarte ezarriko dira. Nolanahi ere, eta ustiapen-premiak direla medio grafikoren bat 15:30ak edo 23:30ak baino beranduago amaitu ahal izango da.

Behin-behinean eta salbuespen gisa, grafiko zatituak ezarri ahal izango dira zerbitzuak ustiatzeko kausengatik. Honako hauek izango dira grafiko zatituak: bazkaltzeko gutxienez bi orduko zatiketa (11:30etik 15:30era bitarte) duten lanaldi eta grafiko guztiak, bai zatiketa langileak lan egiten duen egoitza dagoen herrian egiten bada, bai beste herri batean egiten bada; nolanahi ere, zatiketa-

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará en el turno de la mañana, de tal manera que los trabajadores de talleres trabajen tan sólo uno de esos días, según el turno semanal que les corresponda.

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

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

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

c) Para el grupo de explotación

La jornada laboral de los Inspectores será de siete horas y quince minutos de trabajo por cada día de trabajo, computándose a todos los efectos como tal jornada de siete horas y quince minutos las que tengan una duración menor, lo que equivale a 220 días de trabajo.

La jornada laboral de los conductores-perceptores tendrá una duración diaria total de siete horas y diez minutos de duración, excluidos los tiempos de toma y deje de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

La jornada laboral o los gráficos serán continuados de mañana o de tarde. Los servicios o gráficos continuados de mañana serán establecidos entre las 04:30 horas y las 15,30 horas. Los servicios o gráficos continuados de tarde serán establecidos entre las 12:30 horas y las 23:30 horas. No obstante, y por necesidades de explotación, algún gráfico podrá finalizar más tarde de las 15:30 o 23:30 horas.

Con carácter temporal y excepcional, podrán establecerse gráficos partidos por causas de la explotación de servicios. Serán gráficos partidos todas las jornadas y gráficos que dispongan de una partición, de al menos de dos horas para realizar la comida, entre las 11:30 horas y las 15:30 horas, tanto si la partición tiene lugar en la población de la residencia laboral del trabajador como en pobla-

denbora hori ez da lan-denboratzat hartuko langileak lan egiten duen egoitza dagoen herrian egiten bada zatiketa.

Segidako grafikoak eta grafiko zatituak zerbitzua gauzatu aurretik aurkeztuko zaizkio grafikoen batzordeari hark onar ditzan.

Lan-denboratzat hartuko da Lemoako lantokitik Bolonburuko zein gasolindegiko galekuek (eta alderantziz) joateko baliaturiko denbora, eta lekualdaketa horrek 5 minutu beteko dituela hartuko da kontuan. Bost minutu horien sortzapena ez zaio egindako grafikoari egotziko, eta horrenbestez, adibidez, ez du eragingo Hitzarmenaren 16. artikulua a) letrak aipatzen duen %50eko penalizazioa, eta 25., 26. eta 27. artikulua ere ez ditu eraginpean hartuko artikulua horietan bilduriko dietak jasotzeko eskubidea ematen duten grafikoen hasiera eta bukaera balioesteari dagokionez. Bost minutu horiek adierazitako moduan biltzea 2011ko urtarilaren 1ean hasiko da indarrean.

Gidari-hartzaileek lanaldian gidatzen ematen duten denborari eta atsedenaldira dagokionez, indarreko legedia aplikatuko da unero.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urte natural bakoitzean kendutako lanegun bat baliatzeko eskubidea izango dute. Egun libre hori zerbitzuetako eta atsedenaldira hila bakoitzeko egutegian aurreikusita egon dadin, adierazitako egun libre baliatu nahi duen aurreko hilabeteko lehenengo hamabostaldian eskatu beharko du langile bakoitzak. Egun hori hartzeko baimena emango da, baldin eta Lantoki bakoitzean bi langile edo gehiagok ez badu eskatu egun libre bera hartzeko baimenik. Hala eta guztiz ere, lanegunak eta atsedene-egunak hurrengo artikuluko jaiegunen eta atsedenaldien urteko zenbaketaren arabera banatuta dituzten langile guztiei dagokionez, adierazitako egun libre hori bilduta egongo da urteko zenbaketa horretan.

14. artikulua.—Lan-egutegia, urteko jaiegunak eta atsedenal-dien banaketa.

Urteko jaiegunak zehaztearren, indarreko legedian ezarritakoa hartuko da kontuan eta Eusko Jaurlaritzaren Lan Egutegia eta tokiko jaietarako Bizkaiko Laneko Lurralde Ordezkaritzak ezarritako egutegia aplikatuko dira, betiere langile talde bakoitzerako lanaldiari buruz aurreko artikuluan azaldutakoaren arabera.

Hortaz, bulegoetako taldeari eta mekanikariei dagokionez, urteko egutegia bat etorriko da adierazitako lan-egutegiarekin, eta langile bakoitzak bere Lantokiari dagokion herriko jaia baliatuko du.

a) Jaiegunak eta atsedenaldira hileren zenbatzen dituen egutegia

Behin-behineko langile guztiei, bulegoetako taldeari eta mekanikariei dagokionez, lan-egutegia langile bakoitzari dagokiona izango da, 2010eko hilabete bakoitzeko atsedenaldira-taula honen arabera:

2010	Larunbatak	Igandeak	Jaiegunak	Guztizkoak
URTARRILA	5	5	Hilaren 1a eta 6a	12
OTSAILA	4	4	—	8
MARTXOA	4	4	Hilaren 19a	9
APIRILA	4	4	Hilaren 1a, 2a eta 25a	11
MAIATZA	5	5	Hilaren 1a	11
EKAINA	4	4	—	8
UZTAILA	5	4	Hilaren 31	10
ABUZTUA	4	5	—	9
IRAILA	4	4	—	8
URRIA	5	5	Hilaren 12a	11
AZAROA	4	4	Hilaren 1a	9
ABENDUA	4	4	Hilaren 6a, 8a eta 25a	11
GUZTIZKOAK	52	52	13	117

Jaiegun horiei lantoki bakoitzari dagokion tokiko jaieguna erantsi behar zaie. 2.010. urtean honako hauek dira:

Lemoan: Atsedene-egun bat gehiago irailan (hilaren 8a, asteazkena).

ción diferente, si bien ese tiempo de la partición no tendrá la consideración de tiempo de trabajo cuando la misma tenga lugar en la población de la residencia laboral del trabajador.

Tanto los gráficos continuados como partidos serán presentados antes de su puesta en servicio al comité de gráficos para su aprobación

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo el empleado en el desplazamiento desde el centro de trabajo de Lemoa a las paradas tanto de Bolunburu como de la gasolinera y viceversa, valorándose dicho desplazamiento en 5 minutos. El devengo de estos cinco minutos no se imputará al gráfico realizado, por lo que, como ejemplo, no generará la penalización del 50% a que hace referencia la letra a).- del artículo 16 del Convenio e igualmente tampoco afectará a los artículos 25, 26 y 27 en cuanto a la valoración del inicio y finalización de los gráficos que dan derecho a percibir las dietas contenidas en dichos artículos. La inclusión de estos cinco minutos de la forma explicitada, entrará en vigor el día 1 de enero de 2011.

En lo referente al tiempo de conducción y descanso en la jornada laboral de los conductores-perceptores se aplicará en todo momento la legislación vigente.

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

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

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

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

a) Calendario con cómputo mensual de fiestas y de descansos

Para todos los trabajadores eventuales, para el grupo de oficinas y para los mecánicos el calendario laboral será el que corresponda a cada trabajador de acuerdo con el siguiente cuadro de descansos en cada uno de los meses del año 2.010:

2010	Sábados	Domingos	Festivos	Totales
ENERO	5	5	Días 1 y 6	12
FEBRERO	4	4	—	8
MARZO	4	4	Día 19	9
ABRIL	4	4	Días 1, 2 y 5	11
MAYO	5	5	Día 1	11
JUNIO	4	4	—	8
JULIO	5	4	Día 31	10
AGOSTO	4	5	—	9
SEPTIEMBRE	4	4	—	8
OCTUBRE	5	5	Día 12	11
NOVIEMBRE	4	4	Día 1	9
DICIEMBRE	4	4	Días 6, 8 y 25	11
TOTALES	52	52	13	117

Al número de fiestas hay que añadir el correspondiente a la fiesta local de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle para el año 2010:

En Lemoa: 1 descanso más en septiembre (el 8, miércoles).

Berriatun: Atsedeen-egun 1 gehiago ekainean (hilaren 29a, asteartea)

Salbuespen gisa, lantokiaz besteko herriren batean lan egiten duten langileentzat, lanera doazen herri horretako jaieguna hartuko da kontuan langile horietako bakoitzaren tokiko jaiegun gisa.

Urteko egutegian jaieguna larunbata bada, bulegoetako taldeko langileek eta mekanikariak beste atsedeen-egun bat izango dute. Atsedeen-egun horiek, langileak nahi badu, oporraldiarekin batera baliatu ahal izango ditu, banaka-banaka, edo egun horietako batzuk elkartuta, edo denak batera. Egun libre horiek hilabeteetako egutegietan aurreikusita egon daitezzen, langile bakoitzak baliatu nahi dituen egunak aurreko hilabeteako lehenengo hamabostaldian eskatu beharko ditu. Egun horiek hartzeko baimena emango da, baldin eta lantoki bakoitzean bi langilek edo gehiagok ez badu eskatu egun libre bera hartzeko baimena. Kabinetako saltzaileen kasu zehatzari dagokionez, egun libre hori hartzeko baimena emango da kabina bereko langileek aldi berean eskatzen ez badute, eta aukeraturako egunak oporralditik kanpo badaude.

Egun kopuru jakin baterako kontratatutako langileek, eta egun horiek hilabete jakin bateko egun guztiak ez badira, eskubidea izango dute lan egindako bost egunengatik bi atsedeen-egun hartzeko, eta langile horien kontratuen iraupenaren barnean astelehenetik ostiralera bitarte dauden jaiegun adina atsedeen-egun hartzeko. Nolanahi ere, larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egiteko espresuki kontratatu badira langileak, bost lanegunengatik bi atsedeen-egun hartzeko eskubidea izango dute. Dena dela, atsedeen-egunak ez badaude bilduta kontratuaren iraupenean edo langileari legokiokeen atsedenaldira kopurua ez badator bat atsedeen-egun osoekin, langile horiek baliatu gabeko atsedendaldien kontzeptuarengatik dagozkien zenbatekoak jasoko dituzte azken kitatzean, kontzeptu horrengatik Hitzarmen honetako 14. artikuluan biltzen den balioaren arabera.

b) Jaiegunak eta atsedendaldiak urtero zenbatzen dituen egutegia

Ustiapen-taldeko langileei eta Gidari/Auto-garbitzaileei eta Garbitzaileei urteko atsedendaldien honako hainbanaketa hau aplikatuko zaie: urteko larunbat guztiak (52), urteko igande guztiak (53), urteko laneko 14 jaiegunak, eta aurreko artikulua azken parafoan azaltzen den kendutako laneguna hartuko dira kontuan, eta guztira 111 edo 110 atsedeen-egun teoriko dira (lehenengo kasuan gidari-kobratzaileen kategoria bada eta bigarreanean beste kasuetan bat bada) urtearen hamaika hilabeteetan (oporraldia kenduta).

Salbuespen gisa, ikuskatzaileek edo gidari-hartzaileek aste-beteen astelehenetik ostiralera bitarteko lan-grafikoak egiten badiutuzte, aste horretako larunbatean eta igandean atsedeen hartuko dute, baita aste horretan bertan dauden jaiegunetan ere. Unibertsitate-zerbitzuaren grafikoak astelehenetik ostiralera bitarteko lan-grafikotzat hartuko dira, eta hori horrela, unibertsitate-grafiko horiek burutzen dituzten langileek, betiere grafiko horien unibertsitate-egutegietan bilduta badaude, berdin hartuko dute atsedeen eta gainerako aldietan atsedeeneko larunbata eta igandea bermatuko zaie, abuztua alde batera utzita. Edozein kasutan ere, gainerako gidari-kobratzaileentzat bezalaxe, urteko egutegia osorik betetzea izango da aplikagarria, logikoki.

Txandakatzeko sistema horrek langile bakoitzari bermatzen dio asteburu osoan (larunbata eta igandea) atsedeen hartzea hiru aste naturalen behin; hortaz, langile bakoitzaren hamaika hilabeteko egutegietan, oporraldia kontuan izan gabe, langileak 16 asteburutan baliatuko du atsedenaldira urte osoan.

Bestalde, goizeko edo arratsaldeko lan-txandak aldatu ahal izango dira alternantziari dagokionez, linea edo lan-talde bakoitzean dagoen goizeko edo arratsaldeko grafiko kopuruaren arabera.

Lantoki bakoitzean gidari-hartzaile finkoen talde bat ezarri da, langile horiek Linea jakin bati atxikita egon gabe ere, jaiegunen truke

En Berriatua: 1 descanso más en junio (el 29, martes).

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

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

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

b) Calendario con cómputo anual de fiestas y de descansos

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

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

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

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

Se establece un grupo, por centro de trabajo, de conductores-perceptores fijos, que sin estar adscritos a una Línea concreta, rea-

aldatzen diren eguneko grafikoak egingo dituzte metatutako aparatuko orduak konpentsatzeko, edo beste gidari-hartzaile batzuen baimenak, atsedenaldiak edo oporrak direla medio.

Artikulu honetako a) idatz-zatian ezarritako jaiegunen eta atsedenaldien urteko zenbaketa aplikatuko zaie talde berezi horietako gidariei eta, hortaz, hilabete bakoitzak dituen larunbat, igande eta jaiegun adina atsedenaldi baliatuko dute hilero. Atsedenaldi horiek, ahal bada behintzat, gutxienez binakako taldeetan banatuko dira, eta hilabete bakoitzean atsedeen hartzeko asteburu bat bermatuko zaie.

Salbuespen gisa, Hitzarmen honetako Lizentziei buruzko 35. artikuluan l) letran ezarritakoa kontuan hartu ahal izateko, lizentzia bat behar duen langileari atsedeen bat emango zaio seme-alaben bataioaren edo jaunartzearen egunean, txandakatzearen arabera atsedeen hartzea legokiokeen asteko egun batean —hilabete berekoa— lan egitearen truke.

Langileen ordezkarien gehiengoa ados badago, eta horrek Enpresaren gastuak igotzea eragiten ez badu, lan-talde bakoitzaren grafikoak eta atsedenaldiak beste modu batean banatu ahal izango dira Lantokietan. Erabaki hori idazki bidez aurkeztu beharko zaio Enpresa Zuzendaritzari. Idazki hori behar bezala sinatu beharko du langileen ordezkarien gehiengoak.

15. artikulua.—Zerbitzuak eta atsedenaldiak izendatzea

Ustiapeneko taldearentzat eta gidarientzat/auto-garbitzaileentzat eta auto-garbitzaileentzat lanegunen eta atsedeen-egunen izendapena hilabeteko egutegietan ezarriko da, aurreko artikuluan ezarritako indarreko txandakatze-sistemaren arabera. Langile horiek hamar eguneko aurretiaz jakin beharko dute hilabete natural bakoitzeko zerbitzuen eta atsedenaldien izendapen zehatza.

Enpresa Zuzendaritzak urtarrilean jakinaraziko dizkie gidari-hartzaileei hilabeteko egutegiak hurrengo urte naturalerako grafikoak eta atsedenaldien inguruan aurreikusitako txandakatze teorioarekin batera, aparteko orduengatik konpentsazio-egunak aukeratu ahal izateko, hala badagokio. Argi dago hilabeteko egutegi horiek grafikoak eta atsedenaldien txandakatzearen aurreikuspen bat besterik ez direla kontratu mugagabea duten langileentzat, eta hilero zehaztuko dira. Urtarrilean urte horretarako entregatzen diren hilabeteko egutegi horiek berez ez dute eskubiderik sortzen grafiko zehatzak egiteko, ezta urteko egun jakinetan atsedenaldiak baliatzeko ere. Hilabetea hasi baino hamar egun lehenago ematen diren ondorengo hilabeteko egutegietan zehaztuko dira behin betiko hilabete bakoitzeko grafikoak eta atsedenaldiak.

Grafikoak eta atsedenaldiak txandaka eta ordena korrelatiboaren arabera izendatuko dira Lantoki bakoitzeko talde edo linea bakoitzeko langileen artean; nolahi ere, irizpide horiek betetzen ez dituzten lantokietako edo taldeetako langileak ere ordeztu beharko dituzte.

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

Ziklo horiek eta dagozkien txandakatzeak langileen ordezkarietara entregatuko zaizkie egiaz aplikatu baino 20 egun lehenago egokituz jotzen dutena alega dezaten.

Lana eta atsedenaldiak banatzeko printzipio orokor honen bitartez, lanaren kantitateko aldeak, eta horren ondorioz, talde edo lantoki bakoitzeko langileen artean sortzen diren alde ekonomikoak saihestu nahi dira.

Txandakatze horrek, urte naturalean zehar, langile finko guztien urteko atsedeen-egun guztiak hartzen ditu kontuan; hortaz,aldi baterako kontratua duten langileentzat bakarrik honako hau har-

lizarán los gráficos diarios que son cambiados por días festivos, en compensación de las horas extras acumuladas, o por permisos, descansos o vacaciones de otros conductores-perceptores.

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

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

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

Artículo 15.—Nombramiento de servicios y de descansos

Para el grupo de explotación y para los conductores-lavacoches y lavacoques, el nombramiento de los días de trabajo y de descanso será fijado en calendarios mensuales, de acuerdo con el sistema de rotación vigente establecido en el artículo anterior. Dichos trabajadores deberán conocer con 10 días de antelación el nombramiento concreto de los servicios y de los descansos de cada mes natural.

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

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

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

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

Con este principio general de repartición del trabajo y de los descansos, se pretende evitar las diferencias de cantidad de trabajo y las consecuentes diferencias económicas entre los trabajadores de cada grupo o centro.

Dicha rotación, a lo largo del año natural, cumple con el total de los días de descanso al año para el conjunto de los trabajadores fijos, por lo que tan sólo se tendrá en cuenta para los trabaja-

tuko da kontuan: egiaz baliatutako atsedendien zenbaketa aldi baterako kontratu bakoitzak iraungo duen denbora jakinaren eta aldi bereko larunbat, igande eta jaiegun guztien gainean, betiere aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera.

Halaber, salbuespen gisa, oporraldiak baliatuko dituzten langileak ordeztuko kontratatutako langileei ez zaie aplikatuko artikulua honetan ezarritakoa, ezta lanegunen eta atsedendia-aren txandakatzeari eta banaketari buruzko aurreko artikuluan ezarritakoa ere. Dena den, lan-deborari dagozkion atsedendien artetik, langile horiei hilean asteburu batean atsedeen hartuko dutela bermatuko zaie, betiere hilabete osoan lan egiten badute.

Hilabete-ko egutegian modu horretan ezarritako atsedendiak, salbuespenezko egoerak direla medio aurreikusi ezin diren kasuak izan ezik, bere osotasunean errespetatuko dira. Azken zirkunstantzia honetan eta hilabete-ko egutegian azaltzen den atsedendi oro balio-gabetu aurretik, Enpresak aintzakotzat hartuko du erreserbara jotzeko aukera —une horretan baldin badago— edo zerbitzu horiek borondatez betetzeko aukera, edo beste edozein konponbide; aukera horiek guztiak agortu direnean bakarrik, eta besterik ezean, balio-gabetu ahal izango da emandako eskubideren bat.

Bi egun aurretik, idatziz, Ustiapen Departamentuari jakinarazi ondoren, eta indarreko legerian ezarritakoa kontuan hartuta, lanbide-kategoria bereko langileek euren artean trukatu ahal izango dituzte hilabete-ko egutegian ezarritako atsedendiak, salbu eta salbuespenezko arrazoiak direla medio, Departamentu horrek ezin badu onartu aurreikusitako aldaketa. Langileek euren artean borondatez egindako aldaketa horiei dagokienez, Enpresak aintzakotzat hartuko du lan-arloko ondorio guztietarako, atsedendia zego- kion langileak baliatu duela atsedendia eta lana egitea zego- kion langileak bete duela lana.

Hilabete-ko egutegia indarrean dagoen bitartean, aurreikusitako atsedendiren bat edo atsedendi batzuk balio-gabetu behar bada edo badira, langileari aukera emango zaio atsedendi berria hautatzeko hilabete horretan libre dauden egunen artetik, edo ondorengo hilabetean edo hilabeteetan atsedendi gehiago eskatzeko; era berean, dagokion zenbatekoa jasotzeko aukera izango du.

2010. urtean, hilabete batean baliatu ez den atsedendia- ren balioa 120,51 euroren arabera ordainduko da. Zenbateko hori edozein langileri aplikatu ahal zaio, edozein izanik ere langile horrek duen lanbide-kategoria.

16. artikulua.—*Aparteko orduak*

Honako hauek hartuko dira aparteko ordutzat: hitzarmen honetako 14. artikuluan —lanaldiari buruzkoa— lanbide-kategorien talde bakoitzarentzat itundutako orduak edo lan-denbora gainditzeko dutenak. Horrez gain, urtean 1.592 orduak gainditzen dituzten lan-ordu guztiak aparteko ordutzat joko dira.

Aurrerago aurreikusiko diren salbuespenak kenduta, Enpresak proposatuko du aparteko orduak egitea, eta langileek nahi badute onartuko dute proposamen hori.

Ohiko eguneroko lanalditik kanpo egindako aparteko lan guztiek aparteko orduak sorraraziko dituzte, Eguberriko eta Urteberriko lanaldietan egindako grafikoetatik eratorritakoak barne. Bestalde, atsedeen-egunetan egindako lanak eskubidea emango du, langileak nahi badu, konpentsaziozko atsedendiak hartzeko, edo baliatu gabeko atsedeen-egun oso bat ordaintzeko.

Aparteko orduak, printzipio orokor gisa, Hitzarmen honetan ezarritako balioaren arabera ordaindu ahal izango dira, edo atsedeen-egun osoekin konpentsatzeko metatu ahal izango dira. Printzipio orokor hori aurrerago azalduko diren berezitasunen arabera aplikatuko da.

Langile finko guztiei dagokienez, ordainduko diren eta ordeztuko atsedendiekin konpentsatuko ez diren aparteko orduak ez dira 80 ordu baino gehiago izango urtean. Zenbaketa horretan ez dira sartuko kalteak edo aparteko premia- zko ezbehar- rakk prebenitzeko edo konpontzeko egin direnak, ezta ezinbesteko kausek edo Enpresari egotzi ezin zaizkion irregularitasunek eragindakoak ere.

dores con contrato temporal, el cómputo de los descansos realmente disfrutados sobre el conjunto de sábados, domingos y festivos coincidentes con el tiempo concreto de duración de cada contrato temporal de acuerdo con lo determinado en el artículo anterior.

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

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

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

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

En el año 2010, el valor de un descanso no disfrutado dentro de un mes será abonado a razón de 120,51 euros, dicha cantidad es aplicable a cualquier trabajador independientemente de su categoría profesional.

Artículo 16.—*Horas extraordinarias*

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

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

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

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

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

Eguneko lanaldi arruntetik kanpo egindako aparteko denbora oro, hau da, «Bigarren Grafikotako» denbora, langileak nahi badu, aparteko ordu gisa ordainduta konpentsatu ahal izango da, edota, atsedeen-egunekin konpentsatu ahal izango da, ondoren ezarriko den aparteko denboraren metatzearen arabera.

Aparteko ordu horietako bakoitza 15,39 euroren arabera ordainduko da. Zenbateko hori langile orori aplikatu ahal zaio, langile horren kategoria eta kontratu mota kontuan izan gabe.

Arestian azaldutakoa gorabehera, hainbat berezitasun aplikatuko dira honako talde hauen arabera:

a) Gidari-hartzaile finkoentzat:

Printzipio orokor gisa, aparteko orduak metatu egingo dira atsedeen-egun osoekin konpentsatzeko. Adierazitako konpentsazioa honela gauzatuko da: egun batean lan egindako zazpi ordu eta hamar minututik bederatzi ordura bitarte sortutako aparteko denbora metatu egingo da eta kendutako lanegun baten arabera konpentsatuko da aparteko denborako zazpi ordu eta hamar minutu bakoitzeko; lanaldi batean lan egindako bederatzi ordutik gorako aparteko denbora %50arekin zigortuko da.

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

Horretarako, urte bateko epeetan egindako aparteko orduak zenbatuko dira, urte horretako urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra, hurrengo urteko otsailaren 1etik aurrera konpentsatzeko. Hortaz, hilerro, nominarekin batera, egindako eta atsedenaldiekin konpentsatuko diren aparteko orduak emango dizkio Enpresak langile bakoitzari.

«AOA» kontzeptua (Aparteko Orduengatik Atsedena) sartzea adostu da, Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako oporraldietan izan ezik. Horrela, hartutako «AOA» bakoitzagatik egun bat deskontatuko da langileak urte horretan egindako aparteko orduen guztizkotik. «AOA» gisa hartu gabe geratu diren gainerako egunei aurreko paragrafoko arau orokorra aplikatuko zaie.

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

Aurreko urtean sortutako aparteko orduak eragindako konpentsaziozko atsedeen-egun guztiak segidan baliatuko dira, atsedena baliatuko da etorkizuneko egutegietan aurreikusiko diren lanegun teorikoen ordeiz; nolana ere, konpentsaziozko atsedeen-egun horiek lanegunekin aldatzeak ez die eragingo 15. artikulua araberaz ezarritako txandakatzeko-sistemaren arabera, langileak hartzeko eskubidea duen atsedeen-egunei.

Aurreko urtean egindako aparteko orduak konpentsatzeagatik atsedeen-egunen aldiak urte bakoitzeko urtarrilaren lehenengo 20 egunetan eskatu beharko dituzte interesdunek, hurrengo urteko baliagarri diren hilabeteetan sartzeko. Printzipio orokor gisa, honako honek mugatuko du lanegunak atsedeen-egunekin trukatzeko aukera: trukatzeko horiek ezin izango dituzte gauzatu aldi berean linea bakoitzeko bi langilek baino gehiagok, edo 16 gidaritik gorako lineetan hiru langilek baino gehiagok. Kompentsaziozko atsedeen-egun horiek langileek edo horien ordezkariak ezarritako ordenaren arabera emango dira.

Urte horretan aparteko orduengatik metatutako egun guztien artean, gidari-hartzaileek lau egun baliatu ahal izango dituzte urtean. Egundak horiek baliatu nahi diren aurreko hilabeteen lehenengo hamabostaldian eskatuko dira; nolana ere, hilabete eta linea-talde bakoitzean ezin izango dute bi langilek baino gehiagok egoera horretan egon. Hala eta guztiz ere, enpresa osoko sei langilek ezin izango dute egun beretan egoera berean egon. Horretaz gain, egundak horiek ezin izango dira oporraldietan baliatu.

Salbuespen gisa, gidariek modu normalean egiten badute esleitutako grafikoa, eta premiazko beharrak edo trafiko-beharrak direla medio esleitutako grafikoa hasi baino lehen edo hura amaitu ondoren beste zerbitzuren bat egin behar badute, eta horren ondo-

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

La retribución de tales horas extraordinarias será de 15,39 euro por hora. Dicha cantidad es aplicable a cualquier trabajador independientemente de su categoría profesional y de su tipo de contrato.

Independientemente de lo ya expuesto, son de aplicación diversas peculiaridades en razón de los siguientes grupos:

a) Para los conductores-perceptores fijos:

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

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

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

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

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

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

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

De la totalidad de los días acumulados por horas extraordinarias del año en curso, los conductores-perceptores, podrán disponer de cuatro días al año. Dichos días, serán solicitados dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquel en que se desee disfrutarlos, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores en los mismos días por mes y por grupo de línea. En todo caso, no se podrá superar la coincidencia en los mismos días de seis trabajadores en la totalidad de la empresa. Además, estos días no se podrán disfrutar durante los periodos vacacionales.

Excepcionalmente, cuando los conductores realicen normalmente el gráfico asignado y que por necesidades urgentes o de tráfico deban realizar, antes del inicio o después de la finalización de dicho gráfico asignado, algún otro servicio que conlleve la pres-

rioz, beste lan bat bete behar badute, «bigarren grafikoan» emandako denbora osoa lan-denboratzat hartuko da. Lan hori hasiko da Ustiapen Batzordeak enpresaren zerbitzuan sartu behar duela ezartzen duenean eta esleitutako zerbitzua amaitzen denean bukatuko da. Lehenengo grafikoaren amaieraren eta bigarrenaren hasieraren artean, edo alderantziz, eman daitekeen deborari dagokionez, denbora hori lan-denboratzat hartuko da soilik bi grafikoaren arteko denbora ordubeteko edo gutxiagokoa bada.

Zerbitzu-grafikoetan egon daitekeen aparteko denbora atsedendiek konpentsatzeko denez gero, aparteko orduak grafikoetan bilduta badaude, gidariekin nahitaez egin beharko dituzte. Era berean, konpentesketan edo bidean izandako matxuren, edo behar bezala egiaztatutako premia larriaren kasuan, aparteko orduak egin beharko dituzte.

b) Gainerako langile finkoentzat:

Aparteko orduak, langile bakoitzaren aukeraren arabera, Hitzarmen honetan ezarritako balioaren arabera ordaindu ahal izango dira, edo atsedeen-egun osoekin konpentsatzeko metatu ahal izango dira.

Aparteko orduak, atsedeen-egun osoekin konpentsatzeko, honela metatuko dira: eguneko lanaldi arruntetik gora sortutako aparteko denbora, egun bateko bederatzi lanorduek bitarte, metatu egingo da, eta aparteko denborako zazpi ordu eta hamabost minutu bakoitzeko kendutako lanegun baten arabera konpentsatzeko da, eta lanaldi batean lan egindako bederatzi ordutik gorako aparteko denbora %50arekin zigtatuko da.

Aparteko orduengatik konpentsaziozko egunak oporraldietatik kanpoko hila-beteetan baliatuko dira. Konpentsaziozko egunak hila-beteko egutegian sartu ahal izateko, egun horiek baliatu aurreko hila-betearen 15a baino lehen ezarri beharko dira. Egundik berean ezin izango du langile batek baino gehiagok baliatu konpentsaziozko atsedendia. Egindako aparteko orduak metatzeagatik langile bakoitzari eman zaizkion eta urtean oraindik konpentsatu ez zaizkion konpentsaziozko egunak urte bakoitzaren amaieran kalkulatu dira. Atsedeen-egun osoekin konpentsatu ezin diren gainerako aparteko orduak Enpresak ordainduko ditu urte bakoitzeko abenduan, aparteko ordu gisa.

c) Aldi baterako langile guztientzat:

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

17. artikulua.—*Grafikoak eta erreserba-denborak*

Enpresak behar diren erreserbak hartuko ditu zerbitzuan egon daitezkeen premiak betetzeko. Lido horretatik, erreserbako grafiko osoak egin ahal izango dira, baita grafiko arruntetan barnean zerbitzu jakin batzuetarako erreserbak ere.

Erreserbako grafiko osoak grafikotzat hartuko dira ondorio guztietarako, eta hila-beteko egutegietan azaldu beharko dute talde bakoitzaren grafikoen txandakatzearen eta atsedendien barnean.

Erreserbako grafiko osoetan emandako denbora guztia lan-denboratzat hartuko da, eta denbora horretan langileak Enpresaren eskura egon beharko du.

Grafiko arruntetan barneko zerbitzu jakinetarako erreserbak ere lan-denboratzat hartuko dira.

18. artikulua.—*Pizgarriak*

Hala badagokio, 2009-12-31n Enpresako langileek jasotzen zituzten pizgarriak Hitzarmen honetako 12. artikuluan —soldatagoerei buruzkoa— ezarritakoaren arabera igoko dira.

19. artikulua.—*Gautasun osoa eta partzialeko plusa*

Lanaldian gutxienez hiru ordu gaueko aldia (22:00etatik 06:00etara bitarte) ematen dituzten langileek lansari berezia jasoko dute gau-plus gisa. Plus hori Hitzarmeneko oinarritzko soldataren %25ekoa izango da. Langile horiei ez zaizkie aplikatuko

tación de otro trabajo, el tiempo invertido en el «segundo gráfico» será considerado todo él como tiempo de trabajo, iniciando el mismo en el momento en que el Departamento de Explotación determine su incorporación al servicio de la empresa y terminará con el final del servicio asignado. En cuanto al tiempo que pueda darse entre el fin del primer gráfico y el inicio del segundo o viceversa, dicho tiempo sólo será considerado como tiempo de trabajo si el tiempo entre ambos gráficos es igual o inferior a una hora.

Dado que el tiempo extraordinario que pueda existir en los gráficos de servicio es a compensar por descansos, cuando las horas extras estén incluidas dentro de los gráficos, los conductores están obligados a realizarlas. Igualmente, tendrán la obligación de realizar horas extraordinarias en caso de reparaciones y averías en ruta o de urgente necesidad, debidamente acreditada.

b) Para el resto de trabajadores fijos:

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

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

El disfrute de los días compensatorios por horas extras tendrá lugar fuera de los meses en que estén comprendidos los periodos de vacaciones. Con el fin de que los días compensatorios puedan ser incluidos en el calendario mensual, los mismos deberán ser determinados antes del día 15 del mes anterior a su disfrute. En un mismo día no podrá haber más de un trabajador disfrutando de descanso compensatorio. Al final de cada año se calcularán los días compensatorios atribuidos a cada trabajador por la acumulación de las horas extras realizadas y todavía no compensadas en el año. El resto de horas extras que no puedan ser así compensadas por días enteros de descanso, serán abonadas por la Empresa como horas extras en el mes de diciembre de cada año.

c) Para todos los trabajadores temporales:

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

Artículo 17.—*Gráficos y tiempos de reserva*

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

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

Todo el tiempo invertido en los gráficos enteros de reserva, tendrá la consideración de tiempo de trabajo, debiendo el trabajador estar durante todo ese tiempo a disposición de la Empresa.

Las reservas para servicios concretos dentro de gráficos normales, tendrán también la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 18.—*Incentivos*

Los incentivos que, en su caso, algunos trabajadores de la Empresa venían percibiendo al 31-12-2009 se incrementan de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.º del presente Convenio sobre incrementos salariales.

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

Los trabajadores que tengan habitualmente su jornada laboral que transcurra al menos tres horas dentro del período nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas), percibirán una retribución específica como plus de nocturnidad, consistente en el 25 por ciento

Hitzarmen honetako 25. eta 27. artikulua, gosariagatiko eta afa-riagatiko kalte-ordainei buruzkoak.

Bestalde, Gautasun Partzialeko Plusaren kontzeptua ezartzen da. Hori 22:00etatik 01:00etara eta 03:00etatik 06:00etara egindako orduengatik ordainduko da. Ordu horiek proportzionalki ordainduko dira, euro 1,07 gaez lan egindako ordu bakoitzeko.

20. artikulua.—*Larunbat, igande eta jaiegunetan lan egitea- gatiko plusa eta zaintza-plusa*

Enpresako langileek beren eguneroko lanaldia igandeetan edo jaiegunetan egiten badute, «Jaiegunagatiko Plusa» jasoko dute. Jaiegunagatiko Plus horren zenbatekoa, 2010. urtean, 36,81 eurokoa izango da igandean edo jaiegunean lan egindako lanaldi bakoitzeko.

Era berean, enpresako langileek beren eguneroko lanaldia larunbategi egiten badute, betiere jaieguna ez bada, «Larunbatagatiko plusa» jasoko dute. Plus horretarako ezarritako zenbatekoa 18,41 eurokoa izango da larunbatean lan egindako lanaldi bakoitzeko.

Salbuespen gisa, Urte Berri egunean eta Eguberri egunean (urtarrilaren 1a eta abenduaren 25a) Plus horren zenbatekoa baliatu gabeko Jaieguneko Plusaren balioaren parekoa izango da. Egun horietan langileek atsedeen hartuko dute bi egun horietako batean gutxienez, edozein izanik ere aurreko artikuluetan ezarritako zerbitzuen eta atsedeenaldien txandakatzea.

Ustiapenari atxikitako zerbitzuen jarraipenarekin zuzenean zerikusia duten eginkizunak betetzen dituzten ikuskatzailak, eta asteburuetan edo jaiegunetan lanaldi arruntean lan egiten badute, 19,17 euroko «Zaintza Plusa» jasoko dute larunbatean, igandean edo jaiegunean lan egindako lanaldi bakoitzeko.

Artikulu honetan aipatutako zenbatekoak urtero eguneratuko dira Hitzarmen honetako 12. artikuluan zehaztutakoaren arabera.

21. artikulua.—*Lantoki-aldaketa dakarren mugikortasun geo- grafikorako kalte-ordainak*

Transportes Pesa, SA Enpresaren Zuzendaritzak, Pesa Bizkaia, SA Enpresako Administrazioa Bakarrak, Enpresa Batzordeetako kideak eta Transportes Pesa, SA Enpresako Langileen Delegatuak 1997ko uztailaren 11n sinatu zuten Akordioan honako hau onartu zen, besteak beste: Pesa Bizkaia, SA Enpresak hartuko zituela bere gain betebeharrak guztiak, eta plantillan sartuta zeuden Transportes Pesa, SA Enpresako langileak zituzten eskubide guztiak —indibidualak eta kolektiboak— onartzen zituela.

Era berean, Pesa Bizkaia, SA enpresaren enpresa-eginkizuna betetzeko nahitaezkoa zenez Transportes Pesa, SA enpresatik eratorritako zenbait langileren nolabaiteko mugikortasun geografikoa gauzatzea, Itun horretan erabaki zuten nahitaezkoa zela lantokiz behin betiko aldatzeagatiko kalte-ordain batzuk ezartzea.

Horren haritik, itundutako kalte-ordainak hilaibeteko zenbateko batzuk izan ziren, hilaibete guztietan ordaintzeko, oporraldian edo laneko bajetan izan ezik. Kalte-ordain horiek lehengo lantokiaren eta lantoki berriaren artean dagoen distantziaren arabera ezarri ziren, eta agindu zen 1998ko urtariletik aurrera hileroko zenbateko horiek urtero igo behar zirela aurreko urteetako estatuko KPI igotzen den ehuneko beraren arabera. Horren ondorioz, mugigarritasun geografiko horretarako kalte-ordainak honako hauek izango dira 2.010. urtean:

- Bilboko Lantokitik Lemoako Lantokira: 286,00 euro.
- Durangoko Lantokitik Lemoako Lantokira: 240,84 euro.
- Mallabiko Lantokitik Lemoako Lantokira: 353,69 euro.
- Eibarko Lantokitik Lemoako Lantokira: 436,53 euro.
- Bergarako Lantokitik Lemoako Lantokira: 562,31 euro.
- Lekeitioko lantokitik Berriatuko Lantokira: 225,78 euro.

del respectivo salario base del Convenio. A tales trabajadores no les serán de aplicación los artículos 25 y 27 del presente Convenio, en cuanto a las indemnizaciones por desayuno y por cena.

De otro lado, se añade el concepto de Plus de Nocturnidad Parcial, que se entenderá referido a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 y las 01 horas y las 3:00 y las 06 horas, siendo retribuidas proporcionalmente a razón de 1,07 euros por hora nocturna trabajada.

Artículo 20.—*Plus por trabajo en sábados, domingos y festi- vos y Plus de guardia*

Todo aquel trabajador de la empresa que realice su jornada diaria de trabajo en domingos o festivos, percibirá un «Plus de Festivos». La cuantía de dicho Plus de Festivos será, para el año 2010 de 36,81 euros por cada jornada trabajada en domingo o festivo.

Asimismo todo trabajador de la empresa que realice su jornada diaria de trabajo en sábado, siempre y cuando no coincida con un festivo, percibirá un «Plus de Sábado». La cuantía fijada para este Plus será de 18,41 euros por cada jornada trabajada en sábado.

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

Los inspectores cuyas funciones se relacionen directamente con el seguimiento de los servicios adscritos a explotación que trabajen en fines de semana o festivos en jornada ordinaria, percibirán un «Plus de Guardia» de 19,17 euros por cada jornada trabajada en Sábado, Domingo o Festivo.

Las cuantías mencionadas en este artículo serán actualizadas anualmente de acuerdo a lo especificado en el artículo 12. de este Convenio.

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

En el Acuerdo del 11 de julio de 1997 suscrito por la Dirección de la Empresa Transportes Pesa, S. A., el Administrador Único de la Empresa Pesa Bizkaia, S.A., y los miembros de los Comités de Empresa y Delegado de Personal de la Empresa Transportes Pesa, S.A., se acordó, entre otros puntos, que la empresa Pesa Bizkaia, S.A., asumía todas las obligaciones y reconocía todos los derechos, tanto individuales como colectivos, que ostentaban los trabajadores de Transportes Pesa, S.A., que se incorporaron a su plantilla.

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

En tal sentido, las indemnizaciones pactadas consistieron en unas cantidades mensuales, a abonar en todos los meses salvo en el período de vacaciones o de bajas laborales, establecidas en relación a la distancia existente entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo, estableciéndose que a partir de Enero de 1.998, dichas cantidades mensuales tenían que ser incrementadas anualmente en igual porcentaje que el que experimente el I.P.C. estatal de los años inmediatamente anteriores. Consecuentemente, las indemnizaciones por dicha movilidad geográfica en el año 2.010 serán las siguientes:

- Del Centro de Trabajo de Bilbao al Centro de Trabajo de Lemoa: 286,00 euros.
- Del Centro de Trabajo de Durango al Centro de Trabajo de Lemoa: 240,84 euros.
- Del Centro de Trabajo de Mallabia al Centro de Trabajo de Lemoa: 353,69 euros.
- Del Centro de Trabajo de Eibar al Centro de Trabajo de Lemoa: 436,53 euros.
- Del Centro de Trabajo de Bergara al Centro de Trabajo de Lemoa: 562,31 euros.
- Del Centro de Trabajo de Lekeitio al Centro de Trabajo de Berriatúa: 225,78 euros.

Halaber, 1997ko uztailaren 11ko Akordio horretan ezarri zen, enpresaren kokapenari dagokionez, Lemoan bertan egingo zen aldaketa, hau da, lantokia Tallerreta auzotik La Flecha auzora eramatea, ez dela Lantoki-aldaketatzat hartuko inola ere.

Halaber, Akordio horretan bertan onartu zen errespetatu egingo direla bere garaian Lantokia Zeanurin izan zuten eta gaur egun Lemoako Lantokira atxikita dauden hiru langileek lanpostuz aldatzeagatik jasoko dituzten kalte-ordainak, baita Bilboko Lantokian lan egin zuen eta egun Lemoan lan egiten duen auto-garbitzaileari dagozkion kalte-ordainak ere. Akordio hori kalte-ordain horien urteko igoerei ere luzatuko zaie. Adierazitako kalte-ordainak Hitzarmen honetako 12. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko dira.

Bestalde, Ondarroako lantokitik Erretereria auzoko garajera lekuz aldatzeko erabiltzen zen furgoneta erabiltzeari utzi zitzaionean enpresan zeuden Ondarroako Lantokiko gidariak 2010. urtean 49,23 euroko zenbatekoa jasotzen jarraituko dute hilabete bakoitzean, oporraldietan edo laneko baje kasuetan izan ezik, egindako lekualdaketez eragindako gastuak konpentsatzeko, eta bidaia-kontzeptupean.

Ondarroako Lantokia Berriatuko Lantokira aldatuenez behin betiko eta kotxetegiak azken leku horretara lekuz aldatu direnez gero, eraginpeko langileek 26,14 euroko kalte-ordaina jasoko dute hilean, oporraldietan eta laneko bajetan izan ezik. Hilabeteko zenbateko hori urtero igoko da aurreko urtean estatuko KPlak izandako igoeraren ehuneko bera.

22. artikulua.—Mugigarritasun geografikoa, lantokiz aldatu gabe

Langilearen laneko egoitzatik kanpo egiten diren noizbehinkako zerbitzuak biltzen ditu mugigarritasun horrek. Kasu horietan, lekuz aldatzen den langileari dagokionez, lekualdaketa emandako denbora lan-denboratzat hartuko da ondorio guztietarako, eta, hala badagokio, Enpresak ordainduko ditu bidaia horren garraioak eragindako gastuak.

Langileak onartzen badu bere bitartekoak erabiliz egitea lekualdaketa, 2.010. urtean honako konpentsazio hau jasoko du egindako kilometroen kalte-ordain gisa: 0,34 euro ordainduko zaizkio kilometro bakoitzeko. Kasu horretan, lanaldiaren hasiera edo amaiera zenbatzeko ere, langilearen berezko lantokia hartuko da kontuan ondorio guztietarako; nolahi ere, lekualdaketa emandako denbora zenbatzeko egiaz horretan emandako denbora hartuko da kontuan.

Bestalde, langilearen lanaldiak irauten duen bitartean, lan-arraioiak direla medio langilea bere ibilgailuan lekualdatzen bada, ibilgailua erabiltzea kilometroen arabera kalte-ordainarekin konpentsatuko da eta 0,34 euro ordainduko zaizkio kilometro bakoitzeko.

23. artikulua.—Atsedenaldi txikiagoa egiteagatik dieta

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

Grafikoak, modu objektiboan, irizpide horietara egokitu ezin badira, eta langileari egotzi ezin zaizkion arrazoiak direla medio, lanaldien artean langileak atsedeneko etengabeko 12 ordu hartzen ez baditu, 12 orduak osatzeko falta den denbora dieta gisa ordainduko zaio: ordu bakoitzeko 8,79 euro.

24. artikulua.—Gastuengatik dieta

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

Igualmente, en el referido Acuerdo del 11 de julio de 1997, se estableció que el probable cambio de la ubicación de la base de la empresa dentro del municipio de Lemoa, pasando la misma del barrio de Talleres al barrio de la Flecha, no tendrá, en ninguno de los casos, la consideración de cambio de Centro de Trabajo.

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

De otra parte, los conductores del Centro de Trabajo de Ondarroa que estaban en la empresa cuando se dejó de utilizar la furgoneta para su desplazamiento del centro de Ondarroa al garaje del barrio de Rentería, seguirán percibiendo como compensación a los gastos de sus desplazamientos y en concepto de viajes, la cantidad, en el año 2010 de 49,23 euros por mes, salvo en periodos de vacaciones o de bajas laborales.

Dado que se ha producido el cambio definitivo del Centro de Trabajo de Ondarroa al Centro de Trabajo de Berriatúa, al haberse trasladado las cocheras a este último punto, los trabajadores afectados percibirán una indemnización mensual de 26,14 euros, salvo en el periodo de vacaciones o bajas laborales. Dicha cantidad mensual será incrementada anualmente en igual porcentaje que el que experimente el I.P.C. estatal del año inmediatamente anterior.

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

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

Si el trabajador acepta realizar los desplazamientos por sus propios medios, percibirá una compensación, como indemnización por kilometraje, en el año 2010, consistente en el abono de 0,34 euros por kilómetro. En este caso también para el cómputo del inicio o fin de la jornada de trabajo se tendrá en cuenta a todos los efectos su propio centro de trabajo, si bien para el cómputo del tiempo de desplazamiento se tendrá en cuenta el tiempo realmente empleado.

De otra parte, cuando durante el tiempo de su jornada laboral un trabajador se desplace por motivos de trabajo con su vehículo propio, su utilización será compensada, como indemnización por kilometraje, a razón de 0,34 euros por kilómetro.

Artículo 23.—Dieta por menor descanso

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

Cuando existan gráficos que objetivamente no puedan ajustarse a esos criterios y el trabajador no disponga de 12 horas ininterrumpidas de descanso entre jornada y jornada de trabajo por motivos no imputables al mismo, el tiempo que falte para las 12 horas será abonado, como dieta, a razón de 8,79 euros por hora.

Artículo 24.—Dieta por gastos

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

Ohiko lana garatzen ari dela, laneko egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu behar badu, bazkariagatik eta afariagatik dieten zenbatekoa honako hau izango da: 14,04 euro. Nolanahi ere, salbuespenezko kausengatik, eta ohiko lanalditik kanpo, langileek beren ohiko etxebizitzatik kanpo bazkaldu, afaldu edo gaua eman behar badute, sortutako gastuen guztizko zenbatekoa jasoko dute fakturak aurkeztu ondoren, betiere faktura horiek honako zenbateko hauek gainditzen ez badituzte: bazkari eta afariei dagokienez: 27,30 euro; eta gaua emateari eta gosariari dagokienez: 46,82 euro.

25. artikulua.—Gosarirako denbora

Zerbitzua 04:45etik 05:00etara bitarteko denbora-tartean hasten bada, langileak 7,02 euroko zenbatekoa jasoko du gosarirako dieta gisa, eta zerbitzua 04:45ak baino lehen hasten bada, langileak 14,04 euroko zenbatekoa jasoko du.

26. artikulua.—Bazkaltzeko denbora

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

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

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

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

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

27. artikulua.—Afaltzeko denbora

Zerbitzua 23:00etatik 23:15era bitarteko tartean amaitzen bada, afarirako dieta-erdi bat ordainduko da, eta zerbitzua 23:15ak jo ondoren amaitzen bada, dieta osoa ordainduko da.

28. artikulua.—Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina

Dirua erabiltzeagatik kalte-ordainaren kontzeptuagatik, gidari/hartzaileek, 2010. urtean, 36,81 euroko zenbatekoa jasoko dute hilean; oporraldietan, baimenaldietan eta laneko baja-aldietan izan ezik.

Halaber, dirua erabiltzeagatik kalte-ordainaren kontzeptuagatik, kitatzaileek eta kabinetako saltzaileek, 2010. urtean, 132,49 euroko zenbatekoa jasoko dute hilean; oporraldietan, baimenaldietan eta laneko bajaldietan izan ezik. Kitatzaileentzako eta saltzaileentzako dirua erabiltzeagatik kalte-ordain horrek estaltzen du enpresako beste langile batzuen dirua biltzeagatik eta dirua Banketxera edo Aurrezki Kutxara eramateagatik kalte-ordaina ere.

29. artikulua.—Gaueko zerbitzuak

1. Enpresa Zuzendaritzak aurreikusten badu gaueko zerbitzuak egin behar direla, edo Aldundiak Enpresari eskatzen badio zerbitzu horiek egiteko, Enpresak lehenbailehen jakinaraziko dio Langileen Ordezkaritzari Aldundiak egindako eskaera, baita gaueko zerbitzu horietan bete behar diren grafikoaren aurreikuspena ere. Grafiko horiek hasten direnetik amaitu bitarte ez dira 8 ordu baino gehiagoko zerbitzuak izango.

2. Gaueko zerbitzuetako grafikoak langile finkoek bete ahal izango dituzte, edo zerbitzu horietarako espresuki kontratatutako langileek.

3. Gaueko grafikoak egin nahi dituzten langile finkoek bera-riazko zerrenda batean eman beharko dute izena; era horretan, gaueko grafiko horiek bete ahal izango dituzte Enpresak betetzeko

Dentro del desarrollo del trabajo habitual, al tener que comer o cenar fuera de su residencia laboral, la cuantía de las dietas de comida y de cena será de 14,04 euros. Sin embargo, cuando por causas excepcionales y fuera del trabajo habitual, los trabajadores tengan que comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual, percibirán el importe total de los gastos originados, previa la presentación de las facturas, siempre que los mismos no sobrepasen las siguientes cantidades: 27,30 euros para las comidas y cenas y 46,82 euros para la pernocta y desayuno.

Artículo 25.—Tiempo para el desayuno

Cuando un servicio empiece entre las 4:45 h. y las 5:00 horas, el trabajador percibirá, como dieta de desayuno la cantidad de 7,02 euros, y si el servicio empieza antes de las 4:45 horas, el trabajador percibirá la cantidad de 14,04 euros.

Artículo 26.—Tiempo para efectuar la comida

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

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

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

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

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

Artículo 27.—Tiempo para efectuar la cena

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

Artículo 28.—Quebranto de moneda

Por el concepto del quebranto de moneda, los conductores-perceptores percibirán la cantidad de 36,81 euros al mes para el año 2010, salvo en el período de vacaciones, de permisos y bajas laborales.

Igualmente, los liquidadores y expendedores de cabinas percibirán, por el concepto del quebranto de moneda, la cantidad de 132,49 euros al mes para el año 2010, salvo en el período de vacaciones, de permisos y bajas laborales. Este quebranto de moneda para los liquidadores y expendedores de cabinas cubre también la indemnización por el hecho de recoger el dinero de otros trabajadores de la empresa y por llevar el dinero al Banco o Caja de Ahorros.

Artículo 29.—Servicios nocturnos

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

2. Los gráficos de los servicios nocturnos podrán ser realizados, o por trabajadores fijos, o por trabajadores contratados expresamente para la realización de los mismos.

3. Los trabajadores fijos que deseen realizar gráficos nocturnos deberán inscribirse en una lista específica, de tal manera que puedan realizar dichos gráficos nocturnos cuando no tengan

proposatzen dien egunean; betiere egun horretan eta hurrengo egunean beste grafikoren bat esleitura ez badute.

4. Berariazko zerrendan izena eman duten langile finkoek txandakatze-sistema bat sortuko dute grafiko horiek betetzeko. Ahal dela, zerbitzuak era honetan esleitu dira: zerrendan izena eman duten langile guztiek gutxienez gaueko zerbitzu bat egin aurretik ezein langile finkok ez du gaueko bi zerbitzu baino gehiago egingo. Zerbitzu horiek esleitzen direnean, ahal dela ez zaizkie esleitu oporrak baliatzen ari diren langileei.

Langile berari ez zaio bigarren zerbitzurik emango, betiere zerrendako langileren batek oraindik ez badu bakar bat ere egin. Nolanahi ere, Enpresak langileren bati eskatzen badiu gaueko zerbitzua egiteko, eta langileak onartzen ez badu, horrek esan nahiko du, adierazitako zerrendaren paseari dagokionez soilik, langile horrek gaueko zerbitzua egin duela.

5. Gaueko zerbitzua egiten denean, eta betiere Enpresak langileari zerbitzu hori egitea proposatzen dion egunean beste grafikorik esleitura ez badauka, gau bakoitzeko 241,02 euroko zenbatekoarekin konpentsatuko zaio 2010. urtean. Zenbateko horretan beste edozein kontzeptu ekonomiko bilduko da, hala nola baliatu gabeko atsedernaldia, opor-eguna, aparteko orduak, jaiegunagatik plusa, gau-plusa eta langileari legezkiokkeen dietak.

Enpresak gaueko zerbitzuak egin behar baditu, zerbitzu horien ordutegiak erabiltzaileen premien —aurreikus daitezkeenak— arabera antolatuko dira. Zerbitzu horiek betetzeko grafikoak grafikoen batzordeari proposatuko zaizkio Enpresa Zuzendaritzaren ordezkariarekin aztertu ahal izateko eta ondoren ezartzeko.

6. Gaueko zerbitzuak betetzeko behar diren Gidari Hartzaileez gain, Enpresa Zuzendaritzak izendatu ahal izango du erreserbarako edo laguntzarako beste langileren bat, eta horiek aurreko zenbakietan adierazitakoa jasoko dute, kasuen arabera.

7. Gaueko zerbitzuetan bidaiariak kreditrans txartelak baliogabetuz bakarrik bidaiatu ahal izango dute; era horretan zerbitzu horietan Gidariak ez dute txartelik, edo beste bidaia-titulurik saldu beharko.

30. artikulua.—*Zerbitzuak eta grafikoak aldatzea*

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

Administrazio-mailako baimena eragiten duten zerbitzuen aldaketa baimen horri buruzko idazkia jaso bezain laster jakinaraziko zaie langileen ordezkariak.

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

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

Bestalde, trafikoa, matxurak edo ezinbesteko kausak direla medio esleitutako grafiko bere osotasunean aurreikusita zegoen moduan egiten ez bada, edo arrazoi horiek berak direla medio zerbitzuaren amaierarako aurreikusita zegoen denbora baino gehiago luzatzen bada, egiaz egindakoaren arabera ordainduko da. Nolanahi ere, azaldutako arrazoirik izan gabe gidariari esleitutako gra-

fo grafiko asignado en el día y en el día siguiente, en el que la Empresa les proponga realizarlos.

4. Entre los trabajadores fijos que se hayan inscrito en la lista específica, se creará una rotación para la realización de los mismos. Siempre que sea posible, los servicios serán entonces adjudicados de tal manera que ningún trabajador fijo realice más de dos servicios nocturnos antes de que todos los trabajadores inscritos en la lista hayan realizado al menos un servicio nocturno. En la adjudicación de los mismos se intentará que no sean realizados por trabajadores que estén disfrutando de sus vacaciones.

No se adjudicará un segundo servicio a un mismo trabajador siempre que exista otro trabajador de la lista que no haya realizado ninguno. Sin embargo, cuando la Empresa solicite a algún trabajador el que realice un servicio nocturno y el trabajador no aceptase, se considerará, a los únicos efectos del pase en la lista citada, que ya ha realizado el servicio nocturno.

5. La realización de un servicio nocturno y siempre que los trabajadores no tengan otro gráfico asignado en el día en el que la Empresa les proponga realizarlo, será compensado durante el año 2010, con la cantidad de 241,02 euros por noche, estando en dicha cantidad incluido cualquier otro concepto económico, como descanso no disfrutado, día de vacación, horas extras, plus de festivo, plus de nocturnidad y las dietas que pudiesen corresponder.

Cuando la Empresa deba realizar servicios nocturnos, se organizarán los horarios de los mismos de acuerdo con las previsibles necesidades de los usuarios. Los gráficos para la realización de tales servicios serán propuestos al comité de gráficos para poder estudiarlos conjuntamente con la representación de la dirección de la Empresa para su implantación.

6. La Dirección de la Empresa podrá asignar, además de los Conductores-Perceptores necesarios para los servicios nocturnos, algún otro trabajador de reserva o de apoyo, quienes percibirán lo indicado en los números anteriores, según los casos.

7. En los servicios nocturnos, los viajeros únicamente podrán viajar mediante las cancelaciones de creditrans, favoreciendo así el que los Conductores no vendan en esos servicios ni billetes, ni ningún otro título de viaje.

Artículo 30.—*Modificación de servicios y gráficos*

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

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

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

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

De otra parte, cuando el gráfico asignado no se realizase en su totalidad tal como estaba previsto por razón de tráfico, averías o de fuerza mayor, o su realización se prolongara por las mismas razones más allá del tiempo previsto para su finalización, será abonado de acuerdo con lo efectivamente realizado. Sin embargo, en caso de que por parte de la Empresa se redujese el tiempo del grá-

fikoaren denbora murrizten badu Enpresak, eta grafiko horretatik murriztutako zatia beste gidari bati ematen badio, lehenengo gidariak eskubidea izango du grafiko horretan aurreikusitako aparteko denborak ordain diezazkioten.

Hitzarmen hau sinatzeagatik soilik, langileak ados daude printzipio horiekin, eta horrek ez du esan nahi konpentsazio ekonomiko ei edo zerbitzu horiek betetzearen ondoriozko konpentsazioei uko egiten dietenik; era berean, langileek konpromisoa hartu dute Enpresa Zuzendaritzaren ekimena —nagusitatzat jotzen da— errespetatzeko, alde batera utzi gabe ordutegiari eta antolamenduari buruzko aginduak betetakoan, berariazko oharra edo erreklamazioak egin ahal izatea.

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

III. KAPITULUA

LAN ARLOKO BESTE ALDERDI BATZUK

31. artikulua.—*Laneko arropak*

Enpresaren irudi bateratua emateko, eta jendearekiko errespetua azaltzeko, PESAren anagrama duen laneko arropak nahitaez erabili beharko dituzte ustiapenaren zuzeneko zerbitzupeko langile guztiak. Horretarako, Enpresak bi uniforme emango dizkie urtero mugimenduko langileei. Uniforme horietako bat udakoa izango da, eta apirilean emango die; bestea, aldiz, negukoa izango da, eta urrian emango die, honako zehaztasun honen arabera:

- Gidari/hartzaileei: udako uniforme gisa: mahuka motzeko 2 alkandora edo 2 polo, praka arin batzuk eta udako jertse edo txaleko bat; eta neguko uniforme gisa: mahuka luzeko 2 alkandora, praka lodiago batzuk eta neguko jertse bat. Horretaz gain, txamarreta bat emango zaie, eta salbuespen gisa, hiru urterako balio izango du. Era berean, buzo bat emango zaie eskatzen duten eta behar duten gidariei.
Enpresak lanerako poltsa bat emango die gidari/hartzaile guztiei eta betetzen dituzten eginkizunak direla medio poltsa hori behar duten langile finkoei edo behin-behineko langileei.
- Kabinetako saltzaileei: gidariei eman zaizkien arropa berdinak, edo horien baliokideak direnak kabinetako saltzaile emakumei.
- Ustiapenari atxikitako zerbitzuen jarraipenarekin zuzeneko zerikusia duten eginkizunak betetzen dituzten ikuskatzailaei: udako uniforme gisa: udako 2 alkandora, jertse bat eta traje oso bat; eta neguko uniforme gisa: neguko 2 alkandora, jertse bat eta traje oso bat. Horretaz gain, uretako edo hotzetik babesteko janzki bat jasoko dute eta bi urterako baliagarria izango da.
Halaber, urte bakoitzean 116,91 euroko txartel bat emango zaie oinetakoak erosteko.
- Honako jantzi hauek emango zaizkie lantegietako eta gaueko mantentze-lanetako langileei:
 - a) Udako arropa urtero, mahuka motzeko polo bat eta galtza-pare bat, biak ere ikuspen handikoak, eta paxa bat.
 - b) Neguko arropa Urtero: mahuka luzeko poloa, barruko arropa termikoa (kamiseta, galtzak eta galtzerdiak), segurtasun-oinetakoak eta bi buzo, jertsea, galtzak eta uretako trajea (azken elementu horiek ikuspen handikoak izango dira). Ikuspen handiko anorak bat hiru urtean behin.
- Langile finkoak ez izanda ere, normalean udan lan egiten duten langileek dagokien kategoriako uniforme osoa jasoko dute, eta normalean udako hilabeteetan lan egiten badute ere, neguko uniforme osoa emango zaie; kasu horretan uretako edo hotzetik babesteko janzkia emango zaie; nolana ere, azken janzki hori hiru urterako izango da baliagarria.

fico ya asignado a un conductor sin que existan las razones expuestas, asignando a otro conductor la parte suprimida de dicho gráfico, el primer conductor tendrá derecho a que se le abonen los tiempos extraordinarios previstos en dicho gráfico.

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

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

CAPÍTULO III

OTROS ASPECTOS LABORALES

Artículo 31.—*Prendas de trabajo*

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

- A los conductores perceptores: como uniforme de verano: 2 camisas de manga corta o dos polos, un pantalón ligero y un jersey o chaleco de verano; y como uniforme de invierno: 2 camisas de manga larga, un pantalón más grueso y un jersey de invierno. Además, válido excepcionalmente para tres años, percibirán un chaquetón. También se entregará un buzo a los conductores que lo soliciten y precisen.
La empresa entregará una bolsa de trabajo a todos los conductores-perceptores y al personal fijo o eventual que por sus funciones lo necesiten.
- A los expendedores/as de cabinas: lo mismo que a los conductores o su equivalente para las expendedoras de cabinas.
- A los inspectores cuyas funciones se relacionen directamente con el seguimiento de los servicios adscritos a la explotación: como uniforme de verano: 2 camisas, un jersey y un traje completo de verano, y como uniforme de invierno: 2 camisas, un jersey y un traje completo de invierno. Además percibirán una prenda de agua o abrigo, válido ésta para dos años.
Igualmente se les hará entrega de un vale de 116,91 euros anuales para la compra de calzado.
- Al personal de talleres y mantenimiento nocturno se le facilitarán las siguientes prendas:
 - a) Ropa de Verano: anualmente, un polo manga corta y pantalón, ambos de alta visibilidad, y una faja.
 - b) Ropa de Invierno: Cada año: Polo de manga larga, ropa interior térmica (camiseta, pantalón y calcetines), calzado de seguridad, y dos buzos, jersey, pantalón y traje de agua (estos tres últimos elementos serán de alta visibilidad). Un anorak de alta visibilidad cada tres años.
- El personal que, sin ser fijo, trabaje regularmente durante el verano recibirá el uniforme completo de verano correspondiente a su categoría, y si trabaja también regularmente durante los meses de invierno recibirá el uniforme completo de invierno correspondiente a su categoría, incluido, en este caso, la prenda de agua o abrigo, si bien esta última prenda será válida para un período de tres años.

Dena dela, jantziak egiteko garaian, emakumeen patroiak ere hartuko dira kontuan.

Udako uniformea erabili behar dela adierazten duten kategoriei dagokienez, kategoría horietako langile bakoitzak aukeratu ahal izango du adierazitako mahuka motzeko bi alkandorak edo bi poloak hartu.

Hemen azaldutako janzki modeloari edo motari eta gainerako osagarriei dagokienez, Enpresa Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak oniritzia eman beharko dute.

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

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

Mediku-kontsultak lanorduetatik kanpo gauzatu ezin badira, eta horretarako erabilitako orduak dagokion ziurtagiriarekin egiaztatzen badira, Enpresak ordainduko du kontsulta horietan emandako denbora.

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

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

Laneko Segurtasun eta Osasunari dagokionez, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak —Enpresa Zuzendaritzako ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideak osatua— dituen eginkizunen barnean, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko biurteko plana egingo da. Plan horrek denboraldi horretarako jardun-ildoak bilduko ditu.

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

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

33. artikulua.—Prestazioak kudeatzea eta prestazio horien osagarria Aldi baterako Ezintasuneko kasuan

Indarreko araudiak ematen dion eskubidea gordeko du Enpresa Zuzendaritzak egokitzen jotzen duen Mutuarekin lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak direla medio legezko estaldurak kontratatzea. Enpresa Zuzendaritzak egokitzen jotzen badu Mutuaz aldatzea, aurretiaz jakinaraziko die langileen ordezkariak hartutako erabakia, baita aukeratutako Mutua berriaren izena ere.

Era berean, Enpresa Zuzendaritzak honako eskubide hau izango du: gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua direla-eta sortutako gertakizun arruntan ondoriozko Aldi baterako Ezintasuneko egoeragatik prestazio ekonomikoaren estaldura Gizarte Segurantzako Mutua Kolaboratzaileekin kontratatzeak aukera —indarreko legediak ematen dio—, baita langileen osasun-kontrola egitekoa ere, eta, hala badagokio, adierazitako gertakariak buruzko altak eta bajak emateko eskubidea izango dute arestian adierazitako erakunde kolaboratzaileetako medikuek. Prestazio horiek Mutua berri batekin kontratatzea zehaztu aurretik, Enpresak, behar adinako aurretiaz, Mutua berriaren izena eta estalduren ezaugarriak zein izango diren proposatuko die Langileen Ordezkariei, egokitzen jotzen dutena alega dezaten.

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

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

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

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

Artículo 32.—Consulta y revisión médica

En caso de que las consultas médicas no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo, y que las horas empleadas a tal efecto estén justificadas con el correspondiente certificado, se abonará por la Empresa el tiempo invertido en las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Gaixotasunak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasunaren kasuan: lehenengo 15 eguntan: prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren %75, eta 16. egunetik aurrera oinarri beraren %95; hortaz, Enpresaren konturako osagarria lehenengo 15 baja-eguni dagokiona izango da, 16. egunetik 20. egunera bitarte %35ekoa izango da, eta 21. egunetik aurrera, ordaindutako %20koa izango da.

Gutxienez gau bateko ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasunak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako baja-egoeran badago langilea, legezko prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren %100 ordainduko du enpresak langilea ospitaleratuta dagoen bitartean. Ospitaleratzealdia amaitutakoan, a) idatz-zatian azaltzen diren ehunekoak aplikatuko dira berriro, kontuan izanik jaso beharreko zenbatekoa kalkulatzeko langilea ospitaleratuta egon zen egunak batu behar direla.

b) Lan-istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko egoera: lehen baja-egunetik hasita: legezko prestazioa kalkulatzeko erabili den oinarriaren %100; hortaz, Enpresaren konturako osagarria ordaindutakoaren %25i dagokiona izango da.

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

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

Poliza horren onuradunak, langilearen heriotzaren kasuan, polizan bertan izendatuko dira honako ordena baztertzailen honen arabera: legez bananduta ez dagoen ezkontidea; ezkontiderik ezean, seme-alabak, horiek izan ezean, gurasoak, eta horiek izan ezean, legezko jaraunsleak. Hala eta guztiz ere, langile bakoitzak modu librean izendatu ahal izango ditu, Enpresa Zuzendaritzari idazki bidez jakinarazi ondoren, poliza horretako onuradunak, langilearen heriotza gertatuko balitz.

Aseguru horrek honako gertakari eta kapital hauek estaliko ditu:

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

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

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

35. artikulua.—*Lizentziak*

Artikulu honetako lizentziak eman ahal izateko, lizentziak baliatu aurretik lehenbailehen eskatu beharko dizkiote langileek, betiere ahal denean, dagokion arduradunari, Horretaz gain, ahal bada aurretik, edota, geroago, lizentziak lortzeko argudiatutako zirkunstantziak egiaztatzen dituzten egiaztagiria aurkeztuko dituzte. Nolanahi

Siempre que en las situaciones de baja por Incapacidad Temporal las prestaciones legales se mantengan como en la actualidad, la Empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en tal situación, las cantidades siguientes:

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

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

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

Artículo 34.—*Póliza de seguro de grupo de accidentes individuales*

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

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

Dicho Seguro cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

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

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

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

Artículo 35.—*Licencias*

Para que puedan ser concedidas las licencias del presente artículo los trabajadores deberán solicitarlas lo antes posible a su disfrute, siempre que se pueda, ante el responsable correspondiente. Además presentarán, antes si se puede, y en todo caso después, los justificantes que acrediten la existencia de las circunstancias

ere, norberaren gaiei erantzuteko premiagatik lizentzia behar adinako aurretiaz jakinaraziko da lizentzia hori eman ahal izateko.

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

Nolanahi ere, langilea ezkontzeagatik dagokion lizentzia egutegiko egunen arabera izango da. Egun horiek lizentzia hasten den lehenengo lanegunetik hasiko dira zenbatzen. Adierazitako lizentzia, langileak nahi badu, ezkontza gauzatu aurreko egunetik aurrera zenbatuko da.

Salbuespen gisa, f), g) eta h) paragrafoetan biltzen diren lizentziei dagokienez, langileak egutegiko 7 eguneko tarte izango du lizentzia horiek erabiltzeko, betiere adierazitako gertakari eragileak oraindik irauten badu lizentzia horiek eskatzen direnean.

Lizentziak ez badira eskatzen adierazitako baldintzak betez, lizentzia horietarako eskubidea galduko da, eta argudiatutako kausa faltua bada, edo langileak indargabetzen badu, diziplina-erantzukizuna eragingo du. Nolanahi ere, egoera bakoitzaren alde humanoa hartuko da kontuan, eta konpentsaziozko erabakiak hartuko dira. Lizentziak ezin izango dira dirutan konpentsatu inoiz.

Honako lizentzia ordaindu hauek ezarri dira:

- a) Langilea ezkontzen bada: egutegiko 18 egun.
 - b) Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzagatik: lanegun bat, egun hori 3 lanegunera luzatu ahal izango da distantzia 150 km-tik gorakoa bada, egun horietatik 2 ez dira ordainduko. Lizentzia hori ezkontzazko ahaideen kasuan ere aplikatu ahal izango da.
 - c) Ezkontidea erditzeagatik: 3 lanegun; lanegun horiek 5 izan daitezke; hala ere, azken bi egunak ez dira ordainduko.
 - d) Ezkontidearen edo seme-alaben (ezkontzako seme-alabak barne) heriotzagatik: 4 lanegun.
 - e) Gurasoen edo seme-alaben heriotzagatik: 3 lanegun, 5 egunera bitarte luzatu ahal izango da hildakoaren etxebizitza edo haren heriotza langilearen etxebizitzatik 150 km-tik gorako distantzian badago edo gertatu bada. Lizentzia hori ezkontzako ahaideen kasuan ere aplikatuko da.
 - f) Osasun-erakunde batean ospitaleratzeagatik. «Ospitaleratzea» dagoela ulertuko da gaixorik dagoen ahaideak gutxienez gau bat ematen badu osasun-erakunde horretan:
 - Ezkontidearena edo seme-alabena (ezkontzako seme-alabak barne): ordaindutako 3 lanegun, lanegun horiek 6 izan daitezke; hala ere, azken hiru egunak ez dira ordainduko.
 - Gurasoen, aitona-amonen, biloben eta anai-arrebena: ordaindutako 2 lanegun, edo ordaindutako 3 lanegun; betiere distantzia 400 km-tik gorakoa bada, kasu horretan 5 egunera bitarte luzatu ahal izango da, azkeneko hiru edo bi egunak ez dira ordainduko. Lizentzia hori ezkontzako ahaideen kasuan ere aplikatuko da.
 - g) Honako hauen diagnostiko hori jaso duten gaixotasun edo istripu larriengatik,:
 - Ezkontidearena, seme-alabena, gurasoena, aitona-amonena, bilobena eta anai-arrebena: ordaindutako 2 lanegun, 5 egunera bitarte luzatu daitezkeenak; nolanahi ere, azken hiru egunak ez dira ordainduko, eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko: bigarren mailaraino ere zabalduko da.
 - h) Etxean atsedena hartzea eskatzen duen ebakuntzagatik, baina osasun-erakunde ospitaleratu gabe: bi egun odolkidetasuneko edo ezkontzako bigarren gradura arteko ahaideengatik.
- Osasun-etxeren batean ingesatu gabe edo etxean atsedena hartu beharrik gabe egindako ebakuntza kirurgikogatik, ebakuntzaren eguna ordaindua izango da, betiere lizentzia eskatzen duen langilearen lan-egun batean egiten bada; odolkidetasuneko edo ezkontzako bigarren gradura arte zabalduko da.
- i) Aitona-amonena edo bilobena: lanegun 2. Lizentzia hori ezkontzako ahaideei ere aplikatuko zaie.

alegadas para la obtención de las licencias. En todo caso, la licencia por necesidad de atender asuntos propios, deberá notificarse con la suficiente antelación para su concesión.

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

No obstante, la licencia por matrimonio del trabajador se entenderá referida a días naturales, los cuales se computarán a partir del primer día de trabajo en el que se inicie la licencia, la cual, a petición del interesado, podrá computarse desde fechas anteriores a la celebración del matrimonio.

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

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

Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

- a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día de trabajo, ampliable a 3, en caso de que la distancia sea superior a 150 kms., siendo 2 de ellos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- c) Alumbramiento de la cónyuge: 3 días de trabajo, ampliables a 5, siendo los dos últimos sin retribución.
- d) Muerte del cónyuge o hijos, incluidos también los hijos políticos: 4 días de trabajo.
- e) Muerte de padres o hermanos: 3 días de trabajo, ampliables a 5, en caso de que su residencia o su fallecimiento esté o tenga lugar a una distancia superior a 150 Kms. de la residencia del trabajador; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- f) Por ingreso en institución sanitaria, entendiéndose que existe «ingreso» siempre que el pariente enfermo pernocte al menos una noche en dicha institución sanitaria:
 - De cónyuge o hijos, incluidos también los hijos políticos: 3 días de trabajo retribuidos, ampliables a 6, siendo los tres últimos sin retribución;
 - De padres, abuelos, nietos o hermanos: 2 días de trabajo retribuidos, ó 3 días de trabajo retribuidos siempre que la distancia sea superior a 400 kms., ampliables en todo caso a 5, siendo los tres o los dos últimos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- g) Por enfermedad o accidente graves, diagnosticados como tal:
 - De cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos: 2 días de trabajo retribuidos, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución; se extenderá hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad.

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

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

i) Muerte de los abuelos o nietos: 2 días de trabajo; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

j) Etxebizitzaz aldatzen denean: lanegun 1.

k) Dokumentu publikoak izapidetzeko behar duen denbora, dokumentu horiek langileak berak izapidetu behar baditu, eta lanorduetatik kanpo gauzatu ezin badira.

Horri dagokionez, eta adibide gisa, honako hauek dira mota horretakoak: NANA, gida-baimena eta pasaporte egitea eta berritzea, Erakunde ofizialetako ziurtagiriak eta erregistroak, epaitzietako zitazioak eta abar.

l) Seme-alaben bataioaren eta jaunartzearen egunak atse-den-egun batekin batera hartuko dira, Hitzarmen honetako 14. artikularen b) idatz-zatiaren zortzigarren paragrafoan ezarritakoaren arabera.

m) Edoskitzeagatik: Langileen Estatutuaren 37. artikularen 4. paragrafoan xedatutakoaz gain, amak nahi badu, dagokion eskubidea hartu ordez, 10 eguneko baimena hartu ahal izango du, eta egun horiek amatasun-baimenari erantsiko zaizkio. Langileen Estatutuaren artikulua hori ordubetez lanera ez joateko eskubideari edo horren ordez ordu-erdiz lan egiteari buruzkoa da. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

Hitzarmen honetan lizentziei buruz sinatutako aldatetarik ez dute atzeraeraginik izango eta Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera eskatu ahal izango dira soil-soilik.

f), g) eta h) idatz-zatietan aipatzen diren ahaideen gaixotasun larri egiaztatuen eta segidakoaren kasuetan, langileak beste baimen bat eskatu ahal izango du, iraupen berekoa, lehenengo baimena amaitu eta segidako 30 egun igaro ondoren, baina bigarren lizentzia honetan ez da aplikatuko ohiko etxebizitzaren distantziagatik luzaipena.

Arestian adierazitako lizentziak aparteko orduak konpentsatzeko egunak baliatzen ari den bitartean baliatu behar badira, artikulua honetan ezarritakoaren arabera eskatu eta egiaztatu beharko ditu langileak. Kasu horietan, baimen-egun bihurtu diren aparteko orduen konpentsaziozko egunak berriz emango dira ondorengo hila-beteko egutegiren batean, langile interesduna eta dagokion arduraduna ados jarri ondoren.

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

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

36. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen hau indarrean egongo den urteetan, langileek eskubidea izango dute honako opor-egun hauek baliatzeko:

- Gidari/hartzaileek: egutegiko 32 opor-egun.
- Ikuskatzaileek eta Mantentze-lanetako langileek: egutegiko 35 opor-egun.
- Bulegoetako taldeak eta mekanikariek: 27 lanegun urtean.

Oporrak urte naturalaren arabera baliatuko dira. Langilea urtea hasi eta gero sartzen bada enpresan, eta lanaldi partzialeko langile finkoei dagokionez, baliatu beharreko opor-egunak jardunean

j) Traslado de domicilio: 1 día de trabajo.

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

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

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

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

Las modificaciones suscritas en el presente Convenio referentes a las licencias no tendrán carácter retroactivo y sólo podrán ser solicitadas a partir de la firma del Convenio.

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

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

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

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

Artículo 36.—Vacaciones

Durante los años de vigencia del presente Convenio, los trabajadores tendrán derecho al disfrute anual de los siguientes días de vacaciones:

- Los Conductores-Perceptores: 32 días naturales de vacaciones.
- Los Inspectores y el Personal de Mantenimiento: 35 días naturales de vacaciones.
- El grupo de Oficinas y los mecánicos: 27 días de trabajo anuales.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural. En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año, y para los trabajadores fijos a tiempo parcial, se calcularán los días

emandako denboraren eta aurreko paragrafoan ezarritakoaren arabera kalkulatuko dira.

Oporrak honako honen arabera kalkulatuko dira: oinarritzko soldataren, antzintasun-plusaren, hitzarmen-plusaren eta pizgarrien arabera, betiere langileak horrelakorik badu.

Enpresak behar adinako aurretiaz proposatuko ditu lantoki bakoitzeko talde bakoitzeko langileek har ditzaketen oporrak. Langileak bere urteko oporraldia baliatzerakoan lehentasuneko edo diskriminaziozko traturik ez izateko, Enpresa Zuzendaritzak eta langileen Ordezkariek txandak ezarriko dituzte langileek beren oporrak aukera ditzaten Enpresa Zuzendaritzak proposatutako denboraldietan; hortaz, urteko oporrak aukeratzeko txandak txandakatu egingo dira lantoki bakoitzeko talde bakoitzeko langileen artean.

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

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

Langileek, gidari/hartzaileek izan ezik, urtean lau egun izango dituzte oporraldiaren kontura eta langileak nahi duenean hartzeko. Egun horiek baliatu nahi diren hilabetearen aurreko hilabetea hama-bostaldian eskatu beharko dira. Egun horiek hartzeko baimena emango da, baldin eta lantoki bakoitzean bi langilek edo gehiagok ez badute eskatu egun libre bera hartzeko baimena. Horretaz gain, zehaztu behar da kategoria horietan, urteko oporraldiaren plangintza gauzatu aurretik, 4 egun libre horiek edo horietako batzuk gorde ahal izango direla (lehenago baliatu ez baditu) urteko gainerako hilabeteetan baliatzeko. Kabinetako saltzaileei dagokienez, Hitzarmen honetako 14. artikuluan ezarritakoa hartuko da kontuan; izan ere, kabina bereko langileek ezin izango dituzte egun horiek aldi berean baliatu eta aukeratutako egunek oporralditik kanpo egon beharko dute.

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

37. artikulua.—Gidabaimena kentzea eta gidabaimena berritzeagatik gastuak

Enpresaren zerbitzupeko gidariren bati aldi baterako kentzen badiote gidabaimena, administrazioaren edo epaiaren ebazpen irmoaren arabera, lan-harremana ez da automatikoki amaituko, baizik eta arau hauei jarraituko zaie:

a) Langilea gidabaimenik gabe dagoen aldia edozein izanik ere, Enpresak beste lanpostu bat —beheragoko kategoriakoa edo goragokoa— eman ahal izango dio eraginpeko langileari, eta lanpostu horri dagokion soldata ordainduko dio.

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

Enpresak ez badu langileari dagokion kategoria baino behe-ragoko edo goragoko lanposturik, eta aipatutako poliza hitzartu ez badu, langileari dagokion hileko oinarritzko soldataren pareko hileko zenbatekoa ordaindu beharko du Enpresak langilea gidabaimenik gabe dagoen bitartean.

b) Nolanahi ere, gidabaimenik gabe dagoen lehenengo 32 egunetan arauzko oporraldia aplikatu ahal izango da; nolana ere,

de vacaciones que les correspondan en proporción a su tiempo de servicio y a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario base, plus de antigüedad, plus de convenio e incentivos, si el trabajador los tuviera.

La Empresa propondrá con la antelación debida los periodos de vacaciones disponibles para los trabajadores de cada grupo en cada centro de trabajo. Con el fin de que ningún trabajador tenga un trato preferencial o discriminatorio en el disfrute anual de sus vacaciones, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores elaborarán unos turnos para que los trabajadores vayan eligiendo sus vacaciones entre los periodos propuestos por la Dirección de la Empresa, de tal manera que los turnos de elección de las vacaciones anuales sean rotativos entre los trabajadores de cada grupo en cada centro de trabajo.

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

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

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

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

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

Quando un conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

a) Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducir, la Empresa podrá destinar al conductor afectado a un puesto de trabajo, sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto.

Si la Empresa prevé la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberá concertar, previamente una póliza que asegure la percepción de una cantidad mensual equivalente a su salario base mensual, en caso de privación de carnet, sufragando por mitades, entre Empresa y trabajador, el importe de la prima.

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

b) En cualquier caso, los primeros 32 días de privación de carnet, podrán aplicarse al periodo de vacaciones reglamentario,

adierazitako betebeharrekin gidabaimena kendu eta 33. egunetik aurrera iraungo dute.

Gidari/hartzaileak baliatu gabeko konpentsaziozko atsedene-egunak baditu, ordu horiek aurreko denboraldiari gehituko zaizkio.

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

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

d) Berriz kentzen badiote gidabaimena, arrazoa eta gidabaimenik gabe egongo den aldia edozein izanik ere, gidaria kaleratu ahal izango da Enpresatik eta lan-kontratua amaitu egingo da.

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

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

«D» gidabaimena, Eskola Txartela, eta Gidari Txartela (Tako-grafoa) berritzeak eragindako gastuak Enpresak ordainduko dizkie plantillako langile finkoei edo enpresan jarraituko duten behin-behineko langileei, baldin eta langile horiek dituzten lanbide-kategoriek eragiten badute gidabaimena eduki behar izatea.

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

38. artikulua.—Langileen dimisioa eta aurreabisu-epea

Enpresa beren borondatez uzten duten langileek gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko dute. Dimisioa idazki bidez jakinarazi beharko dute hura jasota gera dadin, Enpresak jaso izanaren agiria sinatu beharko du eta idazkia aurkeztutako data adieraziko du.

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

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

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

40. artikulua.—Erretiro partziala, denbora partzialeko lan-kontratu batekin batera, eta txanda-kontratu bati atxikia

Gai honi dagokionez, 2010eko apirilaren 13an, maiatzaren 20ko 8/2010 Errege Dekretua indarrean hasi aurretik, akordioa lortu zen

subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas, a partir del día 33 de los de privación de carnet.

Si el conductor-perceptor dispusiese de horas compensatorias de descanso pendientes de disfrutar, éstas se añadirán al periodo anterior.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.—Dimisión del personal y plazo de preaviso

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

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

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

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

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

En lo referente a este asunto, en fecha de 13 de abril de 2010, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 8/2010, de

alderdi negoziatzaileen artean, eta akordio hori ondoren jakinarazi zitzaion Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalari, eta akordioaren arabera erabaki zen artikuluko honen indarraldia berritzea Erretiro Partziala 60 urterekin hartzea sustatzeko zentzuan eta aplikatzen jarraitzea, betiere testu honetan aurreikusitako eskakizun berekin 2012ko abenduaren 31ra arte, langileak Erretiro Partziala baliatu ahalko duela lanaldia eta soldata %85 murriztuta, hori guztia kontratazio mugagabe berri bati lotuta, edozein kasutan ere erretiroari buruz goragoko araudian gerta daitezkeen aldakuntzak errespetatuta, araudi hori izango baita betiere betetzekoa.

A) Indarreko Arautegiaren Laburpena:

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

a) 61 urte bete izana, edo 60 urte, e).- idatz-zatian aipaturiko langileen kasua bada.

b) Enpresan gutxienez 6 urteko antzinatasunaldia egiaztatzea, hau da, Erretiro Partzialaren dataren aurre-aurreko 6 urtekoa gutxienez eta Gizarte Segurantzari aldeztu aurretik 30 urteko aldian kotizatu izana.

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

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

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

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

B) Enpresan Indarrean dagoen Arautegia aplikatzea:

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

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

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

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

A) Resumen de la Normativa Vigente:

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

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

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

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

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

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

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

B) Aplicación de la Normativa Vigente a la Empresa:

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

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

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

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

5. Enpresak, horrez gain, erretiro partzialari atxikitzen zaizkion langileek 6. ataleko eskalan azaltzen diren lansari gordinen ehunekoak bermatzeko konpromisoa hartzen du. Horretarako, kasu bakoitzean, honako honen pareko soldata-osagarri bat ezarriko du: pentsio gordinaren gehi denbora partzialeko kontratuari dagokion lansari gordinaren gehi lanaldi osoagatik urteko soldatari adierazitako eskalan azaltzen diren ehunekoak aplikatzearen ondorioz ateratzen den zenbatekoaren artean egon daitekeen aldearen parekoa.

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

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

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

Bai indarreko arautegia bai enpresan egiten den aplikazioa kasu zehatz bakoitzean aplikatzeko, erretiro partziala aldi baterako lan-kontratu batekin batera eta txanda-kontratu bati lotuta —deskribatutako baldintzen arabera— eskatzen duen langileak erretiro partziala eskatzen unean gizarte-segurantzak dituen kotizazio—urtean egiaztatu beharko ditu enpresan, gizarte-segurantzak haren «lanbizitza» buruz emandako ziurtagiria aurkeztuta.

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

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoaren egoera onartzen zaion langileei horren inguruan indarrean dagoen araudia aplikatuko zaie.

Gai horri dagokionez, ordura arte lan-kontratu mugagabea izan duen langileren bati ezintasun osoaren behin betiko ebazpena ematen bazaio, eta Zuzendaritzaren iritziz langile horrek lanpostu berriaren eginkizunak betetzeko behar diren baldintzak betetzen baditu,

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

5. La Empresa se compromete, además, a garantizar a los trabajadores/as que se acojan a la jubilación parcial los porcentajes de retribuciones brutas que se señalan en la escala del siguiente apartado 6.º. Para ello establecerá, en cada caso, un complemento salarial equivalente a la diferencia que pueda darse entre la pensión bruta de jubilación más la retribución bruta correspondiente al contrato a tiempo parcial y la cantidad resultante de aplicar al salario anual por jornada completa los porcentajes que figuran en la mencionada escala.

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

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

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

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

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

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

En este tema, la Empresa, siempre que tenga disponible un puesto de trabajo compatible con la resolución definitiva de incapacidad total recaída sobre algún trabajador que hasta entonces haya tenido un contrato laboral de carácter indefinido, y que a jui-

libre dagoen lanpostua emango dio Enpresak ezintasun osoaren eraginpeko langileari, betiere ondoren ezarritakoaren arabera.

1. Lanpostu berri guztietarako baldintzak:

- Adin-muga: langilea lanera itzuliko da, baldin eta langileak ez baditu 55 urte beteta berriz lanera itzuli behar duenean, eta horren ondorioz, ezintasun osoagatiko pentsioan %20ko igoera-osagarriko eskubiderik ez badu. Igoera hori Gizarte Segurantzaren indarreko legedian ezarrita dago.
- Iraupena: lanpostu berriak mugagabeak izango dira.
- Lanaldia: Hitzarmenean kategoría berrirako ezarritako lanaldiaren %50ekoa.
- Soldata-kontzeptu guztiak: kategoría berriaren berezko kontzeptuen arabera, eta egindako lanaldiaren proportzioaren arabera.
- Antzintasuna: ezintasun osoa onartu aurretik langileak zeukan antzintasun-data onartzea; nolanahi ere, kasuen arabera, lehenengo aldiz onartutako ezintasun-egoeraren eta Enpresara itzuli zen dataren artean igarotako hilabeteak deskontatuko dira.
- Lantokia: Lanpostu berriari dagokiona.

2. Lehenengo kasua: Ezintasun osoa onartzen zaionean Enpresan alta-egoeran dagoen langilea:

Enpresak langilearen ezintasun osoari buruzko behin betiko ebazpenaren berri ofiziala jasotzen duenean, langileari jakinaraziko dio une horretan ba ote duen edo ez bere ezintasun osoarekin bateragarria den lanpostu liberrik, eta bost eguneko epean, langileak Enpresari jakinaraziko dio ezintasunaren ebazpenari helegitea jarriko dion ala ez. Langileak erabakitzen badu adierazitako ebazpenaren aurkako helegitea jartzea; kasu horretan, Bigarren Kasuan ezarritakoa aplikatuko zaio.

Langileak ez badu helegiterik jartzen, eta Enpresak lanpostu bat badu, langileak, adierazitako bost eguneko epean, Enpresari jakinaraziko dio lanpostu berria onartzea erabaki duela eta jardunean jarraitzeko asmoa duela; hortaz, indarrean dagoen kontratua aldatu egingo da gorago ezarritako baldintzen arabera; izan ere, kontrako kasuan behin betiko baja emango zaio Enpresan ondorio guztietarako.

Langileari ezintasun osoaren egoera onartzen zaionean Enpresak ez badu ezintasun horrekin bateragarria den lanposturik, langileak Enpresa utziko du; nolanahi ere, enpresan sartzeko lehentasuna izango du bere ezintasunarekin bateragarria den lanpostu liberrik badago.

3. Bigarren kasua: Langileak helegitea jarri dio ezintasun osoari eta ezintasun absolutua erreklamatu du:

Ezintasun osoa emandakoan, langileak ezintasun osoa erreklamatzeko badu berriazko erakundearen aurrean, Enpresa utziko du, harik eta ezintasun absolutu berriari buruz ematen den ebazpena behin betikoa izan arte; nolanahi ere, Enpresara itzultzeko lehentasuneko eskubidea eten egingo da egindako erreklamazioari buruzko ebazpena eman arte eta langilearen ezintasun-egoerarekin bateragarria den lanpostu libre bat izan arte.

Ebazpena irmoa bada, eta langileak egindako ezintasun absolutuaren demanda ezetsi bada, Enpresak langileari jakinaraziko dio une horretan ba ote duen langilearen ezintasun osoarekin bateragarria den lanposturik. Mota horretako lanposturik badu, langileak, hogeita hamar eguneko epean, Enpresari jakinaraziko dio lanpostu berria onartzeko asmoa duela; izan ere, kontrako kasuan betiko utzi beharko du Enpresa ondorio guztietarako.

Enpresak ebazpen irmoa ematen duenean, ez badu ezintasun horrekin bateragarria den lanposturik, langileak baja-egoeran jarraituko du; nolanahi ere, enpresan sartzeko lehentasuna izango du bere ezintasunarekin bateragarria den lanpostu liberrik badago.

cio de la Dirección cumpla con las condiciones necesarias para la realización de las funciones del nuevo puesto, incorporará a dicho trabajador afecto de la incapacidad total al puesto de trabajo disponible, de acuerdo con lo dispuesto a continuación.

1. Condiciones para todos los nuevos puestos de trabajo:

- Límite de edad: la incorporación estará condicionada al hecho de que el trabajador no alcance la edad de 55 años al momento de su nueva reincorporación, y que por ello no tenga derecho al complemento del 20% de incremento en su pensión de incapacidad total dispuesto en la vigente legislación de la Seguridad Social.
- Duración: los nuevos puestos de trabajo tendrán el carácter de indefinidos.
- Jornada: al 50% de la establecida en el Convenio para la nueva categoría.
- Todos los conceptos salariales: de acuerdo con los propios de la nueva categoría y en proporción a la jornada realizada.
- Antigüedad: reconocimiento a todos los efectos, de la fecha de antigüedad que ostentaba antes de que se reconociese la incapacidad total, si bien, según los casos, se descontarán los meses transcurridos desde la primera declaración de invalidez y su nuevo ingreso en la Empresa.
- Centro de trabajo: El correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

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

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

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

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

3. Segundo Caso: El trabajador recurre la invalidez total y reclama la absoluta:

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

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

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

4.- Hirugarren kasua: Ezintasun osoa onartzen zaionean Enpresan baja-egoeran dagoen langilea:

Enpresak langilearen ezintasun osoari buruzko behin betiko ebazpenaren berri ofiziala jasotzen duenean, langileari jakinaraziko dio une horretan ba ote duen bere ezintasun osoarekin bateragarria den lanpostu libererik, eta aldi berean, langileak Enpresari jakinaraziko dio ezintasunaren ebazpenari helegitea jarriko dion ala ez. Langileak erabakitzen badu adierazitako ebazpenaren aurkako helegitea jartzea; kasu horretan, Bigarren Kasuan ezarritakoa aplikatuko zaio.

Langileak helegiterik aurkeztzen ez badu, eta Enpresak lanpostu libre bat badu, langileak egutegiko 30 egun izango ditu lanpostu berria onartzeko egindako jakinarazpenaren ondoren. Denbora hori igaro bada, eta langileak ez badu Enpresara itzultzeko erabakia hartu, behin betiko galduko du lanera itzultzeko lehentasuneko eskubidea.

Langileari ezintasun osoaren egoera onartzen zaionean Enpresak ez badu ezintasun horrekin bateragarria den lanposturik, langileak lehentasuneko eskubide bat gordeko du enpresara itzultzeko bere ezintasunarekin bateragarria den lanpostu libererik badago.

5. Laugarren kasua: Lanera itzultzeko lehentasuneko eskubidea duen langilearentzako lanpostu bat izatea:

Langilearen ezintasun osoarekin bateragarria den lanpostu bat badu Enpresak, eta langile horrek lanera itzultzeko lehentasuneko eskubidea badu, eskubide horren berri emango du langileak, eta jakinarazpen hori egin eta egutegiko 30 eguneko epea izango du lanpostu berria onartzeko. Denbora hori igaro bada, eta langileak ez badu Enpresara itzultzeko erabakia hartu, behin betiko galduko du lanera itzultzeko lehentasuneko eskubidea.

Gorago ezarritakoaren arabera, «lanera itzultzeko lehentasuneko eskubide» hori duten langile bat baino gehiago badaude, eta langile horien gaitasunak berdinak badira, eskubide hori eman zeneko data errespetatuko da, eta zaharrenetik hasiko dira. Lanera itzultzeko lehentasuneko eskubidea iraungiko da, inolako salbuespenik gabe, Enpresak lanpostu berri bat eskaintzen dionean langileak Enpresara ez itzultzea aukeratzen badu.

6. Bosgarren kasua: Ezintasun osoa berrikustea:

Erakunde eskudunak langilearen ezintasun osoa berrikusten badu, eta lehen zeukan lanpostua betetzeko gai dela onartzen badu, langilea lanpostu horretara itzuliko da ezintasun osoaren egoerara igaro aurretik zeuzkan baldintza beretan. Berrikuste horren ondorioz, ordea, langileari ezintasun osoa onartzen bazaio, kontratu berria hutsaldu egingo da.

42. artikulua.—Langileen defentsa juridikoa, Enpresaren aldetik

Langilearen kategoriaren berezko eginkizunak betetzen ari zela izandako zirkulazio-istripuren baten eta/edo gertakari garrantzitsuen ondorioz, langileari Epaitegiatarako eta Auzitegiatarako deialdia egin badiote, betiere Enpresa ez bada demandatua edo Langileak ez badio demanda jarri edo Enpresak langileari jarri ez badio, Enpresak hartuko du bere gain langilearen defentsa juridikoa. Langileak ez badu onartzen Enpresak izendatutako Abokatua, Enpresak ez ditu bere gain hartuko defentsa juridiko profesionalak langileari eragin liezazkiokeen kostuak.

43. artikulua.—Hildako langilearen alargunarentzako, edota seme-alabentzako kalte-ordaina

Enpresan alta-egoeran dagoen langilearen heriotzaren kasuan, ezkontide alargunak, edo eskumeneko erakundeak alarguntasun-pentsioa aitortzen dionak, eta, subsidiarioki, hildakoaren kontura dauden seme-alabek 3.846,22 euroko heriotzagatik kalte-ordaina jasoko du edo dute.

Bigarren kasu horretan, hau da, hildakoaren kontura dauden seme-alaben kasuan, onuradunak izateko ondoren azalduko diren baldintza guztiak bete beharko dituzte, eta gorago adierazitako kalte-ordaina modu proportzionalen banatuko da kalte-ordain hori jasotzeko hartzekodun bat baino gehiago badago.

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

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

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

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

5. Cuarto Caso: Existencia de puesto de trabajo para trabajador con derecho preferencial de reintegro:

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

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

6. Quinto Caso: Revisión de la invalidez total:

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

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

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

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

En caso de producirse el fallecimiento de un trabajador que se encuentre en situación de alta en la Empresa, el cónyuge viudo o a quien se le reconozca la pensión de viudedad por el organismo competente y, subsidiariamente, a los hijos a cargo del fallecido, percibirá una indemnización por fallecimiento de 3.846,22 euros.

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

Nahitaezko baldintzak honako hauek dira:

a) Semea edo alaba ez da 25 urtetik gorakoa izango.

b) Semea edo alaba langilearen kontura biziko da; horrela-kotzat hartuko dira PFEZ zergan familia-egoerari buruz egiten den aitorpenean bildutako seme-alabak. Era berean, egiaztatu ahal izango da langilearen kontura bizi direla Enpresa Zuzendaritzak nahikotzat jotzen duen beste edozein bitartekoren bidez.

44. artikulua.—Doako bidaia Enpresako zerbitzuetan.-

a) - Enpresako langileentzat eta horien ahaideentzat.-

Enpresako zerbitzuetan dohainik bidaiatu ahal izateko, —betiere Enpresa Zuzendaritzak emandako arauen barnean— Enpresako langile orok eta horren ezkontideak, baita horien seme-alabek —25 bete arte— eta langilearekin bizi diren gainerako ahaideek ere —betiere seme-alaba eta ahaide horiek langilearen kontura bizi badira— Enpresak horretarako ematen dien identitate-txartela eduki beharko dute.

Horretarako, ezkontidearen eskubide bera izango du ezkondu gabe, langilearekin bikotean bizi den pertsonak, baldin eta bizikidetza hori errola-ziurtagiriaren eta dagokion udalerriko bizikidetza-ziurtagiriaren bidez egiaztatzen bada.

Funtsean, ulertuko da «langilearen kontura bizi direla» seme-alabak eta ahaideak bilduta daudenean PFEZ zergan familia-egoerari buruz egiten den aitorpenean. Halaber, «langilearen kontura bizi izatea» Enpresa Zuzendaritzak nahikotzat jotzen duen beste edozein bitartekoren bidez egiaztatu ahal izango da.

b) Langileen alarguntzat eta umezurtzentzat.

Enpresan lanean ari zirela hil ziren langileen alargunek ere baliatu ahal izango dituzte dohainik Enpresako zerbitzuak, betiere alarguntasun-egoerak irauten duen bitartean. Eskubide hori Enpresako langileen gainerako ahaideek baliatzen duten baldintza berekin baliatuko dute. Halaber, hildako langileen seme-alabek 25 urte bete arte baliatu ahal izango dituzte dohainik Enpresako zerbitzuak.

c) Enpresako pentsiodunentzat.

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

45. artikulua.—Kontratazio berriak

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

Batzorde Misto Iraunkorra osatu da. Batzorde horren helburua da lantoki bakoitzeko plantillak zerbitzuen eta lineen erregularitasunaren arabera tratatzea lan finkoetako lanpostuak kontratu finkoa duten langileek bete ditzaten.

46. artikulua.—Langileen prestakuntza

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

Ildo horretatik, mekanikariek eta auto-garbitzaileek autobusak gidatzeko gidabaimena lortzea bultzatuko da. Era berean, honako hauek gauzatzeko aukera emango da: Eskola Graduatu Ziurtagiria lortzeko, hizkuntzak ikasteko, mekanikari buruzko eta normalean erabiltzen diren programa informatikoei buruzko jakintzaren gainean birziklatzeko aukera, baita bide-zirkulazioari eta garraioari buruzko legediari buruzko jakintzen gainean, eta langilearentzat interesgarriak diren beste mota bateko ikasketetan birziklatzeko aukera ere.

Los requisitos obligatorios son los siguientes:

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

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

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

a) Para los trabajadores de la Empresa y sus familiares.-

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

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

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

b) Para los viudos, viudas y huérfanos del personal.

La utilización gratuita de los servicios de la Empresa se extiende también a los viudos y viudas de aquellos trabajadores que hayan fallecido estando de alta en la Empresa, mientras perdure su estado de viudedad y en las mismas condiciones que el resto de los familiares de los trabajadores de la Empresa. Igualmente, los hijos de los trabajadores difuntos podrán disfrutar de la utilización gratuita de los servicios de la Empresa hasta cumplir los 25 años de edad.

c) Para los pensionistas de la Empresa.

Todos los trabajadores que hayan cesado de trabajar en la Empresa por jubilación o invalidez permanente total o absoluta, así como sus cónyuges o viudos mientras perdure su estado de viudedad, podrán disfrutar, si lo solicitan, de la tarjeta que les habilita para viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa. Igualmente, los hijos de los trabajadores pensionistas podrán disfrutar de la utilización gratuita de los servicios de la Empresa hasta cumplir los 25 años de edad.

Artículo 45.—Nuevas contrataciones

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

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

Artículo 46.—Formación de personal

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

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

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

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

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

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

47. artikulua.—*Berme sindikalak*

a) Arau orokorrak:

Gai horri dagokionez, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan ezarritakoa beteko da, baita Langileen Estatutuaren 61. artikulutik 81. artikulura bitarte xedatutakoa ere, bai ordezkariak kolektiborako eskubideei dagokienez, bai langileek biltzeko duten eskubideei dagokienez.

Enpresa Batzordeko kideek dituzten eginkizunak betetzeko hileko ordu-kreditu ordaindua 3 egunekoa izango da. Enpresa-batzordeko edozein kidek kreditu hori guztiz edo zati batean batzordeko beste kide bati eman ahal izango dio.

b) Prebentzio delegatuak eta Segurtasun eta Osasun Batzordea:

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplikatuz, Enpresa Batzordeak bertako hiru kide izendatuko ditu Prebentzio Delegatugisa. Enpresako Segurtasun eta Osasun Batzordea Prebentzioko hiru Delegatuek eta Enpresa Zuzendaritzako beste hiru ordezkariak osatuko dute.

c) Ordezkaritza-orduen kasu partikularra eta dietak:

Enpresa Batzordea biltzen den egunetan kideren batek bere hileko lan-egutegiaren arabera atsedena hartu behar bazuen, atsedena hori hurrengo hilabeteetan arauzko epeen barruan eskatutako beste batez konpentsatuko da.

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

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

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

d) Atal sindikalak:

Enpresaren afiliazioaren gutxienez %35a duten atal sindikalak onartuko dira. Eratutako atal sindikalek, adierazitako afiliazio-baldintza betetzen dutenek, eskubidea izango dute Delegatu Sindikal bat izateko. Delegatu hori bere Sindikatuko Federazioak izendatuko du. Adierazitako izendapena idazki bidez jakinaraziko zaio Enpresa Zuzendaritzari.

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

Dicha comisión determinará así mismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos.

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

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

Artículo 47.—*Garantías sindicales*

a) Normas de carácter general:

En esta materia se cumplirá lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y lo estipulado en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en cuanto a los derechos de representación colectiva como en cuanto a los derechos de reunión de los trabajadores.

El crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de los miembros del Comité de Empresa será de 3 días. Se acuerda que cualquier miembro del Comité de Empresa podrá ceder su derecho a usar dicho crédito total o parcialmente a otro miembro de dicho Comité.

b) Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud:

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa designará a tres de sus miembros como Delegados de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa estará formado por los tres Delegados de Prevención y por otros tres representantes de la Dirección de la Empresa.

c) Caso particular de horas de representación y dietas:

Si en los días de reunión del Comité de Empresa, alguno de sus miembros debía disfrutar de descanso de acuerdo con el calendario mensual, dicho descanso será compensado por otro descanso solicitado dentro de los plazos reglamentarios en los meses sucesivos.

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

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

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

d) Secciones sindicales:

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

Horrela izendatutako Delegatu Sindikalek Enpresa Batzordeko kideen eskumen eta berme berak izango dituzte. Nolanahi ere, dagozkien eginkizun sindikalak egiteko hileko ordu-kreditu ordaindua 80 ordukoa izango da.

Sindikatu bakoitzak, berariazko eginkizun sindikalak hobeto betetzeko, Delegatu Sindikalean metatu ahal izango ditu, dagozkion lanaldia guztiak bete arte, bere Sindikatuko kandidaturan hautatutako Enpresa Batzordeko kideei dagozkien orduak.

e) Organo negoziatzaile bakarra:

Enpresaren barruan, Enpresa Batzordea izango da organo negoziatzaile bakarra, edota Atal Sindikalak, horrelakorik erabakitzen badute langileek gehiengoz, baina bi organo negoziatzailek ezin izango dute aldi berean jardun. Aholkulari sindikalen esku-hartze-ari dagokionez, edozein izanik ere haien lanbidea, onartuko da haien presentzia Enpresako Hitzarmen Kolektiboetako negoziazioetan.

f) Zigorren jakinarazpena:

Edozein langileri ezarritako diziplina-neurri oro hartzearekin batera, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio Enpresak, eta hala bada-gokio, langilea kide den atal sindikalari. Jakinarazpenean azalduko dira jazotako gertakariak eta ezarritako zigorra.

g) Kuota sindikala kobratzea:

Kuota sindikalak nominan kobratzeko, langileak idazki bidezko eskaera egin beharko dio Enpresari.

48. artikulua.—Hitzarmena zaintzeko eta interpretatzeko Batzorde Paritarioa

Hitzarmen honetako artikulua aplikatzearen edo interpretatzearen ondorioz, behartutako alderdiek zalantzak eta desadostasunak badituzte, Batzorde Paritarioaren menpe utziko dituzte zalantza eta desadostasun horiek. Adierazitako batzordea nahitaezko irizpena emateko sortu da. Batzorde hori, langileen aldetik, lau kidek —hitzarmenaren sinatzaileak eta Enpresa Batzordeko kideak— eta Enpresa Zuzendaritzaren ordezkarietako beste lau osatuko dute.

Bi alderdiek PRECO Hitzarmen Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioaren erabakipean utziko dituzte hitzarmen honen eremuan sortzen diren hitzarmen kolektiboetako berezko gaiak, soldata-erregimenaren ez-aplikazioari buruzko negoziaketa-prozesuetako eta lan-baldintzen funtsezko aldaketako adostasunik eza gertatzen den kasua ere barnean hartuta.

49. artikulua.—Administrazioarekiko kontratuaren ebazpena edo amaiera

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

50. artikulua.—Ordezko legedia

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

Lanbide-kategorien eta horien eginkizunen definizioaren gaiei dagokienez, baita hutsegiteen eta zigorren zerrindari dagokionez ere, eta adierazitako kategoria, eginkizunak eta zigorrek nahitaez bilduko dituen eta Hitzarmen balioa duen Barne Arautegia ezartzen ez badute bi alderdiek, 2000ko azaroaren 24ko Arbitraje Epaiak aplikatuko da. Epai hori 2001-02-24ko «B.O.E.n» argitaratu zen, Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak eman zuen, indargabetutako Errepedeko Garraio Enpresetarako Lan Ordenantzaren ordezkarietako prozesuaren ondoriozko gatazkan.

Batzorde misto bat eratu da. Batzorde hori Zuzendaritzako ordezkariak eta langileen hiru ordezkariak osatuko dute Hitzarmen hau

Los Delegados Sindicales así nombrados, tendrá las mismas competencias y garantías que los miembros del Comité de Empresa. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, será de 80 horas mensuales.

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

e) Único órgano negociador:

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

f) Comunicación de sanciones:

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

g) Cobro de la cuota sindical:

Para el cobro de las cuotas sindicales por nómina, deberá existir una petición expresa por escrito del trabajador a la Empresa.

Artículo 48.—Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir como consecuencia de la aplicación o interpretación de los artículos de este Convenio entre las partes obligadas por el mismo, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se constituye, al objeto de que ésta dé su dictamen obligatorio, estando integrada por cuatro vocales por parte los trabajadores, que deberán ser firmantes del Convenio y miembros del Comité de Empresa, y por otros cuatro por parte de la representación de la Dirección de la Empresa.

Ambas partes asumen someter al PRECO – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos, las cuestiones propias de los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio, incluyendo el supuesto de desacuerdo en los procesos de negociación sobre inaplicación del régimen salarial y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

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

Artículo 50.—Legislación supletoria

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

En cuanto a los temas de la definición de las diversas categorías laborales y sus funciones, así como de la relación de faltas y sanciones, y mientras que por ambas partes no se llegue a establecer un Reglamento de Régimen Interior con valor de Convenio en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones, será de aplicación el Laudo Arbitral del 24 de noviembre del 2000, publicado en el «B.O.E.» del 24-02-2001, dictado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera,

Se constituye una comisión mixta, compuesta por representantes de la Dirección y por tres representantes de los trabajado-

indarrean dagoen bitartean adierazitako Barne Arautegia ezarri ahal izateko. Adierazitako Arautegian kategoría, eginkizun, hutsegite eta zigorrei buruzko gaiak nahitaez bildu beharko dira.

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Enpresak konpromisoa hartu du, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira, Langileen Estatutuaren 40., 51. eta 52. c artikulua ez erabiltzeko. Adierazitako artikulua mugigarritasun geografikoari, kaleratze kolektiboari eta kausa kolektiboak direla medio kontratua amaitzeko buruzkoak dira.

Enpresak atzematen badu oinarritzko kausak daudela artikulua horiek aplikatzeko, langileen legezko ordezkariak jakinaraziko die hartzen duen erabakia, adostasuna lortzeko, eta jakinarazpena egin eta ondorengo 21 egunetan kontsultak egiteko epeari ekingo zaio. Denboraldi horretan adostasunik lortzen ez bada, erabakia PRECO II n ezarritako prozeduren menpe utziko da; izan ere, PRECO II k erabakiko ditu adierazitako artikuluen jatorria eta artikulua horiek aplikatzeko baldintzak, eta ematen duen ebazpena loteslea izango da.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honetako ondorio ekonomikoak 2010eko azaroko nominatik aurrera aplikatu dira.

2010eko urtarilaren 1etik urriaren 31ra langile bakoitzak egiaz jaso duenaren eta Hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz ateratzen denaren artean dauden alde ekonomikoak lehenbailehen ordainduko dira; nolahi ere, bere 23. artikuluan horren ordainketa zehazten denetik hilabeteko epean.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Izan litezkeen mobbing kasuetarako protokoloa dago langileen eskura.

Honen sinatzaileek etorkizunean enpresan Berdintasun Plan bat adostu eta sinatzeko konpromisoa hartu dute.

LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honetako 9. artikuluan aipatzen den zerbitzua «Hartu eta Uztea» kontzeptuari dagokionez, zehaztu behar da kontzeptu hori «Transportes Pesa, S.A.» enpresako hitzarmenetik datorrela; izan ere, bere 23. artikuluan horren ordainketa zehazten zen: hilean 28.560 pta (171,65 euro) 11 hilabetetan.

«Pesa Bizkaia, S.A.» hitzarmen hori subrogatu zuen 1997. urtean, eta beranduago, 1998ko ekainaren 10ean sinatutako Hitzarmen Kolektiboan aipatutako kontzeptuak gidari-hartzailearen oinarritzko soldataren barruan sartu ziren.

Xedapen Gehigarri hau etorkizuneko hitzarmenetan ezabatu egingo da; izan ere, 2013ko urtarilaren 1ean Hitzarmen honen 9. artikuluko azken paragrafoa indarrean jarriko baita.

BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Erabaki da Hitzarmen honetan sartzea zuzendaritzak eta Lantegiko langileek 2008ko urriaren 17an izenpeturiko akordioa, bere egunean ere Enpresa Batzordeari jakinarazitakoa.

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

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

XEDAPEN IRAGANKORRA

Hitzarmen honetako 13. c) artikuluan —lanaldiaren gehieneko iraupenari eta aparteko lanaldiaren zenbaketari buruzkoa— ezarritakoaren arabera, bi alderdiek onartzen dituzte Hitzarmen hau sinatzen denean indarrean dauden grafikoetako lanaldiak, hari eta grafiko berriei buruzko akordio berri bat onartzen den arte.

res, para que durante la vigencia del presente Convenio se llegue a establecer dicho Reglamento de Régimen Interior en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los efectos económicos del presente Convenio se han aplicado desde la Nómina correspondiente al mes de Noviembre de 2010.

Las diferencias económicas que resulten entre lo efectivamente percibido por cada trabajador desde el pasado 1 de Enero hasta 31 Octubre de 2.010 y lo que resulta de la aplicación del presente Convenio, serán abonadas a la mayor brevedad y, en cualquier caso, un mes después de la firma definitiva de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

Se fija un compromiso por parte de los aquí firmantes en acordar y redactar un futuro Plan de Igualdad en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En cuanto al concepto de «Toma y Deje» del servicio, referido en el artículo 9 del presente Convenio, se debe concretar que dicho concepto procede del Convenio de «Transportes Pesa, S.A.» cuyo artículo 23 estipulaba, en abono del mismo, una cuantía mensual de 28.560 pts (171,65 euros) por 11 meses.

Este Convenio citado fue subrogado por «Pesa Bizkaia, S.A.» en el año 1.997, incluyéndose con posterioridad, concretamente en el Convenio Colectivo siguiente suscrito el 10 de junio de 1998, la cuantía y concepto aludidos dentro del Sueldo Base del Conductor-Perceptor.

Esta Disposición Adicional se eliminará para futuros convenios al entrar en vigor en fecha de 1 de enero de 2.013, el último párrafo del artículo 9 de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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

I. ERANSKINA
2010. URTEKO SOLDATA TAULA

Kategoria	Oin. soldata.	Hitzarmen-plusa	Gaueko lana edo dirua erabiltzea	Iraileko ordainsaria	Urteko soldata	Antzintasun oinarria
Bulegoak						
Informatikako teknikaria	2.013,45	643,27		400	38.320,99	1.035,46
Negoziatuko burua	1.795,50	556,02		400	34.004,71	954,64
1. mailako ofiziala	1.552,63	459,29		400	29.200,93	1.019,88
Likidatzailea	1.531,65	316,23	132,49	400	28.626,90	1.008,70
2. mailako ofiziala	1.473,46	143		400	24.217,90	1.008,70
Kabinetako saltzailea	1.461,97	170,52	132,49	400	25.833,18	989,23
Administrari laguntzailea	1.404,59	102,92		400	22.703,89	949,94
Tailerrak eta mantentze lanak						
Tailerreko arduraduna	1.737,41	504,05		400	32.509,75	1.035,47
1. mailako ofiziala	1.586,92	530,01		400	30.563,92	1.019,88
2. mailako ofiziala	1.470,97	213,71		400	25.029,07	989,23
Auto-garbitzailea — Gidaria	1.456,69	248,45	364,16	400	29.601,67	989,23
Garbiketako koordinatzailea	1.456,69	248,45	364,16	400	29.601,67	989,23
Ibilgailu-garbitzailea	1.327,91	138,08	331,98	400	25.959,37	989,23
Peoi espezializatua	1.404,59	102,92		400	22.703,89	949,89
Ustiapena						
Ikuskatzailea	1.539,25	566,38		400	30.285,31	1.035,47
Gidari-hartzailea	1.538,96	530,01	36,81	400	30.249,43	1.008,70

ANEXO I
TABLA DE SUELDOS PARA EL AÑO 2010

Categoría	Sueldo Base	Plus Convenio	Nocturnidad o quebranto de moneda	Paga septiembre	Sueldo anualizado	Base de antigüedad
Oficinas						
Técnico Informático	2.013,45	643,27		400	38.320,99	1.035,46
Jefe de Negociado	1.795,50	556,02		400	34.004,71	954,64
Oficial de 1. ^a	1.552,63	459,29		400	29.200,93	1.019,88
Liquidador	1.531,65	316,23	132,49	400	28.626,90	1.008,70
Oficial de 2. ^a	1.473,46	143		400	24.217,90	1.008,70
Expendedor de Cabinas	1.461,97	170,52	132,49	400	25.833,18	989,23
Auxiliar Administrativo	1.404,59	102,92		400	22.703,89	949,94
Talleres y mantenimiento						
Encargado de Taller	1.737,41	504,05		400	32.509,75	1.035,47
Oficial de 1. ^a	1.586,92	530,01		400	30.563,92	1.019,88
Oficial de 2. ^a	1.470,97	213,71		400	25.029,07	989,23
Lavacoche - Conductor	1.456,69	248,45	364,16	400	29.601,67	989,23
Coordinador de Limpieza	1.456,69	248,45	364,16	400	29.601,67	989,23
Lavacoche	1.327,91	138,08	331,98	400	25.959,37	989,23
Peón especializado	1.404,59	102,92		400	22.703,89	949,89
Explotación						
Inspector	1.539,25	566,38		400	30.285,31	1.035,47
Conductor—perceptor	1.538,96	530,01	36,81	400	30.249,43	1.008,70

II. ERANSKINA
2010. URTERAKO BALIO EKONOMIKOEN LABURPENA

15. artikulua

— Hartu ez den atsedenaldi baten balioa: 120,51 euro.

16. artikulua

— Aparteko ordu baten balioa: 15,39 euro.

18. artikulua

— Pizgarriak: 2009-12-31ra arte hainbat langilek jaso dituzten pizgarriak %2,5 igoko dira.

19. artikulua

— Gaueko lanaren plusa: dagokion oinarritzko soldataren %25.
— Gaueko lanaren plus partziala: 1,07 euro.

20. artikulua

— Jaiegun eta igandeetako lanaren plusa: 36,81 euro.

ANEXO II

RESUMEN DE LOS VALORES ECONÓMICOS PARA EL AÑO 2010

Artículo 15

— Valor de un descanso no disfrutado: 120,51 euros.

Artículo 16

— Valor de una hora extra: 15,39 euros.

Artículo 18

— Incentivos: Los incentivos que algunos trabajadores venían percibiendo al 31-12-2009, serán incrementados en el 2,5%.

Artículo 19

— Plus de nocturnidad: 25% del respectivo salario base.
— Plus de Nocturnidad Parcial: 1,07 euros.

Artículo 20.

— Plus por trabajo en domingos y festivos: 36,81 euros.

- Guardia-plusa: 19,17 euro.
- Larunbatetako lanaren plusa: 18,41 euro.

21. artikulua

Lantoki-aldaketa dakarren mugikortasun geografikoaren kalte-ordainak.

- Mugigarritasun geografikoagatiko 2009ko kalte-ordainek, 1997ko uztailaren 11ko Akordioari buruzkoak, %0,8ko igotza izango dute.
- 2009-12-31ra arte jaso diren mugikortasun geografikorako gainerako kalte-ordainak %0,8 igotza dira.

22. artikulua

Norbere ibilgailuan egindako kilometroaren balioa: 0,34 euro.

23. artikulua

Atseden txikiagoko dieta-ordu baten balioa: 8,79 euro.

24. artikulua

Bazkarirako edo afarirako dieta baten balioa: 14,04 euro.

25. artikulua

Gosaltzeko denbora: dieta erdia: 7,02 euro.
Dieta osoa: 14,04 euro.

34. artikulua

Banakako istripuetarako taldekako aseguru-poliza:
— Hitzarmeneko testuan bezala: 48.000,00 euro-ren gainean.

29. artikulua

Gaueko zerbitzuak: 241,02 euro.

37. artikulua

Gidabaimena kentzea: Hileko oinarritzko soldata.

43. artikulua

Hildako langilearen alargunarentzako, edota seme-alabentzako kalte-ordaina: 3.846,22 euro.

Lemoa, 2011ko ekainaren 13an (III-93)

EDIKTUA

Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkarik Iciar González Carrascok honako ediktu hau eman du:

Ezinezkoa izan da beheko zerrendan agertzen diren pertsonen berariaz jakinaraztea izatezko Bikoteen Erregistroan inskribatzeko agiriak aurkezteko errekerimendua. Beraz, Herri Administrazioen Araubide Juridiko eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legeko 59. artikuluan agindutakoari jarraiki argitaratzen da iragarki hau ondorengo interesdunen jakinarazteko:

Izena	N.A.N.	Espedientea
URSULA IVETTE SALAS ESPINOZA	13101807K	PH/B/1266/2011
JORGE ALEJANDRO SÁNCHEZ	X7850702C	PH/B/1266/2011

Errekeritutako agiria: egoera zibila kreditatzea.

Eskatzaileei 10 eguneko epea ematen zaie aipatutako agiria Bizkaiko Izatezko Bikoteen Erregistroan aurkez dezan (Bilboko Gran Vía kalea, 85-1. solairua). Interesdunei ohartarazten diegu, hori egin ezean, eskaeran atzera egin dutela ulertuko dugula.

Bilbon, 2011ko otsailaren 27an.—Lurralde Ordezkarik, Iciar González Carrasco

(III-88)

- Plus de Guardia: 19,17 euros.
- Plus por trabajo en Sábados: 18,41 euros.

Artículo 21

Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo:

- Las indemnizaciones por movilidad geográfica del año 2.009, referentes al Acuerdo del 11 de julio de 1997, serán incrementadas en el 0,8%.
- Las restantes indemnizaciones por movilidad geográfica que se venían percibiendo al 31-12-2009 serán incrementadas en el 0,8%.

Artículo 22

Valor del kilómetro en vehículo propio: 0,34 euros.

Artículo 23

Valor de una hora de dieta de menor descanso: 8,79 euros.

Artículo 24

Valor de una dieta de comida o cena: 14,04 euros.

Artículo 25

Tiempo para el desayuno: media dieta: 7,02 euros.
Dieta entera: 14,04 euros.

Artículo 34

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

Artículo 29

Servicios Nocturnos: 241,02 euros.

Artículo 37

Retirada del carnet de conducir: Salario base mensual.

Artículo 43

Indemnización al viudo/a y, en su defecto, hijos/as del trabajador fallecido: 3.846,22 euros.

En Lemoa, a 13 de junio de 2011 (III-93)

EDICTO

Iciar González Carrasco, Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, emite el siguiente:

No se ha podido notificar de forma expresa a las personas que abajo se relacionan el requerimiento de documentación para su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho. Por ello, conforme al artículo 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace público el presente anuncio de notificación a los siguientes interesados:

Nombre	D.N.I.	Expediente
URSULA IVETTE SALAS ESPINOZA	13101807K	PH/B/1266/2011
JORGE ALEJANDRO SÁNCHEZ	X7850702C	PH/B/1266/2011

Documentación requerida: Acreditación del estado civil.

Se concede a los solicitantes un plazo de 10 días para la presentación de dicha documentación ante el Registro de Parejas de Hecho de Bizkaia, calle Gran Vía, 85-1.ª planta, de Bilbao. Se advierte a los interesados que de no hacerlo, se les tendrá por desistidos de su petición.

En Bilbao, a 27 de febrero de 2012.—La Delegada Territorial, Iciar González Carrasco

(III-88)