

gutzak eta gaitasunak izan gabe, baina praktika eta espezializazio jakin batekin, eta arriskutsuak izan daitezkeen lanetan arreta berezia jarriz.

c) Garbitzailea: Gizon edo emakume izanik, lokal, barruti eta tokietako zorua, sabaia, hormak, altzariak, etab., eta beirak, atekak, leihoak barruko aldetik, edo erakusleihoak garbitzea, hautsa kentzea, erraztatzea eta leuntzea eskuz ohiko tresnekin, edo erabiltzeko errazak diren eta nahiz eta potentzia handiagokoak izan etxeko erabilerakotzat jotzen diren elementu elektromekanikoekin; lan horiek egiteko arreta jartzea eta agindutakoa bete nahi izatea baino ez da behar, esfortzu fisikoaz gain.

d) Gidari-garbitzailea: Erabiltzen duen ibilgailua erabiltzeko behar den gidabaimena izanik, garbitzaileen lanak eta gidarien lanak berdinduz egiten dituen langilea, enpresak jarririk ibilgailuarekin lantoki ezberdinetara azkarrago heltzeko edo enpresak agintzen dion beste edozein lanetarako, hala nola, banaketak egiteko, langileak edo materialak garraiatzeko, edo garraio-lanetarako, oro har.

VI. HAINBAT LANBIDETAKO LANGILEAK

a) Ofiziala: Lanbide jakin bat ikasirik, lanbide horri dagozkion eginkizun guztiak edo batzuk bere kabuz, behar besteko errendimenduarekin eta erantzukizunarekin egiten dituen langilea.

b) Laguntzailea: Hemezortzi urte baino gehiagoko langilea, ofiziozkoak ez diren lan jakinak eta zehatzak egiten dituen, ofizial baten menpe egonik; ofizialari laguntzen dio eta haren erantzukizunpean egongo da.

c) Peoia: Hemezortzi urte baino gehiago dituen langile honek esfortzua eta arreta soilik eskatzen duten lanak egiten ditu, praktikarik behar izan gabe.

d) Ikastuna: Ikastun-kontratu berezi baten bidez enpresarekin lotura duena; enpresaburua ikastunaren lanaz baliatzen da baina aldi berean lanbide klasiko deitutakoetako bat irakatsi behar dio praktikan, berak edo beste baten bidez.

KLAUSULA GEHIGARRIAK

Lehenengoa.—*Genero neutroa*

Hitzarmeneko testuan maskulinoa erabili da gizonezko eta emakumezko langileak biltzeko, baina horrek ez du esan nahi generoen arteko aldeen berri ez dugunik, horrela egin da idazketa konplexuegia ez izateko.

(III-481)

Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48002325011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebatzen da Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48002325011981).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enple-

do la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiador o Limpiadora: Es el obrero, varón o hembra, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

d) Conductor-Limpiador: Es aquel obrero que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

a) Oficial: Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) Ayudante: Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) Peón: Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) Aprendiz: Es aquel que está ligado con la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.—*Género neutro*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como género para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

(III-481)

Convenio Colectivo del Sector Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte (código de convenio número 48002325011981).

Resolución de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte (código de convenio número 48002325011981).

Antecedentes

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

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 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del

gu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA»)- dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12ko «EBO») — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

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, 2013ko abuztuaren 7an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

**BIZKAIKO ERREPIDE-GARRAIOKO ENPRESENTZAKO
ETA GARRAIOKO LAGUNTZA-JARDUERA
OSAGARRIETARAKO 2010. URTETIK 2016.ERA
BITARTEKO HITZARMEN KOLEKTIBOIA**

BALDINTZA OROKORRAK

1. artikulua.—Hitzarmena aplikatuko den lurralde eremua

Hitzarmen honetako xedapenek Bizkaian dauden Enpresa guztiak behartzen ditu, baita Bizkaitik kanpo egonda ere, enpresa horiei lotutako langileei dagokienez, probintziaren barruan kokatuta daudenak ere.

2. artikulua.—Denbora eremua eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren 1ean hasiko da indarra izaten ondorio guztietarako, «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den eguna edozein dela ere, eta 7 urte iraungo du, hau da, 2016ko abenduaren 31ra arte. Hala ere, hitzarmeneko I. Eranski-neko soldata-taulek 2013ko urtarrilaren 1era arteko atzera-eragina baino ez dute izango.

Bi alderdiek erabaki dute 2016ko abenduaren 31n iragarriko dutela hitzarmenaren amaiera, eta hurrengo hitzarmeneko eztabaidak hitzarmen honen indarraldia amaitu eta hamabost eguneko epean hasteko konpromisoa hartu dute.

Amaiera iragartzen denetik hasita 24 hilabeteko epean hitzarmenaren edukari buruzko adostasunik ez badago amaitu egingo da hitzarmenaren aplikazioa. Hala eta guztiz ere, alderdiek gehieneko negoziazio-epe hori luzatzea adostu ahal izango dute, beraiazko akordio baten bidez.

3. artikulua.—Funtzio eremua

Hitzarmen honetako funtzio-eremua honako hauek osatzen dute: lurreko bide mota guztietako merkantzien garraiorako enpresa-jarduerak (energia-bilketako errodadura-bide finkorik gabe ibiltzen diren ibilgailu automobiletan), baita Lurreko Garraioen Antolamenduari buruzko 16/87 Legeak merkantzien garraiorako laguntzaile eta osagarri gisa hartzen dituen jarduerak ere, mezularitza-jarduerak (bitartekaritza-jarduerak dituztenak) eta logistikako operadoreak barne.

4. artikulua.—Langile eremua

Indarreko legediaren arabera, lan-kontratutik kanpo geratu ez diren langileak hartuko dira lan-kontratuko langiletzat.

5. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak

Hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak gutxienekotzat hartzen direnez gero, onuragarriagoak direnak errespetatuko dira, eta Hitzarmen propioa dutenentarako Hitzarmen honek ezarritako hobekuntzak aplikatuko dira, osotasunean kontuan hartuta hobekak badira.

Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

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 7 de agosto de 2013.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES
POR CARRETERA Y ACTIVIDADES AUXILIARES
Y COMPLEMENTARIAS DEL TRANSPORTE,
PARA LOS AÑOS 2010 A 2016 EN LA PROVINCIA DE BIZKAIA**

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito territorial de aplicación

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las Empresas que radican en la provincia de Bizkaia y a las que, residiendo fuera de ella, tengan establecimiento dentro de la provincia en cuanto al personal adscrito a ellas .

Artículo 2.—Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2010, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y tendrá una duración de 7 años, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2016 y siendo su aplicación retroactiva únicamente al 1 de enero de 2013 en lo referente a los conceptos salariales que constan en las tablas del Anexo I del Convenio.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2016, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 24 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación, mediante acuerdo expreso al respecto.

Artículo 3.—Ámbito funcional

El ámbito funcional del presente Convenio está constituido por la actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/87, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería (que efectúen actividades de intermediación) y los operadores logísticos.

Artículo 4.—Ámbito personal

Se entenderá personal laboral el no excluido del contrato de trabajo por la legislación vigente.

Artículo 5.—Condiciones mas beneficiosas

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que resultasen más favorables, aplicándose por aquellas que tengan Convenio propio, las mejoras establecidas por el actual, si considerándose éstas globalmente son superiores.

6. artikulua.—Lanaldia

Urteko lanaldia 1.724 ordukoa izango da hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Ordu horiek astelehenetik ostiralera banatu dira, premiaz eta atzerapenik gabe bete beharreko zerbitzuak salbu, edo langilearekin aurkakoa hitzartu ezean.

Lanalditik lanaldira bitarteko atsedendialdiak 12 ordukoak izango dira, gidarientzat izan ezik, horiek irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuan (561/2006 EE Araudiak aldatutakoan) ezarritakoaren eta indarreko gainerako lege-arau aplikagarrien arabera arautuko baitira.

Horri dagokionez, honako hauek hartuko dira egiaz lan egingdako ordutzat:

- Gidatzen emandako denbora.
- Lanaren ondoriozko lan auxiliarrak: ibilgailua zaintzea, zamalanak, zerbitzuak hartzea eta uztea eta mantentze-lanak egitea.
- Lanaren ondoriozko jardunik gabeko tarteak: Gidatzean, tarte atsedendialdiak, ibilgailua zaintzea, lanerako beharrezkoa den izapideren bat egitea eta Enpresaren prestasunerako itxaronaldiak, bai lokaletan, bai ibilgailuan.

Sektorea zerbitzu publikoa denez gero, nahitaez egin beharreko aparteko orduak egiturazko ordutzat hartuko dira, hurrengo paragrafoetan adostutako banaketa irregularra baztertu gabe. Egin daitekeen aparteko orduen kopurua 1. eranskinean azaltzen da.

Enpresak lanaldiaren %10a modu irregularrean banatu ahal izango du urtean zehar (172 ordu). Ordu horiek ordu arruntak izango dira ondorio guztietarako. Ordu horiek lan-egunetatik kanpo erabiltzeko beharrezkoa izango da langilearekin edo langileen ordezkariarekin hitzartzea. Antolaketa honetan legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko denbora-tarteak errespetatuko dira, betiere.

Aurreko paragrafoan araututako aukera erabiltzen badute, enpresak, neurria aplikatu baino 5 egun aurretik gutxienez, horren berri eman beharko diete, idatziz, interesdunei eta langileen ordezkariari, aurrerapen hori betetzea eragozten duten bezeroaren premiazko edo atzeraezinezko oharren kasuan izan ezik. Kasu horiek behar bezala justifikatuta egon beharko dute, eta orduan jakinarazpena ezinbesteko aurrerapenarekin egingo da.

7. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek 22 laneguneko oporraldia baliatuko dute ekainetik irailera bitarte, biak barne. Artikulua honen ondorioetarako, astelehenetik ostiralera bitarteko egunak hartuko dira laneguntzat.

Enpresaren eremuan, Enpresek beren langileekin negoziatu ahal izango dute oporraldia aurreko paragrafoan ezarritako hila-beteetatik kanpo baliatzeko aukera.

Oporrak egutegiko hilabeteen arabera baliatzen badira, oporraldia hilabeteko lehen lanegunetik aurrera zenbatzen hasiko da. Oporrak ez dira hasiko larunbatean, jaiegunean edo jai-bezperan.

8. artikulua.—Ordaindutako lizentziak

Ordaindutako lizentzien araubidea hau izango da:

1. Langileen ezkontza: 18 egun. Ezkontza-egunaren hurrengo lanegunetik aurrera zenbatzen hasiko da.
2. Gurasoen ezkontza: Egun .1
3. Seme-alaba edo anai-arreba odol-kide edo portikoen ezkontza: Egun 1.
4. Emaztea erditzten denean: 2 egun. Larritasun kasuan, 5 egunera luzatu ahal izango dira.
5. Ezkontidea larri gaixotzen denean, medikuaren egiaztapenarekin: 5 egun. Medikua iritzi epe hori luzatu behar bada, egin ahalko da salbuespen gisa.

Artículo 6.—Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.724 horas anuales durante toda la vigencia del convenio y se distribuirán de lunes a viernes, salvo servicios de urgente o inaplazable necesidad o salvo pacto en contrario con el trabajador.

Los descansos entre jornada y jornada de trabajo serán de 12 horas, salvo para los conductores que se registrarán por lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el R.D. 902/2007, Reglamento (CE) número 561/2006 y resto de legislación vigente y aplicable.

A este respecto se considerarán como horas efectivas de trabajo:

- El tiempo de conducción.
- Los trabajos auxiliares realizados como consecuencia del trabajo, vigilancia del vehículo, operaciones de carga, toma y deje de servicios y mantenimiento.
- Los periodos de inactividad que sean consecuencia del trabajo: Descansos intermedios en la conducción, vigilancia del vehículo, realización de cualquier tipo de trámite necesario para el trabajo y los periodos de espera a disponibilidad de la Empresa tanto en locales como en el vehículo.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se realicen, cuya cuantía figura en el Anexo I de este convenio, tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de servicio público del sector, sin perjuicio de la posible distribución irregular acordada en los párrafos siguientes.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo (172 horas). Estas horas serán considerada como horas ordinarias, a todos los efectos. La utilización de esta bolsa de horas fuera de los días laborables requerirá acuerdo con el trabajador o bien pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el párrafo anterior, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 5 días de antelación a la aplicación de la medida, salvo en aquellos avisos urgentes o inaplazables del cliente, debidamente justificados, que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso esta comunicación se hará con el tiempo estrictamente necesario.

Artículo 7.—Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará un período de 22 días laborables de vacaciones, entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. A efectos de este artículo se computarán como laborables de lunes a viernes.

Las Empresas podrán negociar con sus trabajadores en el ámbito de la Empresa, la posibilidad de disfrutar el periodo de vacaciones, fuera de los meses señalados en el párrafo anterior.

Si se disfrutaran por meses naturales, el computo del período de vacaciones se iniciará en el primer día laborable del mes. Su comienzo no coincidirá ni con sábados, ni con festivo ni víspera de fiesta.

Artículo 8.—Licencias retribuidas

El régimen de licencias retribuidas será el siguiente:

1. Matrimonio del trabajador/a: 18 días. Comenzará a partir del primer día laborable tras el enlace.
2. Matrimonio de padres: 1 día.
3. Matrimonio de hijos ó hermanos consanguíneos ó políticos: 1 día.
4. Por alumbramiento de la esposa: 2 días prorrogables a 5 en caso de gravedad.
5. Por enfermedad grave del cónyuge acreditada por certificación médica: 5 días, pudiéndose prorrogar excepcionalmente a juicio facultativo.

6. Ezkontidea ospitaleratzeagatik: Egutegiko 2 egun. Ospitaleratzea luzatzen bada, ospitaleratzeak iraun duen egun kopurua luzatu ahal izango da, 5 egun gehienez ere.

7. Bigarren mailarainoko odolkidetasunezko edo kidetasunezko ahaideen istripu, gaixotasun larri edo ospitaleratzeagatik: egutegiko 2 egun.

8. Ezkontidea hiltzen denean: Egutegiko 3 egun.

9. Aitona, amona edo biloba hiltzen denean: Egutegiko 2 egun.

10. Odolkidetasunezko edo kidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arreben heriotzagatik: Egutegiko 2 egun.

11. Etxez aldatzeagatik: Egutegiko egun 1.

12. Gidabaimena berritzeagatik: Egun 1.

13. Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharren bat egiteko, behar adina denbora.

14. Legezko edo hitzarmeneko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez etortzearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioena hartuko da kontuan.

2., 3., 5., 6., 7., 8., eta 9. idatz-zatiei dagokienez, baimen epea 2 egun gehiago luzatuko da, baldin eta langileak 150 km-tik gorako bidaia egin behar badu. Artikulu honetan ezarri ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuaren 37. artikuluan agintzen dena hartuko da kontuan.

Eusko Legebiltzarreko maiatzaren 7ko 2/2003 Legearen —izatezko bikoteen arautegia arautzen du— arabera, bikote horiek ezkontutako bikotetzat hartuko dira artikulu honetan biltzen diren kasuetarako, baldin eta bizikidetzako ziurtagiria aurkezten badute. Izatezko bikoteek eduki lezaketen ezkontzagatik lizentzia ezin izango da berriro hartu hiru urteko epean.

9. artikulua.—*San Kristobal eguneko haborokina*

San Kristobal eguna (uztailak 10) dela-eta, enpresetan lanean jarduten duten langile guztiei 24,52 euro-ko haborokin bereziaren ordainketa bermatuko diete enpresek, langile horiek duten lan-egoera (bajak, oporrak, amatasuna eta abar) kontuan izan gabe.

Zerbitzuaren premia dela medio arratsaldeko lanaldian lan egin behar duten langileei, aurrekoaz gain, 24,52 euro-ko haborokin osagarria ordainduko zaie.

Langileak goizeko edo arratsaldeko lanaldi osoa betetzen badu, 49,04 euro-ko haborokin osoa jasotzeko eskubidea izango du.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako igoeraren arabera berrikusiko da.

10. artikulua.—*Lansariak eta soldata berrikustea*

Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzean Enpresek hama-bi hilabeteko soldata ordainduko dituzte. Soldata horiek Hitzarmen honetako I. Eranskinean azaltzen den soldata-taulan biltzen diren oinarriko soldata eta hitzarmen-plusa izango dira.

Soldata-igoeraren ehunekoa honako hau izango da:

— 2010. urtea: Soldata-igoerarik ez.

— 2011. urtea: Soldata-igoerarik ez.

— 2012. urtea: Soldata-igoerarik ez.

— 2013. urtea: %0,50eko igoera 2009ko soldata-taulen gainean.

— 2014. urtea: %0,75eko igoera 2013ko soldata-taulen gainean.

— 2015. urtea: %1,00eko igoera 2014ko soldata-taulen gainean.

— 2016. urtea: %1,25eko igoera 2015eko soldata-taulen gainean.

11. artikulua.—*Antzintasun osagarria*

A. Antzintasun-osagarri pertsonala langilea Enpresan sartzen denetik zenbatuko da eta honako hau izango da: Enpresa berean lanean jardundako denboraren araberrako aldizkako igoera. Aipatutako igoeraren zenbatekoa honako hau izango da:

6. En caso de hospitalización del cónyuge 2 días naturales y caso de prorrogarse, los días reales de hospitalización, hasta un máximo de cinco días.

7. Accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

8. Fallecimiento del cónyuge: 3 días naturales.

9. Fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales.

10. Fallecimiento de padres, hijos, hermanos consanguíneos ó por afinidad: 2 días naturales.

11. Traslado de domicilio: 1 día natural.

12. Renovación del permiso de conducir: 1 día.

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

14. Cuando conste en una norma legal ó convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Para los apartados 2, 3, 5, 6, 7, 8 y 9 se ampliarán las licencias en 2 días más, en caso de que haya desplazamiento superior a 150 kilómetros. En lo no dispuesto en éste artículo se estará a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Según la Ley 2/2003 de 7 de mayo del Parlamento Vasco que regula el régimen de parejas de hecho, dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia. La licencia por matrimonio a que tuvieron derecho las parejas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de tres años.

Artículo 9.—*Gratificación de San Cristóbal*

Con motivo de la festividad de S. Cristóbal (10 de julio), las empresas garantizarán a todos los trabajadores dados de alta en las mismas, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren (bajas, vacaciones, maternidad, etc....), el percibo de una gratificación especial de 24,52 euros.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban trabajar durante la jornada de la tarde, se les abonará además una gratificación complementaria de 24,52 euros.

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en jornada completa de mañana o de tarde, tendrá derecho a la gratificación completa 49,04 euros.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 10.—*Retribuciones y revisión salarial*

Las Empresas abonarán dentro de cada año de vigencia del convenio doce mensualidades consistentes en el salario base y el plus convenio que se encuentran en la tabla salarial que figura como Anexo I en el presente Convenio.

El porcentaje de incremento salarial será el siguiente:

— Año 2010: Sin incremento salarial.

— Año 2011: Sin incremento salarial.

— Año 2012: Sin incremento salarial.

— Año 2013: Incremento 0,50% sobre tablas salariales de 2009.

— Año 2014: Incremento 0,75% sobre tablas salariales de 2013.

— Año 2015: incremento 1,00% sobre tablas salariales de 2014.

— Año 2016: Incremento 1,25% sobre tablas salariales de 2015.

Artículo 11.—*Complemento de antigüedad*

A. El complemento personal de antigüedad, que se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, consistirá en un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, en la cuantía siguiente:

- 2 urtera: %5.
- 4 urtera: %10.
- 9 urtera: %20.
- 14 urtera: %25.
- 16 urtera: %30.
- 19 urtera: %40.
- 24 urtera: %50.
- 29 urtera: %60.

B. Langile bakoitzaren antzinatasun-osagarriari dagokion zenbatekoa kalkulatzeko, arestian adierazitako ehunekoak honela aplikatuko dira:

- 2013. urtean 2009ko oinarrizko soldataren gainean.
- 2014. urtean 2013ko oinarrizko soldataren gainean.
- 2015. urtean 2014ko oinarrizko soldataren gainean.
- 2016. urtean 2015eko oinarrizko soldataren gainean.

1995eko ekainaren 1etik aurrera kontratatutako langileentzako antzinatasun-osagarria Hitzarmen honen 30. artikuluan arautzen da.

12. artikulua.—*Aparteko ordainsariak*

Hitzarmen honek 3 Aparteko Ordainsari berrmatuko ditu. Ordainsari horiek honako hauek izango dira: oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa eta antzinatasuna, honela banatuta:

- Lehenengoa uztailaren 15ean.
- Bigarrena abenduaren 20an.
- Hirugarrena, mozkinetakoa, urte bakoitzeko martxoaren 15a baino lehen.

Nahi duten Enpresek hilabetetik gorako aldizkako mugaeguneko osagarri guztiak edo batzuk urteko hamabi hilabeteetan hainbanatu ahal izango dituzte, betiere langileen ordezkariekin ados jarri ondoren.

Uztaileko eta abenduko ordainsariak sei hilean behin sorraraziko dira. Mozkinengatik ordainsaria izenekoak, berriz, urte bakoitzeko urtarillaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da eta hurrengo urteko martxoaren 15a baino lehen ordainduko da, betiere ordainsari hori sorrarazten den urteko abenduaren 31n indarrean dauden soldaten arabera.

13. artikulua.—*Enpresarekiko loturagatiko ordainsaria*

50 urtetik gorako langileak bere borondatez uzten badu enpresa, bertan etenik gabe lanean jardundako urte kopuruaren arabera ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du. Kobratuko duen konpentsazio ekonomikoa honako zenbateko gordin hauen arabera izango da:

- Enpresan lanean emandako 10 urterengatik: 1.824,81 euro.
- Enpresan lanean emandako 15 urterengatik: 2.225,25 euro.
- Enpresan lanean emandako 20 urterengatik: 3.285,80 euro.
- Enpresan lanean emandako 25 urterengatik: 4.014,65 euro.
- Enpresan lanean emandako 30 urterengatik: 4.744,59 euro.
- Enpresan lanean emandako 35 urterengatik: 5.474,52 euro.

Zenbateko horiek ordainketa bakar batean ordainduko dira, langileak enpresa bere borondatez uzten duen egunean.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako igoeraren arabera berrikusiko da.

14. artikulua.—*Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina*

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa, faktura-kobratzaileek hilean kobratzen edo biltzen duten 1.000ko 2 jasoko dute.

Kobrantzak egiten dituzten gainerako langileek, kontzeptu horren-gatik, 10,76 euro jasoko dituzte hilean.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako igoeraren arabera berrikusiko da.

- A los 2 años: 5%.
- A los 4 años: 10%.
- A los 9 años: 20%.
- A los 14 años: 25%.
- A los 16 años: 30%.
- A los 19 años: 40%.
- A los 24 años: 50%.
- A los 29 años: 60%.

B. Para calcular la cantidad correspondiente al complemento de antigüedad que corresponda a cada trabajador, se aplicarán los porcentajes señalados anteriormente de la forma siguiente:

- En el año 2013 sobre el salario base de 2009.
- En el año 2014 sobre el salario base de 2013.
- En el año 2015 sobre el salario base de 2014.
- En el año 2016 sobre el salario base de 2015.

El complemento de antigüedad para los trabajadores contratados a partir del 1 de junio de 1995 esta regulado en el artículo 30 de este Convenio.

Artículo 12.—*Pagas extraordinarias*

Se garantizarán por el presente Convenio 3 Pagas Extraordinarias de salario base, plus convenio y antigüedad distribuidas de la siguiente forma:

- La 1.^a el 15 de julio.
- La 2.^a el 20 de diciembre.
- La 3.^a de beneficios antes del 15 de marzo de cada año.

Las Empresas que lo deseen, podrán prorratear en los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódicos superior al mes.

Las pagas de julio y de diciembre tendrán un devengo semestral, mientras que la denominada de beneficios se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año de su devengo.

Artículo 13.—*Paga de vinculación a la empresa*

Cuando un trabajador de edad superior a 50 años cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir una paga en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquella, con una compensación económica consistente en los siguientes importes brutos:

- Con 10 años de servicio en la empresa: 1.824,81 euros.
- Con 15 años de servicio en la empresa: 2.225,25 euros.
- Con 20 años de servicio en la empresa: 3.285,80 euros.
- Con 25 años de servicio en la empresa: 4.014,65 euros.
- Con 30 años de servicio en la empresa: 4.744,59 euros.
- Con 35 años de servicio en la empresa: 5.474,52 euros.

Estas cantidades se abonarán en un único pago, en la fecha que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 14.—*Quebranto de moneda*

En concepto de quebranto de moneda los cobradores de facturas percibirán el 2 por 1.000 de lo que cobren o recauden mensualmente.

El resto del personal que realice cobros, percibirá por este concepto la cantidad de 10,76 euros/mes.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

15. artikulua.—Nazioko eta nazioarteko dieta

Estatu barruko dietak urtero igoko dira hitzarmena indarrean dagoen bitartean, Hitzarmen honetako 10. artikuluan zehazten diren ordainsarien ehuneko berean.

2013. urteko dietak 2013ko uztailaren 29tik (hitzarmen hau sinatzen den eguna) aurrera ordainduko dira.

2013. urteari dagokionez, nazio-mailako dietaren zenbatekoak honako hauek izango dira:

- Ohea: 19,19 euro.
- Gosaria: 4,26 euro.
- Bazkaria: 11,57 euro.
- Afaría: 11,22 euro.
- Dieta osoa guztira: 46,24 euro.

Goizeko 6:00ak baino lehen lanean hasten diren langile guztiek, txandaka lan egiten duten langileek izan ezik, gosariari dagokion dieta jasoko dute. Plus horren sorrarazteari eta zenbatekoari dagokionez, langileek dituzten eskubideak errespetatuko dira.

Langileak eskaini beharreko zerbitzua dela-eta, nahitaez ohiko etxebizitzatik kanpo jardun behar badu, bazkariari dagokion dieta jasoko du, eta, edozein kasutan, irteera 12:00ak baino lehen eta iristea 14:00etatik aurrera gertatzen badira.

Egin den zerbitzuak ohiko etxebizitzatik kanpo afaltzea eragiten duenean, eta langilea gaueko hamar eta erdiak jota iristen denean ordainduko da afariari dagokion dietaren zatia.

Egin den zerbitzuak ohiko etxebizitzatik kanpo gaua ematea eta gosaltzea eragiten duenean, eta langilea gauerdiko hamabiak jota iristen denean ordainduko da gaua etxetik kanpo emateagatik dagokion dietaren zatia.

Dieta ordaindu ordez, langileari ostatua, bazkaria edo afaría emateko ahalmena izango du Enpresak.

Hiru hilabetetik gorako aldi baterako lekualdaketen kasuan ez da aplikatuko II. Lan Akordio Orokorrean (40. artikulua) aurreikusitako dietaren murrizketa.

Nazioarteko Dietak hitzarmen honetako II. Eranskineko taulan bilduta daude.

16. artikulua.—Aparteko bidaia-gastuak

Salbuespen gisa, langileek lanera lehenago etorri behar dute, hau da, garraio publiko arruntik ez dagoenean, Enpresak ordainduko du langileen garraio-gastua.

17. artikulua.—Gau plusa

Gaueko 10:00etatik goizeko 6:00etara bitartean lan egindako orduak berariazko ordainsaria izango dute, eta oinarrizko soldataren gainean %25 aplikatuta ordainduko dira, salbu eta soldata ezartzeko garaian lana berez gauekoa izango dela kontuan izan bada.

18. artikulua.—Arriskugarritasun eta nekagarritasun plusa

Produktu sukoiak edota lehergarriak garraiatzeko baimena duten ibilgailuetan lan egiten duten edo produktu horiekin etengabe harremanetan dauden langile guztiei %10eko plusa ezarri zaie Hitzarmeneko oinarrizko soldataren gainean. Egoera horrek aldi batean eragiten dien langileei dagokionez, %10eko plus bat ezarriko zaie lanaldi bakoitzari dagokion soldataren gainean.

Egoera horretan oso denbora laburrean jarduten duen langile orori dagokionez, Enpresek bidaia-orrietan idatzi beharko dute, garraiatzen edo manipulatzeko diren produktuak zer motatakoak diren zehaztuz.

−18° C-ko eta hortik beherako hozteko ganberetan zamalanak egiten dituzten langileek dagokion soldata-taulan ezarritako dagoen oinarrizko soldataren gaineko %10eko plusa jasotzeko eskubidea izango dute.

Artículo 15.—Dieta nacional e internacional

Las dietas nacionales se incrementarán anualmente durante la vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que las retribuciones señaladas en el artículo 10.º de este Convenio.

Las dietas correspondientes al año 2013 se comenzarán a abonar desde el 29 de julio de 2013, día de la firma del presente convenio.

Para el año 2013 la dieta nacional queda con las siguientes cuantías:

- Cama: 19,19 euros.
- Desayuno: 4,26 euros.
- Comida: 11,57 euros.
- Cena: 11,22 euros.
- Total dieta completa: 46,24 euros.

Todos los trabajadores que se incorporen a su puesto de trabajo antes de las 6 horas de la mañana, excepto el personal que trabaje a turnos, percibirá la dieta correspondiente al desayuno. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores tanto en su devengo como cuantía por este concepto.

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de la dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso cuando el trabajador salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la cama, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a dormir y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

La Empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento, comida o cena al trabajador, en sustitución de la dieta.

En el caso de desplazamientos temporales superiores a tres meses no será de aplicación la reducción de la dieta prevista en el II Acuerdo General Laboral (artículo 40).

Las Dietas Internacionales se recogen en la tabla que como Anexo II se acompaña al Convenio.

Artículo 16.—Gastos extraordinarios de desplazamiento

Cuando excepcionalmente los trabajadores tengan que adelantarse su incorporación al trabajo en horas en que no haya transporte público normal, la Empresa correrá con el gasto de transporte del personal.

Artículo 17.—Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 18.—Plus de peligrosidad y penosidad

Se establece un plus del 10% sobre el salario base del Convenio para todo el personal que preste servicios en vehículos autorizados para el transporte de productos inflamables y/o explosivos, o que estén permanentemente en contacto con dichos productos. Para aquellos que se vean afectados por este punto de forma temporal, se establecerá un plus de un 10% sobre el salario correspondiente a cada jornada.

Para todos aquellos que lo hacen en tiempo muy reducido, las Empresas se verán obligadas a consignarlo en las correspondientes hojas de ruta, especificando la clase de productos que se transportan ó manipulan.

Todo el personal que realice labores de carga y descarga en cámaras frigoríficas con temperaturas de −18° C e inferiores, tendrá derecho a un plus del 10% sobre el salario base, fijado en la tabla salarial correspondiente.

19. artikulua.—Aldi baterako ezintasuna (bajak)

Istripuak eragindako bajaren kasuan, ospitaleratzearekin edo gabe, bermatuko da langileak oinarri arautzailearen %100a jasoko duela lehen baja-egunetik aurrera.

Gaixotasun arruntagatiko bajaren kasuan, enpresak oinarri arautzailearen %100era arte osatuko du, 37. baja-egunetik aurrera, betiere mediku-bajaren dataren aurreko bost urteetan 180 egun kotizatu baldin badira.

Aurreko paragrafoetan adostutako prestazio-osagarriei dagokienez, enpresaren konturako estalduraren ehuneko eta ehuneko hori aplikatzen diren egunen kopurua (egun indarrean dagoen Gizarte Segurantzari buruzko arauditik eratorritakoak) ez dira inola ere igoko hitzarmen honen sinaduraren ondoren araudi horretan izandako inolako aldaketarengatik.

Geroago egindako lege-aldaketengatik hori gertatuko balitz, Enpresek estaldura-ehuneko berera arte osatuko dute enpresaren kargura, eta aldatutako arauarekin egiten zuten egun kopuru berean.

20. artikulua.—Lanpostutik kanpoko heriotza

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

21. artikulua.—Ikasleentzako laguntza

Maila ertaineko edo goi-mailako ikasketak egiten dituztela egiaztatzen duten langileei, enpresarekin adostutako ordutegi egokia eman gozaie ikasketa horiek egiteko, betiere horrek eguneko lana era gozten ez badu.

22. artikulua.—Laneko arropak

Burdina eta eskuak babestea eskatzen duten materialak eta objektuak maneiatzen dituzten langileei Enpresek eskularruak eman goz ditzkiete.

Mugimenduko langileei bi lan-jantzi emango zaizkie urtean; tai-lerreko eta koipeztaketa saileko langileei, aldiz, hiru.

Merkantziak banatu eta biltzen dituzten langileek ur-jantzi baterako eskubidea izango dute urtean.

Aire zabalean betetzen diren zereginen dagokienez, euriari eta eguraldi txarrari orokorrean aurre egiteko babesgarriak emango zaizkie langileei.

Beharrezkoa den kategorietan segurtasun-botak emango dira.

23. artikulua.—Eginkizunen balio aniztasuna

Langileei beren lanbide-kategoriakoak ez diren beste zeregin edo betebeharrak batzuk betetzeko agindu ahal izango zaie dagokien kategoriako lanik ez duten denbora-tarteetan, baina zeregin edo betebeharrak horiek agindu izanak ez du esan nahi langile horiek duten kategoriaren berezko zereginak ordeztuko zaizkienik.

Agindu hori bakarka aplikatuko da eta ez du eskumenik ematen taldeak kategorien arabera lekuz aldatzeko; horretaz gain, ezin izango da oinarri gisa erabili plantillaren berregituraketa oinarritzeko.

Artikulu honen aplikazio praktikoari dagokionez, adostasunik ez badago, gaia Enpresa Batzordearekin edo Langileen Dele-gatuarekin (balego) negoziatuko da aurretiaz.

24. artikulua.—Osasun azterketa

Enpresek osasun-azterketa bana egingo diete nahitaez langile guztiei, dagokion lan-istripuen aseguru-entitatearen bitartez. Osasun-azterketa hori aukerakoa izango da langileentzat. Osasun-azterketa horren emaitza gutunazal itxi batean jakinaraziko zaio langileari. Gutunazal horretan orijinalaren kopia egongo da.

Artículo 19.—Incapacidad temporal (bajas)

En el supuesto de baja por accidente con o sin hospitalización, se garantizará al trabajador el 100% de la base reguladora, desde el primer día de la baja.

En el supuesto de baja por enfermedad común, la Empresa completará al 100% la base reguladora, desde el día 37 de la baja, siempre y cuando se hayan cotizado 180 días, en los cinco últimos años anteriores a la fecha de la baja médica.

Respecto a los complementos de prestación acordados en los párrafos precedentes, en ningún caso el porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni el número de días en que el mismo opera y derivados de la normativa de Seguridad Social actualmente vigente, se verán afectados al alza como consecuencia de cualesquiera modificaciones de la misma producidas con posterioridad a la firma del presente convenio.

En caso de que por modificaciones legislativas posteriores esto sucediera, las Empresas complementarán en base al mismo porcentaje de cobertura a cargo de la empresa y en el mismo número de días que lo hacían con la normativa modificada.

Artículo 20.—Fallecimiento fuera de la plaza

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

Artículo 21.—Ayuda a los estudiantes

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

Artículo 22.—Prendas de trabajo

Las Empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, materiales y objetos que requieran protección de las manos.

Al personal de movimiento se les proveerá de dos monos al año y al personal de taller y engrase de tres.

El personal de reparto y recogida de mercancías tendrá derecho a un traje de agua al año.

En caso de tareas realizadas al aire libre se facilitará a los trabajadores de un equipo de protección contra la lluvia y otras inclemencias atmosféricas.

Se facilitarán botas de seguridad en las categorías que sean necesarias.

Artículo 23.—Polivalencia de funciones

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas ó cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas ó cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categorías, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Cuando no haya acuerdo sobre la aplicación práctica del presente artículo, se negociará previamente el tema con el Comité de Empresa ó Delegado de Personal en su caso.

Artículo 24.—Revisión médica

Las Empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual, dentro de la jornada laboral, a cada uno de sus trabajadores, siendo para estos voluntaria dicha revisión, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado, en sobre cerrado, conteniendo la copia original.

Osasun-azterketak zati hauek izango ditu:

- Azterketa orokorra:
 - Gernu eta odol analisia.
 - Arteria-presioa.
 - Birika-azterketa.
 - Bizkarrezurraren azterketa.
 - Azterketa oftalmologikoa.
 - Entzumenaren azterketa.
- Elektrokardiograma bat.

25. artikulua.—*Erretiroa*

Borondatezko erretiroari dagokionez, unean-unean legez xedatutakoa aplikatuko da.

26. artikulua.—*Laneko osasunaren eta segurtasunaren neurriak*

Oro har, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea errespetatuko da, baita Lege hori garatzen duen eta indarrean dagoen arautegia ere.

Enpresei dagokienez, Prebentzioko Delegatuaren eginkizunak Langileen Delegatuak edo Delegatuek beteko ditu/dituzte langile kopuruaren arabera:

- 6 langiletik 30era: Prebentzioko Delegatu bat.
- 41 langiletik 50era: Prebentzioko 2 delegatu.
- 51 langiletik 100era: Prebentzioko 3 delegatu.
- 100 langiletik gora: Prebentzioko 4 delegatu.

27. artikulua.—*Gidabaimena aldi baterako kentzea*

Enpresaren agindura eta kontura, Enpresako ibilgailuren bat gidatzearen ondorioz, Enpresaren zerbitzurako gidariari aldi baterako gidabaimena kentzen badiote, II. Lan Akordio Orokorren 54. artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

Era berean, langileak eskatuta, gidabaimena kentzeagatiko poliza bat sinatuko du Enpresak. Adierazitako polizak 1.400,76 euroko gutxieneko zenbatekoa bermatuko du hilean. Poliza horri dagoen kion prima-erdia Enpresak ordainduko du eta Langileak beste erdia.

Poliza horren onuraduna enpresa izango da, baimena kentzen den aldiaren iraupena eta eskubide horretaz gabetzen den bitartean beste kategoria batera bidaltzen den langilea edozein direla ere.

Gidabaimena 90 egunetik gora kendu zaiolako langileari eszedentzia ematea aukeratu bada, Enpresak, onuraduna izanik, polizaren helburu den aurreko zenbatekoa ordaindu beharko dio langileari adierazitako eszedentziak irauten duen bitartean, hau da, langilea gidabaimenik gabe dagoen bitartean.

Adierazitako kontzeptua Hitzarmen honek iraugo duen urte bakoitzerako itundutako igoseraren arabera berrikusiko da.

28. artikulua.—*Eszedentziak*

Indarreko Legedian aurreikusitakoaren arabera emango dira eszedentziak.

29. artikulua.—*Probaldia*

Probaldia hitzartu ahal izango da, idatziz eginez gero. Probaldia eskala honen arabera izango da:

- 25 langile baino gutxiago duten enpresetan:
 - Teknikari tituludunek: 6 hilabete.
 - Gainerako langileek: 3 hilabete.
- 25 langile baino gehiagoko enpresetan:
 - Teknikari tituludunek: 6 hilabete.
 - Gainerako langileek: 2 hilabete.

Esta revisión médica consistirá en:

- Una exploración general:
 - Análisis de sangre y orina.
 - Presión arterial.
 - Revisión pulmonar.
 - Revisión columna vertebral.
 - Revisión oftalmológica.
 - Revisión de oído.
- Un electro-cardiograma.

Artículo 25.—*Jubilación*

En lo referente a la jubilación voluntaria se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

Artículo 26.—*Medidas de salud y seguridad laboral*

Se respetará con carácter general la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como su normativa de desarrollo en vigor.

En las Empresas las labores de Delegado de Prevención, serán asumidas por el Delegado/os de Personal, en función del número de trabajadores:

- De 6 a 30 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.
- De 31 a 50 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 51 a 100 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- Si + de 100 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

Artículo 27.—*Retirada temporal del carnet de conducir*

Quando un conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir y como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por cuenta y orden de la misma, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del vigente II Acuerdo General Laboral.

Asimismo a solicitud del trabajador la Empresa suscribirá una póliza de las denominadas de retirada de permiso de conducir que garantice una cuantía mínima de 1.400,76 euros mensuales. La prima correspondiente a dicha póliza será satisfecha al 50% entre Empresa y Trabajador.

El beneficiario de esta póliza será la empresa, sea cual sea la duración de la retirada del permiso y el trabajador se destine a un puesto de otra categoría durante la privación de dicho permiso.

Quando se haya optado por la excedencia en caso de retirada superior a 90 días, la Empresa, siendo asimismo la beneficiaria, vendrá obligada a abonar al trabajador la cuantía anterior objeto de la póliza, durante el tiempo de duración de la citada excedencia o, lo que es lo mismo, durante la duración de la privación del permiso de conducir.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 28.—*Excedencias*

Se concederán excedencias según lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 29.—*Periodo de prueba*

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse el periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

- Empresas de menos de 25 trabajadores:
 - Técnicos titulados: 6 meses.
 - Restantes trabajadores: 3 meses.
- Empresas de más de 25 trabajadores:
 - Técnicos titulados: 6 meses.
 - Restantes trabajadores: 2 meses.

30. artikulua.—Enplegu politika eta kontratazioak

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute 144/1999 Errege Dekretuak (1999ko otsailaren 16ko «B.O.E.») ezarritako Txanda Kontratua sustatzeko.

Era berean, sektoreak gidari profesional gutxi dituzenez gero, eta gidari horiek prestatzeko zailtasunak daudenez gero, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, Batzorde Paritarioaren bitartez, konpromisoa hartu dute esperientziarik gabeko kontratupeko langileak gidari-mekanikariaren kategorian kontratatu ahal izateko.

Lan kostuak

1995eko ekainaren 1etik aurrera kontratatutako langileentzat enplegu egonkorra sortzearen, langile horien antzinasun-osa-garri pertsonala honako hau izango da:

- Zerbitzuan 5 urte emandakoan: %5.
- Zerbitzuan 10 urte emandakoan: %10.
- Zerbitzuan 15 urte emandakoan: %15.
- Zerbitzuan 20 urte emandakoan: %20.

EHuneko horiek langileak hilabete bakoitzean jasotako azkeneko soldataren gainean kalkulatu dira.

Idatz-zati honen helburua kontuan hartuta, azaldutako eska-za ez zaie aplikatuko langileak ordeztuz, enplegu erregulazioen, kaleratze bidegabean eta enpresen edo langileen subrogazioaren bitartez, idatz-zati hau lan-kostuak merkatzeke erabiltzen duten Enpresei.

31. artikulua.—Eskubide sindikalak*Eszedentzia sindikalak*

Langileen Estatutuko 46. artikuluan xedatutakoa beteko da. Gehienez hilabeteke epean erantzungo die Enpresak eszedentzia-eskaerei.

Langileak eskualdeko edo goragoko esparruan kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia eskatzen badu, enpresak ezinbestean eman-godio, eta langile horrek gehienez 30 egun naturaleko epean itzuli beharko du bere lanpostura, kargua utziko duen egunetik zenbatzen hasita. Kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia horren indarraldia lan egindakotzat joko da antzinasunari dagokionez, agintaldiak iraungo duen denboran.

Agintaldi bat baino gehiago irauten badu, Enpresaren eta eraginpeko Sindikatuaren artean sortuko diren arazoak aztertuko dira.

Eskubide sindikalak

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

Bi alderdiek onartu dute komenigarria dela Enpresa guztiek sektoreetan, plantilletan eta Hitzarmen hau sinatu dutenen artean behar bezala ezarritako sindikatuak oinarritzotzat eta funtsezkotzat jotzea, horien bitartez Langile eta Enpresaburuen arteko beharrezko harremanei heltzeko. Eta hori guztia Legeak Enpresa Batzordeei ematen dien eta akordio hauetan garatu diren eskumenak bazter utzi gabe. 50 langiletik gorako plantilla duten lantokietan iragarki-taulak jarriko dira, eta behar bezala ezarrita dauden Sindikatuek bertan jakinarazpenak jartzeko aukera izango dute. Horretarako, horien kopiak igorriko dizkiote alde zuzendariari edo lantokiko titularrei.

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

Delegatu Sindikala aipatutako Enpresetan lanean diharduen langileak izango da, eta ordezkatzen duen Sindikatuko Estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kide izango da.

Artículo 30.—Política de empleo y contrataciones

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a fomentar el denominado Contrato de Relevo establecido por Real Decreto 144/1999 («B.O.E.» de 16 de febrero de 1999).

Asimismo dada la escasez de conductores profesionales que tiene el sector y las dificultades que existen para la formación de los mismos, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a través de la Comisión Paritaria, a buscar fórmulas que posibiliten la contratación de trabajadores sin experiencia en la categoría de conductor mecánico.

Costes laborales

Con el fin de crear empleo estable, para los trabajadores contratados a partir del 1 de junio de 1995, su complemento personal de antigüedad, será el siguiente:

- A los 5 años de servicio: 5%.
- A los 10 años de servicio: 10%.
- A los 15 años de servicio: 15%.
- A los 20 años de servicio: 20%.

Dichos porcentajes se calcularán sobre el último salario base percibido por el trabajador en cada mes.

Dada la finalidad del presente apartado, la escala descrita no será de aplicación en aquellas Empresas, que utilicen este apartado para abaratar costes laborales, a través de la sustitución de trabajadores, mediante regulaciones de empleo, despidos improcedentes y subrogación de empresas o trabajadores.

Artículo 31.—Derechos sindicales*Excedencias sindicales*

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

La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal ó superior, será obligatoria su concesión por la Empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo. El periodo de vigencia de la citada excedencia por ejercer cargo Sindical, se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad, por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato se analizarán las dificultades que se produzcan entre la Empresa y la Central Sindical afectados.

Derechos sindicales

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

Ambas partes admiten la conveniencia de que todas las Empresas consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores, plantillas y firmantes del presente Convenio, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre Trabajadores y Empresarios. Todo ello, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado.

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

Delegatu sindikalen eginkizunak

85-08-02ko Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa eta Lege hori garatzen duen arautegia aplikatuko dira.

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

Kuota Sindikala: Atal honi dagokion ordezkariak duten Sindikatuaren kide diren langileek horrelakorik eskatzen badute, enpresek dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa kenduko dute langileen hileko nominatik. Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresaren Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi behar ditu argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den Sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo Aurrezki Kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte Enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresa Zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio Enpresako ordezkariak sindikalari, horrelakorik balego. Sindikatuko Enpresa Batzordean metatutako orduak baliatu ahal izango dituzte (hilean 120 ordu gehenez), eta betiere Enpresaren baitan gai horri buruz egon litezkeen akordio guztiak errespetatuko dituzte, azken horiek onuragarriagoak badira.

Berme sindikalak

Ordezkarik sindikalek eta langileen delegatuek beren ardura-pekora gaitarako 25 ordu izango dituzte hilean. Gainera, honako eginkizun hauek beteko dituzte:

1. Honako hauei buruzko neurri guztien berri izatea:

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

2. Antolamenduari, produkzioari edo teknikak hobetzeari dagokionez, ordezkari sindikalen ustez beharrezkoak diren neurriak proposatzea Enpresei eta krisi-espeditente mota guztien berri izatea aurretiaz.

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

Atal sindikalek honako eginkizun hauek izango dituzte:

- Iragarki-tauletan edozein motatako jakinarazpenak jartzea.
- Deialdiak eta, oro har, sindikatuaren dokumentu oro.
- Kuota sindikalak biltzea, Enpresako lokaletan baina lanorduetatik kanpo.
- Enpresa Batzordeko kideak izateko hautagaiak izendatzea.
- Enpresako lokaletan bere sindikatuaren era guztietako abisuak eta komunikazioak eskura izatea, lanorduen aurretik edo ondoren.

Langileen ordezkariak

Enpresa guztietan langileek eskubidea izango dute ordezkari sindikalak edo langileen ordezkariak izendatzeko, honako kopuru hauen arabera:

- 6 langiletik 14ra bitartekoetan, langileen delegatu 1.
- 15 langiletik 30era bitarte: 2 langileen delegatu.
- 31 langiletik 49ra bitarte: 3 langileen delegatu.
- 50 langiletik gorako enpresetan: Indarreko legediaren arabera.

Funciones de los delegados sindicales

Será de aplicación la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2.8.85 y normativa complementaria.

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

Cuota Sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere. Podrán utilizar las horas acumuladas del Comité de Empresa de su Central Sindical hasta un máximo de 120 horas mensuales, respetando en todo caso los acuerdos que sobre esta materia pudiera haber en el seno de la Empresa, siempre que sea más beneficioso.

Garantías sindicales

Los representantes sindicales y delegados de personal, dispondrán de 25 horas mensuales para cuestiones a su cargo. Además tendrán las siguientes funciones:

1. Serán informados de cuantas medidas afecten sobre:
 - Reestructuración de plantillas.
 - Despidos.
 - Introducción de nuevos métodos de trabajo.
 - Traslado de la Empresa.
 - Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, salud y Seguridad laboral y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones.

2. Proponer a las Empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas y recibir la información con carácter previo, en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

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

Las funciones de las Secciones serán las siguientes:

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

Representantes de los trabajadores

En todas las Empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes sindicales o delegados de personal en las siguientes cuantías:

- De 6 a 14 trabajadores: 1 delegado de personal.
- De 15 a 30 trabajadores: 2 delegados de personal.
- De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados de personal.
- Con más de 50 trabajadores: Según la normativa vigente.

Enpresa Batzordeko edo langileen delegatuen orduak meta-ahal izango dira Sindikatuen arabera, hilean 120 ordu gehienez ere.

32. artikulua.—*Zigor araubidea*

Zigorak ezarri eta jakinarazteari dagokionez, Lanari buruzko Akordio Orokorrak eta indarreko Legediak ezarritakoa beteko da.

33. artikulua.—*Maila igoerak*

II. Lan Akordio Orokorrean lanbide-sustapen gisa ezarritako-aren arabera, enpresan bost urteko antzintasuna duen mutilak lan-arloan honako ezagutza eta esperientzia duela egiaztatzen badu: ibilgailu bat kargatzeko (zamalanak) edo jasomakina edo zubi-garbia erabiltzeko eta merkantziak sailkatzeko eta entregatzeko erantzukizuna duela, peoi espezializatutzat hartuko da ondorio guztietarako.

Halaber, langilean enpresak hiru urte betetzen baditu administrari-laguntzaile kategorian, bigarren mailako ofizial administrari lanbide-kategoria eskuratuko du.

Laguntzaile edo mutil espezializatu eta bigarren mailako ofizial administrari kategorietara automatikoki igotzen diren langileak, aurreko paragrafoan aurreikusitakoaren arabera, jatorrizko mailari eta helburuzkoari dagozkien egitekoak izango dituzte berezko egiteko gisa.

34. artikulua.—*Lana eta familia bizitza bateragarri egitea*

Lana eta familia bateragarri egiteari, aukera-berdintasunari, genero-indarkeriari eta jazarpenari dagokienez, II. Lan Akordio Orokorren IX. kapituluaren xedatutakoa aplikatuko da.

II. Lan Akordio Orokorren 50 artikuluan xedatutakoari dago-kionez (edoskitzeko baimena), hau xedatzen da:

Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da aipatu baimen hori, baina biek lan eginez gero, bietako batek baino ezingo du erabili. Halaber, artikuluko horretan aurreikusten den metatzea gauzatu ahal izateko beharrezkoa izango da langileak lan egin dezan adingabea eskubide hori amaitzeko adinera iritsi arte.

35. artikulua.—*Minusbaliatuak*

Minusbaliatuen lanari dagokionez, apirilaren 7ko 13/1982 Legean eta urtarrilaren 14ko 27/2000 Errege Dekretuan ezarritakoa errespetatuko da.

Artikulu honetan ezarritako baldintzak dituzten seme-alabak tutoretzapean dituzten langileek lehentasuna izango dute Hitzarremen honetako 7. artikuluan ezarritako oporraldia aukeratzekoan.

36. artikulua.—*Istripu aseguru*

Enpresek istripu-aseguru bat kontratatu beharko dute langileentzat. Adierazitako aseguruaren ondoren azalduko den balioaren arabera izango da eta langileak beren jardura betetzen ari direla edota «in itinere» izandako lan-istripuaren ondoriozko kasuetarako.

- Heriotzagatik edo ezintasun iraunkor osoagatik: 26.532,00 euro.
- Erabateko ezintasun iraunkoragatik eta baliaezintasun handiagatik: 43.115,00 euro.

37. artikulua.—*Lantokiz aldatzea*

Langilea Lantoki jakin batean kontratatu ondoren Enpresa beste Udalerri batera lekuz aldatzen bada, honela jokatuko da:

- Lantokia lekuz aldatu delako langileak bere etxebizitza lantoki berria dagoen udalerrira aldatzen badu, Enpresak ordainduko ditu langilearen gauzak igotzeak edo jaisteak eragindako gastuak.

Se podrá efectuar la acumulación de horas del Comité de Empresa o de delegados de personal por Centrales Sindicales, hasta el límite de 120 horas mensuales.

Artículo 32.—*Régimen sancionador*

Tanto en su imposición como en su comunicación, se estará a lo que establezca el II Acuerdo General Laboral y la Legislación vigente.

Artículo 33.—*Ascensos*

En función de lo establecido como promoción profesional en el II Acuerdo General Laboral, el mozo que con tres años de antigüedad manifieste tener unos conocimientos o experiencia en el trabajo, tales como, responsabilidad de la carga de un vehículo (estiba), ó manejo de una carretilla elevadora o grúa puente o clasificación y entrega de mercancías, será considerado a todos los efectos peón especializado.

Asimismo al cumplir el trabajador en la Empresa tres años en la categoría de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Oficial de Segunda Administrativo.

Los trabajadores ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo anterior, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

Artículo 34.—*Conciliación y vida familiar*

En lo correspondiente a la conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX del II Acuerdo General Laboral.

En cuanto a lo establecido en el artículo 50 del II Acuerdo General Laboral, referente al permiso de lactancia, se establece lo siguiente:

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Asimismo la acumulación contemplada en dicho artículo tendrá lugar siempre y cuando el trabajador/a preste servicios hasta el momento en el que el menor cumpla la edad que pone fin a dicho derecho.

Artículo 35.—*Minusválidos*

Se respetará en su trabajo lo dispuesto en la Ley 13/1982 de 7 de abril y en el Real Decreto 27/2000 de 14 de enero.

Los trabajadores que tengan hijos bajo su tutela en las condiciones previstas en este artículo, tendrán preferencia a la hora de la elección del periodo vacacional establecido en el artículo 7.º del presente Convenio.

Artículo 36.—*Seguro de accidentes*

Las Empresas vendrán obligadas a contratar para sus trabajadores un seguro de accidentes, por el valor que a continuación se indica y para las causas que los motiven sean consecuencia de accidente laboral en el ejercicio de su actividad e incluso «in itinere»:

- Por muerte o Incapacidad Permanente Total: 26.532,00 euros.
- Por Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 43.115,00 euros.

Artículo 37.—*Cambio de centro de trabajo*

Si una vez contratado un trabajador en un Centro de Trabajo determinado, se produjera con posterioridad por la Empresa un traslado a otro Municipio diferente, se procederá de la siguiente manera:

- Si el trabajador cambia de domicilio al mismo municipio del nuevo centro de trabajo, a causa del traslado de dicho centro, la Empresa abonará los gastos del traslado de enseres.

- Langilearen etxebizitzatik Enpresaren lantoki berrira bitarteko lekuz aldatzea garraio publiko arruntean egin ahal bada eta garraio publikoaren ordutegia eta langilea ateratzeko eta sartzeko ordutegia aldi berean badira, langileari garraio horrek eragindako gastuak ordainduko zaizkio edo garraio-titulu bat (txartela) emango zaio.
- Langilea lanera sartzeko eta lanetik ateratzeko garaian garraio publiko arruntik ez badago, eta bidaiari egiteko langileak bere ibilgailua erabili behar badu, 0,26 euro ordainduko zaizkio langileak egiten duen kilometro bakoitzeko, betiere aurreko lantokiaren eta langilearen etxebizitzaren artean dauden kilometroen eta lantoki berriaren eta langilearen etxebizitzaren artean dauden kilometroen aldearen arabera.
- Langileak lanaldi etengabea betetzen badu, 2 bidaien arabera kalkulatu da; lanaldi zatituko langilea bada, ordea, 4 bidaien arabera egingo da.

38. artikulua.—*Aurreabisua*

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek honako aurreabisu-epe hauetan adierazi beharko dute:

- Goi-mailako langileek eta teknikariek: Enpresa utzi baino egutegiko 30 egun lehenago.
- Gainerako langileek: Enpresa utzi baino egutegiko 7 egun lehenago.

Aipatutako epeak ez betetzeak zigorra ekarriko du: abisua ematen atzeratutako egunei dagokien ordainsaria.

Zigor hori kitapenaren kontzeptupean enpresak langileari ordaindu behar dizkion kontzeptuetatik murriztu ahal izango da. Kontzeptu horiek langilearen eskura egon beharko dute hark enpresa utzi aurretik.

39. artikulua.—*Autonomoak*

Karga zatikatuen garraioen kontratazioari dagokionez (pakteria), bitartekari-lana egiten duten agentziek edo logistika-agentziek merkantziak eta gainerakoak finkatzeko, ez-finkatzeko eta sailkatzeko eginkizunak eta berezko jarduteari dagozkion gainerako eginkizunak plantillako langileen bitartez bete beharko dituzte eta merkantziak garraiatzeko eta banatzeko behar bezala baimendutako (Lurreko Garraioen Antolamenduari buruzko Legearen 162.2 artikulua) garraio publikoko enpresak kontratatuko dituzte.

40. artikulua.—*Isunen ordainketa*

Trafiko, Zirkulazio eta Bide Segurtasunaren arautegiari buruzko arau-hausteak ibilgailuen gidarien erantzukizuna dira; hortaz, ildo horretan ezarritako isunak adierazitako arau-haustea egin duenak ordaindu beharko ditu.

Dena dela, ibilgailuaren titularrak izango du ibilgailuaren dokumentazioari eta, ibilgailuaren kontserbazio-egoerari buruzko arau-hausteen erantzukizuna, baita ibilgailuaren aldizkako berri-kuspenei buruzko arauak ez betetzeak eragindakoena ere.

Garraioaren arautegiaren inguruko arau-hausteak, orokorrean, baimenaren titularraren erantzukizuna izango dira, eta titular horrek ordaindu beharko ditu.

41. artikulua.—*Batzorde paritaria*

Hitzarmen hau sinatu duten Erakundeek Batzorde Paritario bat eratuko dute. Batzorde horren eginkizuna honako hau izango da: hitzarmen honetako gaur egungo arauak eta bertan kontuan hartzen ez diren arauak eragiten dieten eta egon daitezkeen legezko aldaketak zaindu, interpretatu eta negoziatzea.

Batzorde Paritario horren funtsezko zeregina izango da une bakoitzean bi alderdien errealtatera egokituko den Hitzarmena garatzea. Batzorde hori bi alderdiak ados jarrita egokituz jotzen dutenean bilduko da, bi hilabete behin gutxienez.

Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzean edo aplikatzean bi alderdiek dituzten zalantzak, desadostasunak eta kalte-egoerak

— Si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el nuevo centro de trabajo de su Empresa se puede efectuar en transporte público regular y con horarios coincidentes con los de la jornada laboral, se le abonará el coste del mismo o se le facilitará un título de transporte (billete).

— Si el trabajador tuviera que utilizar su vehículo particular para efectuar el desplazamiento, al no existir transporte público regular, coincidente con el horario de entrada y salida, se le abonarán 0,26 euros por kilómetro recorrido en la diferencia de kilómetros comparada entre el centro de trabajo anterior y su domicilio, respecto al nuevo centro de trabajo y su domicilio.

— Si la jornada laboral es continuada se calculará sobre 2 viajes, si fuera a jornada partida se calculará sobre 4 viajes.

Artículo 38.—*Preaviso*

El personal que desee cesar voluntariamente al servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal superior y técnico: 30 días naturales antes de su cese.
- Resto de personal: 7 días naturales antes de su cese.

El incumplimiento de los plazos indicados motivará una sanción equivalente a los importes de los emolumentos de los días de retraso en la comunicación.

Esta sanción podrá detraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito, los cuales deberán estar a disposición del trabajador a la fecha de su cese.

Artículo 39.—*Autónomos*

Las agencias u operadores logísticos que realicen su actividad de mediación en relación con la contratación de transportes de cargas fraccionadas (paquetería), deberán realizar sus funciones de consolidación, desconsolidación y clasificación de las mercancías y demás correspondientes a la actuación que les es propia, mediante los trabajadores integrados en su plantilla, llevando a cabo el transporte y distribución de las mercancías, mediante la contratación del mismo, con empresas de transporte público debidamente autorizadas (artículo 162.2 R.O.T.T.).

Artículo 40.—*Pago de multas*

Las infracciones a la normativa de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial son responsabilidad de los conductores de los vehículos y, por tanto, las multas impuestas en este sentido, deberán ser satisfechas por el que haya cometido dicha infracción.

El titular del vehículo será, en todo caso, responsable por las infracciones relativas a la documentación del vehículo, las relativas a su estado de conservación y las derivadas del incumplimiento de las normas relativas a reconocimientos periódicos del mismo.

Las infracciones a la normativa de transportes serán en general responsabilidad y a cargo del titular de la autorización.

Artículo 41.—*Comisión paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria entre las Organizaciones firmantes del convenio, cuya función será la de vigilar, interpretar y negociar las posibles modificaciones legislativas que repercutan en el actual articulado del convenio y que no estén contempladas en el mismo.

Siendo la función fundamental de la presente Comisión Paritaria la de contar con un convenio que se adecue en cada momento a la realidad de ambas partes. Esta Comisión se reunirá cuando lo consideren oportuno y de mutuo acuerdo ambas partes, al menos una vez cada dos meses.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen

Batzorde Paritariora bidali ahal izango dira, aurretiatzko izapide gisa. Interpretazioari dagokionez, adostasunik ez badago, PRECO II/GKPra joko da.

Edozein kasutan, gaia aurkeztu eta gehienez 30 eguneko epean, Batzordeak dagokion erabakia edo bere irizpena emango du.

Batzorde Paritaria hitzarmen hau sinatu duen Sindikatu bakoitzeko kide batek eta enpresaren aldetik dauden kideek, kopuru berean, osatuko dute.

Batzorde horrek azaroaren 8ko 30/1995 Legeak eta 1588 y 1589/1999 Errege Dekretuek diotena betetzeko konpromisoa hartu du Bizkaiko errepideko merkantzien sektorean aurrerantzean aplikatzeari dagokionez.

Zitazioei dagokionez, helbidea honako hau izango da: «Asetravi», Jesusen Bihotza plaza 5. zenbakia, 5. solairua, Euskalduna Eraikina, (48011-Bilbo).

42. artikulua.—Hitzarmen honetan ezarritako lan-baldintzak enpresan ez aplikatzea

Alderdien borondatea hitzarmen honetan hitzartutako edukia bere indarraldian betetzea da. Hala ere, aldi batez hitzarmena ez aplikatzeko beharren bat sortuko balitz, enpresak eta langileen konponbide ez-traumatikoak bilatzeko borondatearekin jokatu dute, Langileen Estatutuko 82.3 artikulua betez.

Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan ezarritako ez-aplikatzeari buruzko lege-araubidearen zenbait alderdi osatu eta garatzeko, ondokoa xedatzen da:

1. Enpresek 15 eguneko kontsultaldia irekiko dute, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko. Gai horietan akordio bat negoziatzeko legitimitatuta dauden aldeek lortzen ez badute, PRECOren prozeduren pean jartzera behartuta egongo dira (2000ko apirilaren 4ko «EHAA»), betiere enpresaburuak bere proposamenei uko egiten ez badie. Lanbidearteko akordio horretan araututako arbitraje-prozedurak alderdien arteko adostasuna beharko du.

2. Aldez aurretik, alderdiek hitzarmenaren batzorde paritariora eramango dute beraien desadostasuna, eta hark zazpi eguneko epea izango du ebazteko, desadostasuna aurkezten denetik hasita.

3. Bi alderdien adostasunarekin PRECOren arbitrajera jotzen ez bada, PRECOren araututako bitartekaritzaren prozesura joko da, zein bitartekaria saiatuko baita alderdiak akordio batera iritsi daitezten eta, lortzen ez badu, alderdi bakoitzak onartu edo ukatu beharko duen proposamen formalak aurkeztuko du. Alderdi bakoitzak idatziz aurkeztuko du proposamenaren onespene edo gaitzespen orokorra. Edonola ere, jakinarazi eta hurrengo egunetik zenbatuta, bost egun balioduneko epean gaitzespena idatziz aurkezten ez dutenek aurkako frogarik gabe onetsi dutela ulertuko da. Alderdietako bakoitzaren gehiengoak onartzen badu, proposamena lotesletzat hartuko da. Onartzen ez bada, desadostasuna ez-ebatzitzat emango da dagozkion legezko ondorioetarako, eta alderdietako edozeinek haren benetako ebazpena eskatu ahal izango du horretarako ezarritako dauden legezko prozeduren bidez.

4. Kontsultaldia hasten duen enpresak kontsultaldiaren hasiera jakinarazten duen unean alegatutako kausak egiaztatze-ko dokumentazioa eskuratu beharko die langileei. Kontsultaldiaren hasieran enpresak aurkeztu beharreko dokumentazioak nahikoa izan beharko du langileek egiazko ezagutza izan dezaten ez-aplikatzearen kausei buruz, eta langileek dokumentazio gehigarria eskatu ahal izango dute, enpresak aurkeztutakoaz gain, beharrezkotzat jotzen baldin badute. Dokumentazioari buruzko desadostasunik bada, urriaren 29ko 1483/2012 Errege Dekretuan kaleratze kolektiboetarako ezarritakoa hartuko da erreferentziatzat.

Edonola ere, isiltasunaren betebeharra gorde beharko dute, eta konfidentzialtasuna errespetatu jakinarazitako informazioari buruz,

como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidos como trámite previo a la Comisión Paritaria. En caso de no llegarse a acuerdo sobre la interpretación, se acudirá al PRECO II.

La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un miembro de cada Central Sindical firmante del Convenio y tantos miembros de la parte empresarial.

Esta Comisión se compromete al desarrollo de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre y de los R.D. 1588 y 1589/1999, cara a su aplicación futura en el sector de mercancías por carretera de Bizkaia.

A efectos de citaciones el domicilio será en «Asetravi», Plaza del Sagrado Corazón, 5-5.ª Planta, Edificio Euskalduna (48011-Bilbao).

Artículo 42.—Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO («B.O.P.V.» de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.

2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del PRECO se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo, en el que el mediador o mediadora intentará que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicará por escrito su aceptación o rechazo global de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Si no fuera aceptada ello supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos y cualquiera de las partes podrá solicitar la resolución efectiva de la misma mediante los procedimientos legalmente establecidos al efecto.

4. La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomará como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el R.D. 1483/2012, de 29 de octubre.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que

zeina izaera erreserbatuz emango baita, negoziazioaren eta enpresaren barruan baino ez erabiltzeko. Horrela, eskuratu zaien dokumentazioaren hartu-agiria sinatu beharko dute, eta dokumentazioaren erabilera egokiaren erantzule izango dira.

5. Ez aplikatzeko eskaeran enpresak azaldu beharko du zein neurritan laguntzen dion eskatutako ez-aplikazioak alegatutako egoera gainditzen, eta gatazkan dauden alderdiek baloratu beharko dute enpresak proposatutako neurriaren egokitasuna eta arrazionaltasuna, alegatutako kausaren arabera.

6. Langileen legezko ordezkapenik ezean, enpresak idatziz jakinaraziko dei langileei, kontsultaldiaren hasieratik, aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatuko duen batzordea sortzeko eta beraien ordezkapena emateko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoari jarraiki: edo enpresako langileek beraiek osatuta egongo den eta gehienez hiru kide izango dituen batzordea sortu, edo sektorean ordezkaritz handiena duten sindikatuek (duten ordezkaritzaren arabera) izendatutako kide kopuru bereko batzordea sortu (legitimatuta egon behar dute enpresari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren negoziatio batzordean egoteko). Aukera hori kontsultaldiaren lehenengo 5 egunetan egin beharko da.

7. Ez aplikatzeko prozedurak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez jokatu beharko dute, akordioa lortzearren.

8. Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua edo aurreko parafoetan aipatutako PRECO Akordioa aldatzen badira, alderdi sinatzaileak Hitzarmeneko Batzorde Paritarioan bilduko dira artikulua honen testua aldatzeko, beharrezkoa bada.

43. artikulua.—Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan, Errepideko Merkantzien Garraio Enpresetarako II. Lan Akordio Orokorra eta indarreko gainerako Legedia hartuko dira kontuan.

I. ERANSKINA

SOLDATEN, HITZARMENENKO PLUSAREN, ETA APARTEKO ORDUEN BALIOAREN TAULA

Indarraldia: 2013eko urtarrilaren lehenetik hasita

| Kategoriak | Hitzarmeneko hileko soldata | Hitzarmen plusa | Aparteko orduaren balioa |
|--|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| <i>Goi mailako langile eta teknikariak</i> | | | |
| Zerbitzu-burua | 3.029,70 | 197,88 | 32,90 |
| Ikuskatzaile nagusia | 2.470,55 | 197,88 | 27,22 |
| Goi mailako tituludunak | 2.549,97 | 197,88 | 28,57 |
| Erdi-mailako tituludunak | 1.719,17 | 197,88 | 20,18 |
| Praktikatzaileak | 1.169,73 | 197,88 | 13,93 |
| <i>Administrazio-langileak</i> | | | |
| Sekzioko burua | 1.832,58 | 173,46 | 20,63 |
| Bulego burua | 1.650,59 | 173,46 | 18,69 |
| 1. mailako ofiziala | 1.484,58 | 173,46 | 16,51 |
| 2. mailako ofiziala edo faktorea | 1.271,60 | 173,46 | 13,93 |
| Administrazio-laguntzailea | 1.107,87 | 197,21 | 10,95 |
| <i>Garraio agentziako langileak</i> | | | |
| Arduradun nagusia | 1.485,30 | 247,37 | 16,51 |
| Biltegiko arduraduna | 1.334,70 | 247,37 | 14,92 |
| Langileburua edo taldeburua | 1.232,93 | 247,37 | 13,93 |
| Biltegiko laguntzaile-baskularia | 1.100,02 | 247,37 | 10,24 |
| Mutil espezializatua - eskorgalaria | 1.107,87 | 247,37 | 10,24 |
| Laguntzailea eso mutil espezializatua | 1.107,87 | 247,37 | 10,24 |
| Mutil arrunta | 1.074,32 | 247,37 | 9,34 |
| <i>Salgaien garraioa</i> | | | |
| 1. mailako trafiko-burua | 1.460,65 | 247,37 | 16,02 |
| 2. mailako trafiko-burua | 1.321,19 | 247,37 | 14,33 |
| 3. mailako trafiko-burua | 1.257,48 | 247,37 | 13,93 |
| Estatu mailako gidari-mekanikaria | 1.288,76 | 247,37 | 12,83 |
| Eskualde mailako gidari-mekanikaria | 1.196,83 | 247,37 | 11,99 |
| Toki mailako gidari-mekanikaria | 1.141,18 | 247,37 | 10,95 |
| Gidari laguntzailea | 1.129,24 | 247,37 | 10,95 |
| Motzikleten eta furgoneten gidaria | 1.129,24 | 247,37 | 10,95 |
| Zama lanetarako mutila | 1.074,32 | 247,37 | 9,35 |

lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

5. En la solicitud descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y racionalidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

6. En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

7. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

8. En caso de que se modificará el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo PRECO referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente Artículo.

Artículo 43.—Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, II Acuerdo General Laboral para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás Legislación Vigente.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS, PLUS CONVENIO Y VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Vigencia. A partir de 1.º de enero de 2013

| Categorías | Salario base Convenio mes | Plus Convenio | Valor Hora Extraordinaria |
|--|---------------------------|---------------|---------------------------|
| <i>Personal Superior y Técnico</i> | | | |
| Jefe de Servicio | 3.029,70 | 197,88 | 32,90 |
| Inspector Principal | 2.470,55 | 197,88 | 27,22 |
| Titulados de Grado Superior | 2.549,97 | 197,88 | 28,57 |
| Titulados de Grado Medio | 1.719,17 | 197,88 | 20,18 |
| Practicantes | 1.169,73 | 197,88 | 13,93 |
| <i>Personal Administrativo</i> | | | |
| Jefe de Sección | 1.832,58 | 173,46 | 20,63 |
| Jefe de Negociado | 1.650,59 | 173,46 | 18,69 |
| Oficial de 1.ª | 1.484,58 | 173,46 | 16,51 |
| Oficial de 2.ª o Factor | 1.271,60 | 173,46 | 13,93 |
| Auxiliar Administrativo | 1.107,87 | 197,21 | 10,95 |
| <i>Personal de Agencia de Transporte</i> | | | |
| Encargado General | 1.485,30 | 247,37 | 16,51 |
| Encargado de Almacén | 1.334,70 | 247,37 | 14,92 |
| Capataz o Jefe de Equipo | 1.232,93 | 247,37 | 13,93 |
| Auxiliar de Almacén-Basculero | 1.100,02 | 247,37 | 10,24 |
| Mozo Especializado -Carretilero | 1.107,87 | 247,37 | 10,24 |
| Ayudante o Mozo Especializado | 1.107,87 | 247,37 | 10,24 |
| Mozo Ordinario | 1.074,32 | 247,37 | 9,34 |
| <i>Transporte de Mercancías</i> | | | |
| Jefe de Tráfico de 1.ª | 1.460,65 | 247,37 | 16,02 |
| Jefe de Tráfico de 2.ª | 1.321,19 | 247,37 | 14,33 |
| Jefe de Tráfico de 3.ª | 1.257,48 | 247,37 | 13,93 |
| Cond. Mecánico Amb. Nacional | 1.288,76 | 247,37 | 12,83 |
| Cond. Mecánico Amb. Comarcal | 1.196,83 | 247,37 | 11,99 |
| Cond. Mecánico Amb. Local | 1.141,18 | 247,37 | 10,95 |
| Ayudante de Conductor | 1.129,24 | 247,37 | 10,95 |
| Cond. Motocicletas y Furgonetas | 1.129,24 | 247,37 | 10,95 |
| Mozo de Carga y Descarga | 1.074,32 | 247,37 | 9,35 |

| Kategoriak | Hitzarmeneko hileko soldata | Hitzarmen plusa | Aparteko orduaren balioa |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------|--------------------------|
| <i>Tailerretako langileak</i> | | | |
| Taldeburua | 1.374,23 | 247,37 | 14,91 |
| 1. mailako ofiziala | 1.269,86 | 247,37 | 12,82 |
| 2. mailako ofiziala | 1.184,51 | 247,37 | 12,01 |
| 3. mailako ofiziala | 1.138,66 | 247,37 | 10,95 |
| Peoi espezializatua | 1.116,45 | 247,37 | 10,24 |
| Peoi arrunta | 1.074,32 | 247,37 | 9,35 |
| <i>Mendeko langileak</i> | | | |
| Faktura-kobratzailea | 970,83 | 247,37 | 9,35 |
| Telefonista | 977,95 | 247,37 | 9,35 |
| Eguneko jagolea edo atezaina | 943,95 | 247,37 | 9,35 |
| Gaueko jagolea | 1.013,29 | 247,37 | 10,24 |
| Garbiketa lanaldi osoz | 821,31 | 247,37 | 9,35 |
| Mandataria | 943,95 | 247,37 | 9,35 |

| Categorías | Salario base Convenio mes | Plus Convenio | Valor Hora Extraordinaria |
|-----------------------------|---------------------------|---------------|---------------------------|
| <i>Personal de Talleres</i> | | | |
| Jefe de Equipo | 1.374,23 | 247,37 | 14,91 |
| Oficial de 1 | 1.269,86 | 247,37 | 12,82 |
| Oficial de 2ª | 1.184,51 | 247,37 | 12,01 |
| Oficial de 3ª | 1.138,66 | 247,37 | 10,95 |
| Peón Especializado | 1.116,45 | 247,37 | 10,24 |
| Peón Ordinario | 1.074,32 | 247,37 | 9,35 |
| <i>Personal Subalterno</i> | | | |
| Cobrador de Facturas | 970,83 | 247,37 | 9,35 |
| Telefonista | 977,95 | 247,37 | 9,35 |
| Vigilante de día o Portero | 943,95 | 247,37 | 9,35 |
| Vigilante de noche | 1.013,29 | 247,37 | 10,24 |
| Limpieza jornada completa | 821,31 | 247,37 | 9,35 |
| Ordenanza | 943,95 | 247,37 | 9,35 |

II. ERANSKINA

NAZIOARTEKO DIETAK - 2013. URTEA

Frantzia:

- Bazkaria edo afaria: 15,30 euro.
- Gosaria eta ohea: 16,99 euro.
- Egunekoa guztira: 47,59 euro.

Italia:

- Bazkaria edo afaria: 16,73 euro.
- Gosaria eta ohea: 18,39 euro.
- Egunekoa guztira: 51,11 euro.

Suitza (Alemania):

- Bazkaria edo afaria: 22,51 euro.
- Gosaria eta ohea: 21,36 euro.
- Egunekoa guztira: 66,38 euro.

Holanda:

- Bazkaria edo afaria: 22,91 euro.
- Gosaria eta ohea: 23,62 euro.
- Egunekoa guztira: 69,44 euro.

Alemania:

- Bazkaria edo afaria: 22,37 euro.
- Gosaria eta ohea: 23,04 euro.
- Egunekoa guztira: 67,78 euro.

Ingalaterra:

- Bazkaria edo afaria: 15,72 euro.
- Gosaria eta ohea: 14,90 euro.
- Egunekoa guztira: 46,34 euro.

Belgika:

- Bazkaria edo afaria: 17,85 euro.
- Gosaria eta ohea: 17,45 euro.
- Egunekoa guztira: 53,15 euro.

Maroko (Frantzia):

- Bazkaria edo afaria: 13,04 euro.
- Gosaria eta ohea: 12,86 euro.
- Egunekoa guztira: 38,94 euro.

Portugal (Espainia):

- Bazkaria edo afaria: 12,92 euro.
- Gosaria eta ohea: 12,72 euro.
- Egunekoa guztira: 38,56 euro.

ANEXO II

DIETAS INTERNACIONALES AÑO 2013

Francia:

- Comida o cena: 15,30 euros.
- Desayuno y cama: 16,99 euros.
- Total diario: 47,59 euros.

Italia:

- Comida o cena: 16,73 euros.
- Desayuno y cama: 18,39 euros.
- Total diario: 51,11 euros.

Suiza (Alemania):

- Comida o cena: 22,51 euros.
- Desayuno y cama: 21,36 euros.
- Total diario: 66,38 euros.

Holanda:

- Comida o cena: 22,91 euros.
- Desayuno y cama: 23,62 euros.
- Total diario: 69,44 euros.

Alemania:

- Comida o cena: 22,37 euros.
- Desayuno y cama: 23,04 euros.
- Total diario: 67,78 euros.

Ingalaterra:

- Comida y cena: 15,72 euros.
- Desayuno y cama: 14,90 euros.
- Total diario: 46,34 euros.

Bélgica:

- Comida o cena: 17,85 euros.
- Desayuno y cama: 17,45 euros.
- Total diario: 53,15 euros.

Marruecos (Francia):

- Comida o cena: 13,04 euros.
- Desayuno y cama: 12,86 euros.
- Total diario: 38,94 euros.

Portugal (España):

- Comida o cena: 12,92 euros.
- Desayuno y cama: 12,72 euros.
- Total diario: 38,56 euros.

IV. Atala / Sección IV

Estatuko Administrazio Orokorra Administración General del Estado

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Procedimiento de reintegro de la ayuda económica regulada en el programa de recualificación profesional.

RESOLUCIÓN

Servicio Público de Empleo Estatal.—Visto el expediente de reintegro de la ayuda económica regulada en el programa de recualificación profesional incoado a doña María Gabriela Muñoz Castillo, con D.N.I./N.I.E. 79117962D y con domicilio en calle Santutxu, 96-6.º B (48006-Bilbao), en base a la documentación que obra en el mismo, se desprenden los siguientes:

Hechos

Primero: A María Gabriela Muñoz Castillo con D.N.I./N.I.E. 79117962D se le reconoció mediante resolución, de fecha 21 de diciembre de 2011, la ayuda económica de acompañamiento de la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establecida en el Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, prorrogada por Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, y desarrollada por Resoluciones, de 15 de febrero y 30 de agosto de 2011, por un período de seis meses e importe máximo de 2.396,28 euro.

Segundo: Se comprueba que, desde el 11 de abril de 2012 se encuentra Vd. de alta en un Subsidio por Desempleo, por lo que percibió indebidamente la ayuda Prepara que se le abonó desde dicha fecha, lo que se notificó a la interesada vía «Boletín Oficial de Bizkaia» en fecha 30 de mayo de 2013 y Tablón de Anuncios del Ayuntamiento de Bilbao, a fin de que en el plazo legalmente establecido, presentara alegaciones y documentos que considerara oportunos.

Tercero: La interesada no ha efectuado alegaciones al respecto.

Fundamentos de derecho

I. La Directora Provincial por delegación de la Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal es competente para resolver el presente procedimiento de conformidad con lo establecido en el artículo duodécimo de las mencionadas Resoluciones de 15 y de 30 de agosto de 2011.

II. Habiendo transcurrido el plazo legalmente establecido para presentar alegaciones sin que éstas se hubieran presentado, se confirma la causa por la que se inició este procedimiento, lo que determina en aplicación de lo dispuesto en el artículo 37.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con el artículo 19 apartado 3 del citado texto legal, el reintegro de la cantidad obtenida en exceso, con respecto al coste correspondiente por su participación efectiva en el itinerario personalizado de empleo, objeto de la subvención.

En virtud de los hechos, fundamentos de derecho señalados y demás de general aplicación, esta Dirección Provincial en uso de las facultades conferidas,

ACUERDA:

Declarar la obligación del interesado de reintegrar la cantidad de 266,25 euros.

Dicha cantidad deberá hacerse efectiva mediante ingreso en la cuenta número 9000/0011/10/0200000567 del Banco de España en Bilbao en el plazo de 15 días a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución.

De no realizarse el reintegro en el plazo señalado, se exigirá en vía ejecutiva mediante el procedimiento de apremio regulado en el artículo 77 y siguientes del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación.

Notifíquese la presente Resolución la interesada en la forma establecida en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con la advertencia de que contra la misma, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer, a través de su Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, recurso de alzada ante la Sra. Ministra de Empleo y Seguridad Social en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de su notificación, según lo establecido en los artículos 114 y 115 de la citada Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

En Bilbao, a 7 de agosto de 2013.—La Directora Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, P.D. (Primero.Siete.4.Resolución 6 de octubre de 2008) El Subdirector Provincial de Gestión Económica y Servicios, José Manuel Miguel Zaraitza

(IV-703)