

III. Atala / Sección III

Euskal Herriko Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autonómica del País Vasco**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila****Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social****BIZKAIKO LURRALDE ORDEZKARITZA****DELEGACION TERRITORIAL DE BIZKAIA**

HITZARMEN KOLEKTIBOAK

CONVENIOS COLECTIVOS

EBAZPENA, 2003ko uztailaren 9koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Merkantzia Errepide-Garraioak sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4802325.

RESOLUCION de 9 de julio de 2003, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Transportes de Mercancías por Carretera de Bizkaia. Código Convenio número **4802325**.

Espte.: 6 I-2003

Expte.: 61-2003

*Aurrekariak**Antecedentes*

1. 2003ko ekainaren 4an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2003ko maiatzaren 29an sinatutako Bizkaiko Merkantzia Errepide-Garraioak sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, UGT, CC.OO. eta ELA sindikatuek eta ASETRAVI elkarteak enpresarien ordezkare gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute ASETRAVI enpresarien ordezkariak eta Negoziazio Batzordean UGT, CC.OO. sindikatuek dituzten ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2003ko urtarrilaren letik 2005ko abenduaren 31 artekoa da.

1. Que con fecha 4 junio de 2003, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Transportes de Mercancías por Carretera de Bizkaia, suscrito el 29 de mayo de 2003, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales UGT, CC.OO. y ELA y la representación empresarial ASETRAVI.

2. Que el acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal ASETRAVI, y por los representantes sindicales UGT, CC.OO. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. Que la vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2005.

*Zuzenbideko oinarriak**Fundamentos de derecho*

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testuategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailearen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 22.1 .g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak- xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresarien ordezkari gehienek eta ordezkari sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza, zera

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 22.1 .g) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no lesiona el interés de terceros ni conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia,

EBATZI DU

1. Bizkaiko Merkantzia Errepide-Garraioak sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Añal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Añalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jauraritza Eusko Jauraritza eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabete epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikuluan ildotik- xedatutakoarekin bat etorriz —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikuluan ildotik-.

Bilbon, 2003ko uztailaren San.-Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza, Karmele Arias Martínez

**BIZKAIKO ERREPIDE-GARRAIOKO ENPRESENTZAKO
ETA GARRAIOKO LAGUNTZA-JARDUERA
OSAGARRIETARAKO 2003, 2004 ETA 2005 URTEETAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA**

XEDAPEN OROKORRAK

1. arti kulua.—Aplikaziorako lurralde-esparrua

Hitzarmen honetako xedapenak Bizkaian dauden enpresa guztiek bete beharko dituzte, eta Bizkaitik kanpo egon arren, probintziaren barruan egoitzaren bat dutenek, horietan lan egiten duten langileei dagokienez.

2. artikulua.—Denbora-esparrua eta salaketa

Hitzarmen hau 2003ko urtarrilaren lehen hasiko da indarrean ondorio guztietarako, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den eguna gora-behera, eta 3 urteko iraupena izango du, alegia, 2005eko abenduaren 31 arte.

Bi alderdiek adostu dutenez, hitzarmena salatuta geldituko da 2005eko urritik aurrera, eta indarrean jarraituko du ordezkatzeko duen beste hitzarmen bat sinatu arte.

3. artikulua.—Funtzio-esparrua

Hitzarmen honen funtzio-esparrua osatzen dute lur-gauean, errodadura finkoko biderik gabe eta energia jasotzeko bitarteko finkorik gabe ibiltzen diren ibilgailuak erabiliz egiten den merkantzia-garraiorako enpresa-jardueraren guztiek, eta Lur Gaueko Garraioak antolatzen 16/1987 Legeak merkantzia-garraioaren Osagarri deitzen dituenek.

4. artikulua.—Langile-esparrua

Indarreko legeek lan-kontratutik baztertzen ez dituztenak hartuko dira langileetat.

5. artikulua.—Baldintza onuragarrienak

Hitzarmen honetan hitzarturiko baldintzak gutxienezkotzat jotzen dira; horren ondorioz, onuragarrienak direnak errespetatuko dira, eta berezko hitzarmena dutenen orde, egungoak ezartzen dituen hobekuntzak aplikatuko dira, oro har hartuta hobeak baldin badira.

6. artikulua.—Lanaldia

Urteko lanaldia 1.754 ordukoa izango da 2003an, 1.748 ordukoa 2004an eta 1.740 ordukoa 2005ean. Ordu horiek asteleheneetik ostiralera banatuko dira, premiazko edo atzerazinezko beharra duten zerbitzuak izan ezik.

Lanaldien arteko atsedenaldiak hamaika ordukoak izango dira.

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Transportes de Mercancías por Carretera de Bizkaia.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 9 de julio de 2003.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS
DE TRANSPORTES POR CARRETERA, Y ACTIVIDADES
AUXILIARES Y COMPLEMENTARIAS DEL TRANSPORTE
DURANTE 2003, 2004 Y 2005 EN LA PROVINCIA DE BIZKAIA**

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ambito 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.—Ambito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2003, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y tendrá una duración de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2005.

Ambas partes acuerdan que el Convenio quede denunciado a partir del 1 de octubre de 2005, manteniendo su vigencia hasta la firma del que lo sustituya.

Artículo 3.—Ambito 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 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías.

Artículo 4.—Ambito personal

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

Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 6.—Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.754 horas anuales para el año 2003, 1.748 horas anuales para el año 2004 y 1.740 horas anuales para el año 2005 y se distribuirán de lunes a viernes, salvo servicios de urgente o inaplazable necesidad.

Los descansos entre jornada y jornada de trabajo serán de doce horas.

Benetako lan-ordutzat emango dira ondokoak:

- Gidatzen pasatzen den denbora.
- Lanaren ondorioz egindako lan-osagarriak, ibilgailuaren zain-tza, zama-lanak, zerbitzu-hartzea eta zerbitzu-uztea eta mantentze-lanak.
- Lanaren ondorioz jarduerarik gabe igarotzen diren aldiak: Gidaritza bitarteko atsedena, ibilgailuaren zaintza, lane-rako egiten diren tramiteak eta, lokaletan zein ibilgailuan, enpresaren esku igarotako itxaronaldiak.

Gai horri buruz aurreikusten ez denerako, lanaldi bereziei buruz-ko irailaren 21eko 1.561/1995 Errege Dekretuan jasotakoa aplikatuko da.

Ezinbestez egiten diren aparteko ordu guztiak —horien kopu-rua hitzarmen honetako I. eranskinean jasotzen da- egiturazko-tzat joko dira, sektorea zerbitzu publikoa delako.

7. artikulua.-Oporrak

Hitzarmen honen barruan dauden langile guztiek 30 egun natu-raleko oporraldia izango dute, ekaina eta iraila bitartean, biak bar-ne.

Enpresek langileekin negoziatu ahal izango dute enpresaren eremuan, oporraldia aurreko paragrafoan aipatutako hilabeteeta-tik kanpo hartzeko aukerari buruz.

Hilabete naturalen arabera hartzen badira, 30 eguneko opo-rraldia hileko lehen lan-egunetan hasiko da.

Horren hasiera ez da ez larunbatetan, ez igandeetan, ez jai-bezperetan izango.

8. artikulua.—Lizentzia ordainduak

Ordaindutako lizentzien erregimena ondorengoia izango da:

- Langilearen ezkontza: 18 egun. Ezkondu osteko lehen lan-egunetan hasiko da.
- Gurasoen ezkontza: egun 1.
- Seme-alaba edo anai-arreba odolokide edo politikoen ezkont-za: egun 1.
- Emaztea erditzeagatik: 2 egun. Larritasun-kasuetan 5 arte luzatu daitezke.
- Ezkontidearen gaixotasun larriagatik, mediku-agiriz egiaz-tatuta badago: 5 egun. Salbuespen gisa, luzatu egin daitezke, medikuaren iritzia arabera. Ezkontidea ospitaleratzen badute 2 egun natural, eta luzatuko balitz, ospitaleratzea-ren benetako egunak, 5 eguneko mugarekin.
- 2. gradura arteko odolkidetasuna edo ezkontza-ahaideta-suna duten senideen istripua, gaixotasun larria edo ospi-taleratzea: 2 egun natural.
- Ezkontidearen heriotza: 3 egun natural.
- Aiton-amonen eta biloben heriotza: 2 egun natural.
- Odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko guraso-en, seme-alaben edo anai-arreben heriotza: 2 egun natural.
- Etxebizitzaz aldatzeagatik: Egun natural bat.
- Gidabaimena berritzeagatik: Egun 1.
- Izaera publikoko eta pertsonaleko zereginen bat egiteko, behar den adinako denbora.
- Legezko eta hitzarmenezko era batez jasota badago garai jakin bat, horrek ezarritakoaren arabera jokatu da ez ber-taratzearen iraupenez eta diruzko konpentsazioaz.
- 2., 3., 5., 6., 7., 8. eta 9. idatz-zatietarako 2 egun gehiago luzatuko dira lizentziak, 150 Km baino gehiagoko bidaiarik egiten bada. Artikulu honetan xedatutakoari buruz, Langi-leen Estatutuko 37. artikulua xedatutakoaren arabera jokatu da.
- Izaitezko bikoteen erregimena legez arautzen den arte, aipa-tutako elkarteak ezkontzat hartuko dira, eta horrela-xe tratatuko dira artikulu honetan jasotzen denari dago-kionez. Horretarako bizikidetzaren egiaztagiria aurkeztu beharko da. Izaitezko bikoteek duten ezkontza-baimena ezin izango da berriz hartu hiru urteko epean. Elkartze-mota hori dagokion legeak arautzen duenean, idatz-zati

A este respecto se considerarán como horas efectivas de tra-bajo:

- 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 períodos de inactividad que sean consecuencia del tra-bajo: Descansos intermedios en la conducción, vigilancia del vehículo, realización de cualquier tipo de trámite necesario para el trabajo y los períodos de espera a disponibi-lidad de la Empresa tanto en locales como en el vehículo.

En lo no previsto, a este respecto, se aplicará el Real Decre-to 1.561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se rea-licen cuya cuantía figura en el anexo I de este Convenio, tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de servicio público del sector.

Artículo 7.—Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfruta-rá un período de 30 días naturales de vacaciones, entre los meses de junio-septiembre ambos inclusive.

Las Empresas podrán negociar con sus trabajadores en el ámbi-to de la Empresa, la posibilidad de disfrutar el período de vacaciones, fuera de los meses señalados en el párrafo anterior.

Si se disfrutan por meses naturales, el período de 30 días de vacaciones se iniciará en el primer día laborable del mes.

Su comienzo no coincidirá ni con sábados, ni con festivo ni vis-pera de fiesta.

Artículo 8.—Licencias retribuidas

El régimen de licencias retribuidas será el siguiente:

- Matrimonio del trabajador/a: 18 días. Comenzará a partir del primer día laborable tras el enlace.
- Matrimonio de padres: 1 día.
- Matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o políticos: 1 día.
- Por alumbramiento de la esposa: 2 días prorrogables a 5 en caso de gravedad.
- Por enfermedad grave del cónyuge acreditada por certifi-cación médica: 5 días, pudiéndose prorrogar excepcional-mente ajuicio facultativo. En caso de hospitalización del cón-yuge 2 días naturales y caso de prorrogarse, los días reales de hospitalización, hasta un máximo de 5 días.
- Accidente, enfermedad grave u hospitalización de parien-tes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días natu-rales.
- Fallecimiento del cónyuge: 3 días naturales.
- Fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales.
- Fallecimiento de padres, hijos, hermanos consanguíneos o por afinidad: 2 días naturales.
- Traslado de domicilio: 1 día natural.
- Renovación de carnet de conducir: 1 día.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Cuando conste en una norma legal o convencional un perío-do determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuan-to a duración de la ausencia y a su compensación econó-mica.
- Para los apartados 2, 3, 5, 6, 7, 8 y 9 se ampliarán las licen-cias en 2 días más en caso de que haya desplazamiento superior a 150 Km. En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Hasta la regulación por Ley del 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 tuvieran derecho las pare-jas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de tres años. Una vez regulado este tipo de uniones mediante la corres-

hau eraginik gabe geratuko da, eta gaiari buruzko lege-ek xedatutakoa beteko da.

9. artikulua.-San *Kristobal* eguneko ordainsaria

San Kristobal egunean 18,33 euro ordainduko dizkie enpre-sak langile guztiei, eta zerbitzuaren beharreatatik arratsaldean lan egin behar duten langileei, gainera, 18,33 euro-ko beste ordainsari bat ordainduko zaie.

Langileak goizeko zein arratsaldeko lanaldi osoan lan egiten badu, 36,66 euro-ko ordainsaria osorik jasotzeko eskubidea izango du.

10. artikulua.-Ordainsariak, eta soldatak eguneratzea

Hitzarmen honen indarraldian aplikatuko diren baldintza ekonomikoak soldaten taulan zehazten eta hitzarmen honetako I. eranskinean agertzen direnak izango dira.

Soldaten igoeraren portzentaia ondokoa izango da:

- 2003rako: aurreikusitako KPI (% 2) + % 2 = % 4.
- 2004rako: urte horretarako aurreikusitako KPI + % 2.
- 2005erako: urte horretarako aurreikusitako KPI + % 2.

Indarraldiko hiru urteetan soldaten eguneratzea egingo da, urtero aurreikusitako KPItik benetako KPIra, bigarrenak lehenengoa gainditzen badu.

II. artikulua.—*Antzinasuna*

A. Antzinasuneko osagarri pertsonala langilea enpresan sartzen denetik kontatuko da, eta enpresa berean emandako zerbitzuen denboragatik, ondoan zehazten den igoera egingo da:

- 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. Antzinasuneko osagarriari dagokion kopurua zein den kalkulatzeko, lehen aipatutako ehunekoak ondoren zehazten den moduan aplikatuko dira:

- 2003an, 2002ko oinarrizko soldataren gainean (eguneratua).
- 2004an, 2003ko oinarrizko soldataren gainean.
- 2005ean, 2004ko oinarrizko soldataren gainean .

12. artikulua.-Aparteko ordainsariak

Hitzarmen honen bidez, oinarrizko soldataren eta hitzarmeneko eta antzinasuneko plusaren aparteko 3 ordainsari bermatuko dira, ondoko eran banatuko direnak:

- Lehenengoa uztailaren 15ean.
- Bigarrena abenduaren 20an.
- Hirugarrena, mozkinena, urteroko martxoaren 15a baino lehen.

Hala nahi duten enpresek urteko hamabi hilabeteetan hainbanatu ahalko dituzte hilabetea baino luzeagoa den aldizkako epemuga duten osagarrietako batzuk edo guztiak.

Uztailako eta abenduak ordainsariak sei hilean behin sorraraziko dira; mozkinen ordainsaria, berriz, urtarilaren letik abenduaren 31ra bitartean sorraraziko da, eta hurrengo urteko martxoaren 15a baino lehen ordainduko, sorrarazi den urteko abenduaren 31n indarrean dauden soldaten arabera.

13. artikulua.-Enpresarekiko atxikimenduagatik ordainsaria

50 urtetik gorako langile batek borondatezko baja hartzen duenean, eskubidea izango du ordainsari bat jasotzeko, bertan izan dituen segidako zerbitzu-urteen araberkoa. Diru-sariak ondoren aipatzen diren zenbaterako gordinak izango ditu:

- Enpresan 10 urtez emandako zerbitzuengatik: 1.502,53 euro.
- Enpresan 15 urtez emandako zerbitzuengatik: 2.103,54 euro.
- Enpresan 20 urtez emandako zerbitzuengatik: 2.704,55 euro.
- Enpresan 25 urtez emandako zerbitzuengatik: 3.305,57 euro.
- Enpresan 30 urtez emandako zerbitzuengatik: 3.906,58 euro.
- Enpresan 35 urtez emandako zerbitzuengatik: 4.507,59 euro.

pondiente Ley, quedará sin efecto este apartado, aplicándose lo que dicte la legislación en esta materia.

Artículo 9.—*Gratificación de San Cristóbal*

El día de San Cristóbal se abonará por la Empresa a cada trabajador la cantidad de 18,33 euros y a aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban de trabajar durante la jornada de la tarde, se le abonará además otra gratificación de 18,33 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 36,66 euros.

Artículo 10.—*Retribuciones y revisión salarial*

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente Convenio, serán las que se detallan en la tabla salarial y figuran como anexo I en el presente Convenio.

El porcentaje de subida salarial será el siguiente:

- Para 2003: IPC previsto (2 %) + 2 % = 4 %.
- Para 2004: IPC previsto para ese año + 2 %.
- Para 2005: IPC previsto para ese año + 2 %.

Se efectuará una revisión salarial en cada uno de los tres años de vigencia desde el IPC previsto para cada año, hasta el IPC real, caso de sobrepasarse aquel.

Artículo 11.—*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:

- 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 2003 sobre el salario base de 2002 (revisado).
- En el año 2004 sobre el salario base de 2003.
- En el año 2005 sobre el salario base de 2004.

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 primera el 15 de julio.
- La segunda el 20 de diciembre.
- La tercera 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 periódico 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 superiora 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: 1.502,53 euros.
- Con 15 años de servicio en la empresa: 2.103,54 euros.
- Con 20 años de servicio en la empresa: 2.704,55 euros.
- Con 25 años de servicio en la empresa: 3.305,57 euros.
- Con 30 años de servicio en la empresa: 3.906,58 euros.
- Con 35 años de servicio en la empresa: 4.507,59 euros.

Kopuru horiek ordainketa bakar batean ordainduko dira, langileak enpresan borondatezko baja hartzen duen egun berean.

14. arti kultura.—*Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina*

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa, faktura-kobratzaileek kobratzen edo biltzen duten diruaren milako 2 jasoko dute.

Kobraketak egiten dituzten gainerako langileek, 8,06 euro jasoko dituzte, hilero, kontzeptu horrengatik.

15. artikulua.—*Estatu-mailako eta nazioarteko dieta*

Estatu-mailako dietak honela igoko dira:

2003rako, urterako aurreikusitako KPI + %0,5, urteko berri-kuspenik gabe.

2004rako, urterako aurreikusitako KPI + %0,5, urteko berri-kuspenik gabe.

2005erako, urterako aurreikusitako KPI + %0,5, urteko berri-kuspenik gabe.

2003 urterako estatu-mailako dieta ondoko zenbatekoekin geldituko da:

- Ohea: 14,50 euro.
- Gosaria: 3,73 euro.
- Bazkaria: 10,12 euro.
- Afaria: 9,82 euro.

* Dieta osoa guztira: 38,17 euro.

Goizeko seiak baino lehen lanean hasten diren langile guztiek gosariari dagokion dieta jasoko dute, txandaka lan egiten dutenek izan ezik.

Langileek lortutako eskubideak errespetatuko dira, bai sorrazteari, bai kontzeptuaren zenbatekoari dagokienez.

Bazkariari dagokion dietaren zatia kobratuko da egiten den zerbitzua dela eta lana ohiko bizilekutik kanpo bazkaldu behar denean, eta irteera eguerdiko hamabiak baino lehen eta itzulera hamalauen ondoren egiten denean, beti ere.

Afariari dagokion dietaren zatia kobratuko da egiten den zerbitzuagatik ohiko bizilekutik kanpo afaldu behar denean, eta horrengatik itzulera hogeita bi orduen ondoren egiten denean, beti ere.

Oheari dagokion dietaren zatia kobratuko da egiten den zerbitzuagatik ohiko bizilekutik kanpo lo egin eta gosaldutik behar denean, eta horretatik itzulera zero orduen ondoren egiten denean, beti ere.

Enpresak ostatua, bazkaria edo afaria eman ahal izango dizkie langileei, dieta ordezkatzeko.

Hiru hilabetez gorako aldi baterako desplazamenduen kasuan, ez da aplikatuko Lan Hitzarmen Orokorrean aurreikusitako dietaren aplikazioa (47. artikulua).

Nazioarteko dietak: II. eranskinaren arabera.

16. artikulua.—*Desplazamenduko aparteko gastuak*

Salbuespen gisa, ohiko garraio publikorik ez dagoen orduetan langileek lanera lehenago sartu behar dutenean, horien garraio-gastuak enpresaren kontura joango dira.

17. artikulua.—*Gauekotasuna*

Gaueko 10:00etatik goizeko 6:00etara bitartean egindako lan-orduak %25eko igoera izango dute, gutxienez, oinarritzko soldataren gaineratik, lana berez gauekoa dela kontuan harturik ezarritako soldaten kasuan izan ezik.

18. artikulua.—*Arriskugarritasun eta nekagarritasun plusa*

% 1 Oeko plusa ezartzen da, hitzarmeneko oinarritzko soldataren gaineratik, produktu sukoi eta leherkorrek garraiatzeko baimendutako ibilgailuekin lan egiten duten edo produktu horiekin etengabe kontaktuan dauden langile guztientzat. Puntu honen barruan

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

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 8,06 euros/mes.

Artículo 15.—*Dieta nacional e internacional*

Las dietas nacionales tendrán los incrementos siguientes:

Para 2003 el IPC previsto para ese año + 0,5 % sin revisión anual.

Para 2004 el IPC previsto para ese año + 0,5 % sin revisión anual.

Para 2005 el IPC previsto para ese año + 0,5 % sin revisión anual.

Para el año 2003 la dieta nacional queda con las siguientes cuantías:

- Cama: 14,50 euros.
- Desayuno: 3,73 euros.
- Comida: 10,12 euros.
- Cena: 9,82 euros.

* Total dieta completa: 38,17 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 la 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 Acuerdo General Laboral (artículo 47).

Dietas internacional: Según anexo II.

Artículo 16.—*Gastos extraordinarios de desplazamiento*

Cuando excepcionalmente los trabajadores tengan que adelantar 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 10:00 de la noche y las 6:00 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.

aldi baterako daudenentzat, lan-egun bakoitzari dagokion soldataren gainetik, %10eko plusa ezarriko da.

Lanaldi murriztuan egiten duten guztientzat, enpresek hori jaso beharko dute dagokien ibilbide-orrietan, eta garraiatzen edo erabiltzen diren produktuen mota zehaztu.

Hotz-ganberetan -18° C-ko eta gutxiagoko tenperaturetan lan egiten duten langile guztiek, dagokien soldata-taulan ezarritako oinarriko soldataren gainean, %5eko plusa jasotzeko eskubidea izango dute.

19. artikulua.—Aldi baterako ezintasuna (bajak)

Ospitaleratzea dakarren istripu-bajaren kasuan, arautzeko oinarriaren %100 bermatuko zaio langileari, lehen baja-egunetik.

Ospitaleratze gabeko istripu-bajaren kasuan, arautzeko oinarriaren %100 bermatuko zaio langileari, 11. baja-egunetik.

Gaixotasun arrunteko bajaren kasuan, arautzeko oinarria %100ean osatuko du enpresak, aipatutako bajaren 45. egunetik aurrera, baja medikoaren aurreko bost urteetan 180 egun kotizatu badi-ra, beti ere.

20. artikulua.—Kanpoan gertatutako heriotza

Lanagatik langilea bere helbidetik kanpo hiltzen denean, gorpua garraiatzeko gastuak enpresaren kontura ordainduko dira, Gizarte Segurantzak kasu horietarako aurreikusten dituen prestazioek estaltzen ez duten kopuruarekin.

21. artikulua.—Ikasleentzako laguntza

Enpresarekin adostuta, erdi edo goi mailako ikasketak egiten ari direla egiaztatzen duten langileei ordutegi egoki bat emango zaie, eguneroko lana oztopatu gabe, ikasketa horiek egin ahal izan ditzaen.

22. artikulua.—Laneko arropa

Enpresek eskularruak emango dizkiete langileei, burdinak eta lanak babestera behartzen duten materialak erabiltzeko.

Mugimenduko langileei urtean bi buzo emango zaizkie, eta tailerreko eta koipeztatze langileei hiru.

Banaketako eta merkantzia-biletako langileek urtero ur-janzki bat jasotzeko eskubidea izango dute.

Ateri zabalean egiten diren lanen kasuan, euritik eta eguraldiaren beste gora-beheretatik babesteko ekipamendua emango zaie langileei.

Segurtasun-botak emango zaizkie beharrezkoak diren lan-mailetan lan egiten dutenei.

23. artikulua.—Egitekoen balio-aniztasuna

Langileak haien lan-mailakoak ez diren egitekoetan lan egin ahal izango dute egiteko horietan lanik ez duten denboraldietan, baina egiteko horiek emateak ez du esan nahiko interesdunak duen mailari dagozkionak ordezkatzeko direnik.

Arau hau banaka aplikatu beharko da, eta ez du baimentzen taldeak mailaka mugitzea. Horretaz gain, ez du balio plantilla berregituratzeko oinarri gisa.

Artikulu hau praktikan aplikatzeko adostasunik ez dagoenean, gaia Enpresa Batzordearekin edo, hala dagokionean, Langileen Ordezkariarekin negoziatuko da alde zuzenetik.

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 aquéllos 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 o 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 5% sobre el salario base, fijado en la tabla salarial correspondiente.

Artículo 19.—Incapacidad temporal (bajas)

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

Caso de baja por accidente sin hospitalización se abonará al trabajador el 100% de la base reguladora, desde el día 11 de la baja inclusive.

En el supuesto de baja por enfermedad común, la Empresa completará al 100% la base reguladora desde el día 45 de la citada baja, siempre y cuando se hayan cotizado 180 días, en los cinco últimos años anteriores a la fecha de la baja médica.

Artículo 20.—Fallecimiento fuera de la plaza

Quando 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 o 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 o 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 o 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 en base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

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

24. artikulua.—Mediku-azterketa

Enpresek, dagokion lan-istripuetarako aseguru-entitatearen bitartez, mediku-azterketa bat egin beharko diete urtero langile guztiei, lanaldiaren barruan, eta horientzat borondatezkoa izango da azterketa egitea edo ez. Aipatutako azterketaren emaitza interes-dunari jakinaraziko zaio, kopia originala duen gutun-azal itxiaren barruan.

Azterketa horretan ondokoak egingo dira:

- Miaketa orokor bat:
 - . Odol eta gemuaren analisia.
 - . Arteria-presioa.
 - . Biriken azterketa.
 - . Bizkarrezurraren azterketa.
 - . Oftalmologia-azterketa.
 - . Belarriaren azterketa.
- Elektrokardiograma bat.

25. artikulua.—Erretiroa

Derrigorrezko erretiroa 64 urtetan ezartzen da hala eskatzen duten langileentzat, uztailaren 17ko 1.194/1985 Errege Dekretuak ezarritako baldintzetan, beti ere erretiro-prestazioaren % 1 OO jasotzeko eskubidea izateko Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorra ezarritako baldintzak betetzen baditu.

Erretirorako eskabidea 64 urte bete baino 6 hilabete lehenago aurkeztu beharko da enpresaren eta Gizarte Segurantzako erakundearen aurrean, eta horri erantsi beharko zaio enpresaren dokumentazioa, erretiratuko den langilea ordezkatzeko konpromisoa egiaztatzen duena.

1.194/1985 Errege Dekretua legez aldatu edo ezabatuko balitz, erretiro adina edo prestazioaren % 1 OO jasotzeko baldintzak aldatuz, artikulua hau egokituko da, Bitariko Batzordearen bilera baten bitartez.

26. artikulua.—Lan-osasun eta -seguritasunerako neurriak

Oro har, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea errespetatuko da, indarrean dauden garapen-arauekin batera.

Enpresetan, langileen ordezkariak egingo ditu Prebentzioko Ordezkariaren lanak, langileen kopuruaren arabera:

- 6 eta 30 langile bitartean: Prebentzioko ordezkari 1.
- 31 eta 50 langile bitartean: 2 prebentzioko ordezkari.
- 51 eta 100 langile bitartean: 3 prebentzioko ordezkari.
- 1 OO langiletik gora: 4 prebentzioko ordezkari.

27. artikulua.—Gidabaimena aldi baterako kentzea

Enpresaren zerbitzuko gidari bati gidabaimena aldi baterako kentzen zaionean, eta hori gertatu bada enpresaren kontura eta aginduz ibilgailu bat gidatzeagatik, lan-harremana ez da automatikoki amaituko, eta ondorengo arau hauei jarraituko zaizkie:

- 3 hilabete baino gutxiagorako kentzen bazaio (horditasunaz edo zuzenki gabetasun ausartegiaz besteko arrazoiengatik), enpresak beste lanpostu batean kokatuko du gidari zigortua, eta, beti ere, bere gaitasun eta ezaugarri fisikoei ondo egokitzen den lanpostua izan dadin saiaturiko da. Horretaz gain, zigorra sorrarazi duen gertaeraren aurreko hilabetean irabazitako kopuru guztiak errespetatuko dira, bai-ña hitzarmen honetan hitzartutako lanaldiari dagokion kopuruan.
- Kentzea 90 egun baino gehiagokoa bada, langileari indarrean dauden arauetan aurreikusten den eszedentzia ematearen eta beste maila bateko (handiagoa edo txikiagoa) lanpostu batera bidaltzearen artean (halakorik balego) aukeratzeko eskubideaz baliatuko dira enpresak, lanpostu horri dagokion soldatarekin.

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.

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

Se establece la jubilación forzosa para aquellos trabajadores que así lo demanden a la edad de 64 años, en las condiciones que detalla el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos que establece el Régimen General de la Seguridad Social para tener derecho al 100% de la prestación por jubilación.

La solicitud de jubilación deberá presentarse con 6 meses de antelación respecto a la fecha en que se cumplen los 64 años, ante la Empresa y el Organismo de la Seguridad Social, acompañado de certificación de la Empresa que acredite el compromiso de sustitución del trabajador jubilable.

Si legalmente se suprimiera o modificara el Real Decreto 1.194/1985, la edad de jubilación o los requisitos para el cobro del 100% de la prestación de jubilación, se adecuará este artículo mediante reunión de la Comisión Paritaria.

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.
- Más de 100 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

Artículo 27.—Retirada temporal del carnet de conducir

Cuando 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, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

- En el caso de que le sea retirado por tiempo no superior a 3 meses (por causas que no sean de embriaguez o imprudencia temeraria), la Empresa deberá reintegrar al conductor sancionado a un puesto de trabajo distinto, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y condiciones físicas, respetándole todas las cantidades devengadas en el mes anterior al hecho que dio origen a la sanción, pero siempre referido tal devengo a la jornada acordada de este Convenio.
- En el supuesto que tal privación sea más de 90 días, las Empresas ejercerán el derecho de opción entre la concesión al trabajador de la excedencia prevista en la normativa vigente y el destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría (superior o inferior), si lo hubiera, con el salario correspondiente a dicho puesto.

Eszedentzia indarreko arauetan aurreikusitakoa izango da, bestelako aldaketarik gabe iraupenari dagokionez, hau da, gidabaimena kentzeak irauten duen denbora bera.

Eszedentzia amaitutakoan, langileak bere mailan sortzen den lehen lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du, derrigorrezko eszedentzian dagoen beste langilerik ez badago.

Halaber, langileak hala eskatzen badu, gidabaimena kentzerako póliza bat sinatuko du enpresak, hileko 1.202,52 euro bermatzen dituen. Póliza horri dagokion saria %50ean ordainduko dute enpresak eta langileek.

28. artikulua.—Eszedentziak

Indarreko legeetan aurreikusitakoaren arabera emango dira eszedentziak.

29. artikulua.—Probaldia

Idatziz adosten denean, probaldia egin ahal izango da, ondorengo eskalarekin:

25 langiletik beherako enpresak:

— Teknikari tituludunak: 6 hilabete.

— Gainerako langileak: 3 hilabete.

25 langiletik gorako enpresak:

— Teknikari tituludunak: 6 hilabete.

— Gainerako langileak: 2 hilabete.

30. artikulua.—Enplegu- eta kontratazio-politika

Hitzarmen Kolektibo honen alderdi sinatzaileek errelebu-kontratu izenekoa, 144/1999 Errege Dekretuak (1999-02-I 6ko «BOE») ezarritakoa, sustatzeko konpromisoa hartzen dute.

Halaber, sektoreak duen gidari profesionalen urritasuna eta horien prestakuntzarako dauden zailtasunak ikusirik, hitzarmen honen alderdi sinatzaileek, bitariko batzordearen bitartez, esperientziarik gabeko langileak gidari-mekanikari kategorian kontratatze formulak bilatzeko konpromisoa hartzen dute.

Langile-kostuak

enplegu egonkorra sortzeko asmoz, 1995eko ekainaren letik aurrera kontratatutako langileen antzintasun-osagarri pertsonala ondokoa izango da:

Zerbitzuko 5 urterekin: %5.

Zerbitzuko 10 urterekin: %10.

Zerbitzuko 15 urterekin: %15.

Zerbitzuko 20 urterekin: %20.

Aipatutako portzentajeak langileak hilabete bakoitzean jasotako azken oinarritzko soldataren gainean kalkulatu dira.

Atal honen helburua kontuan harturik, deskribaturiko eskala ez da aplikatuko atal honetan idatzitakoa enplegu-erregulazioen, bidegabeko irazpenen eta enpresa edo langileen subrogazioen bitartez lan-kostuak merkatzeko erabiltzen duten enpresetan.

31. artikulua.—Sindikatu-eskubideak

Sindikatu-eszedentziak

1. Langileen Estatutuko 46. artikulua ezarritakoaren arabera jokatu da. Eszedentzia eskabidean hilabeteko gehienezko epean ebartziko ditu enpresak.

2. Eskualde-mailako sindikatu-kargua betetzeko eszedentzia derrigorrez eman beharko du enpresak, eta langileak bere lanpostura itzuli beharko du 30 egun naturaleko gehienezko epean kargua uzten duenetik. Sindikatu-kargua betetzeagatik eszedentzia indarrean dagoen epea benetako lan bezala kontatuko da antzintasunari dagokionez, agintaldiak irauten duen denboran.

La excedencia será la prevista en la normativa vigente, sin más variación que la duración de la misma, que será equivalente a la duración de la privación del carnet.

Al terminar esta situación de excedencia, el productor tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiere personal en situación de excedencia forzosa.

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 1.202,52 euros mensuales. La prima correspondiente a dicha póliza será satisfecha al 50% entre Empresa y Trabajador.

Artículo 28.—Excedencias

Se concederán excedencias según lo previsto en la Legislación vigente.

Artículo 29.—Período de prueba

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse el período 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.

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 («BOE» 16-2-1999).

Asimismo dada la escasez de conductores profesionales que tiene el sector y las dificultades que existen cara a 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 labor-ales

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

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

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

Iraupena agintaldi bat baino luzeagoa bada, sortze diren zailtasunak enpresaren eta sindikatuaren artean aztertuko dira.

Sindikatu-eskubideak

Alderdi sinatzaileek, akordio honen bidez, solaskide baliodunak direla berresten dute berriz ere, eta elkar onartzen dute horretarako, haien erakundeen bidez lan-harreman zentzuzkoa bideratzeko asmoz, elkarrekiko errespetuan oinarrituak eta lan-dinamikan sortu litezkeen gatazkak eta arazoak ahalik eta modu errazenean konpontzeko helburuarekin.

Bi alderdiek onartzen dute komenigarria dela enpresek onartzea sektore eta plantilletan behar bezala ezarritako sindikatuak, hitzarmen honen sinatzaileak, langileen eta enpresarien arteko beharrezko harremanak bideratzeko oinarritzko eragile gisa. Hori guztia Legeak enpresa batzordeei ematen dizkien ahalmenen kalterik gabe, akordio hauetan garatu diren moduan. 50 langiletik gorako plantilla duten lantokietan iragarki taulak egongo dira, behar bezala ezarritako sindikatuak bertan komunikazioak jarri ditzaten. Horretarako, alde aurretik bidali beharko zaizkie horien kopiak lantokiko zuzendaritzari edo titularrei.

1 OO langiletik gorako plantillak dituzten lantokietan, eta sindikatuak edo zentralak bertan %15eko edo gehiagoko afiliazioa dutenean, ordezkari baten izango du sindikatuaren edo zentralaren ordezkaria.

Sindikatu-ordezkaria dagokion enpresako langilea izan beharko da, eta ordezkatzeko duen zentralaren edo sindikatuaren estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kidea izango da.

Sindikatuaren ordezkarien funtzioak

Sindikatu Askatasunari buruzko 1985-08-02ko Lege Organikoa eta arau osagarriak aplikatuko dira.

Sindikatuak afiliatuei eta langileei oro har interesatzen zaizkien oharren zabalpena errazteko helburuarekin, delegatuak ordezkatzeko duen sindikatuaren eskura iragarki taula bat jarriko du enpresak, enpresaren barruan eta, ahal den neurrian, langile guztientzat eskuragarria den tokian.

Sindikatu-kuota. Atal honek aipatzen duen ordezkaria duten zentralak edo sindikatuak afiliatuta dauden langileek hala eskatuta, enpresek dagokion sindikatu-kuotaren zenbatekoa deskontatuko dute langileen hileroko nominatik. Hori egiteko interesa duen langileak idazki bat helaraziko dio enpresako zuzendaritzari, eta bertan zehaztasunez adieraziko du deskontua egiteko agindua, zein sindikatu edo zentralakotako kidea den, kuotaren zenbatekoa eta dagokion kopurua sartu beharrekotako kontu-korrontearen edo aurrezki-kutxako liburuxkaren zenbakia, diru-kopuru horren transferentzia egiteko. Enpresak aipatutako deskontuak egingo ditu, urte bateko epeetan, kontrakori adierazten ez zaion bitartean.

Enpresako zuzendaritzak transferentziaren kopia bidaliko dio sindikatuaren ordezkariari, halakorik balego. Zentral sindikaleko Enpresa Batzordearen metatutako orduak erabili ahal izango dira, 120 ordu gehienez, beti ere gain horri buruz enpresa barruan egon litezkeen akordioak errespetatuz, onuragarriagoak baldin badira.

Sindikatu-ber-meak

Sindikatu-ordezkariek 25 ordu izango dituzte hileroko, hain karguko gaietarako. Gainera, ondoko egitekoak ere izango dituzte:

1. Gai hauen inguruko neurrien berri emango zaie:
 - Plantillen birmoldaketa.
 - Iraizpenak.
 - Lan-metodo berrien aplikazioa.
 - Enpresaren leku-aldatzea.

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 válido, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentara través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite 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 tableros 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 1 OO 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 quién represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los delegados sindicales

Será de aplicación la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 02-08-I 985 y normativa complementaria.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesara los respectivos afiliados al Sindicato ya 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 detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

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

- Lanari, osasunari eta lan-segurtasunari eta gizarte-segurantzari buruzko indarreko arauak betetzen direla ziurtatzea, eta egon litezkeen arau-hausteen berri ematea zuzendaritzari.

2. Enpresei proposatzea antolaketa, ekoizpen edo teknika-hobekuntzei buruz beharrezkotzat jotzen dituzten neurriak proposatzea, eta era guztietako krisi-espedientei buruzko informazioa jasotzea alde zuzenari.

3. Lantoki guztietan sindikatu-atalak ezarri ahal izango dira, dagozkion sindikatuek afiliatuen zerrrendak aurkeztu ondoren.

Atal horien egitekoak honakoak izango dira:

- Iragarki-taletan era guztietako komunikazioak, deialdiak eta, oro har, sindikatuaren dokumentuak jartzea.
- Sindikatuen kuotak enpresako lokaletan, baina lan-orduetatik kanpo, biltzea.
- Enpresa Batzordeko kide izateko hautagaiak proposatzea.
- Haien sindikatuaren era guztietako oharrak eta jakinarazpenak edukitzea enpresako lokaletan, lan-ordutegiaren aurretik edo ondoren.

Enpresa guztietan langileek eskubidea izango dute sindikatu-ordezkariek edo delegatuak izendatzeko, ondoko kopuruekin:

- 6 eta 14 langile bitartean: ordezkarik 1.
- 15 eta 30 langile bitartean: 2 ordezkarik.
- 31 eta 49 langile bitartean: 3 ordezkarik.
- 50 langile baino gehiago, indarreko arauen arabera.

Sindikatuak enpresa-batzordeko orduak 120 orduko mugarekin metatu ahal izango dituzte.

32. artikulua.—*Zigor-erregimena*

Zigorak ezarri eta jakinarazteari dagokienez, Lan Akordio Orokorrak eta indarreko legeak ezarritakoaren arabera jokatu da.

33. artikulua.—*Maila-igoerak*

Bost urteko antzintasuna izanik lanari buruzko ezagutza eta esperientzia duela adierazten duen mutilak, hala nola, ibilgailu baten zamaren ardura (zamaketa), edo jasomakina edo zubi-garabiaren erabilera eta merkantziak ematea, peoi espezializatutzat joko da ondorio guztietarako.

34. artikulua.—*Emakume langilea*

Haien lanean errespetatuko da azaroaren 5eko (1999-I 1-06ko «BOE») 39/1999 Legean ezarritakoa.

35. artikulua.—*Ezindua*

Haien lanean errespetatuko da apirilaren 7ko 13/1982 Legean eta urtarrilaren 14ko 27/2000 Errege Dekretuan ezarritakoa.

Artikulu honetan aurreikusitako baldintzetan, haien tutoretzapean seme-alabak dituzten langileek lehentasuna izango dute hitzarmen honetako 7. artikuluan aurreikusitako oporraldia hautatzerakoan.

36. artikulua.—*Istripu-asegurua*

Enpresak derrigorputa egongo dira haien langileentzako istripu-aseguru bat kontratatuz, jarraian aipatzen den balioarekin eta haien lana egiterakoan —«in itinere» izanda ere— izandako lan-istripuetarako:

- Heriotza edo Ezintasun Iraunkor Osoa: 24.040,48 euro.
- Ezintasun Iraunkor Absolutua eta Ezintasun Handia: 39.065,79 euro.

37. artikulua.—*Lantoki-aldaketa*

Langile bat lantoki jakin batean kontratatuta, enpresak beste udalerririk batera lekualdatuko balu, ondoko eran jokatu da:

- 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 por la presentación por las Centrales respectivas de la relación de sus afiliados.

Las funciones de las Secciones serán las siguientes:

- Fijar en los tablones 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.

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

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

Acumulación de horas del Comité de Empresa por Centrales Sindicales hasta el límite de 120 horas.

Artículo 32.—*Régimen sancionador*

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

Artículo 33.—*Ascensos*

El mozo que con cinco años de antigüedad manifieste tener unos conocimientos o experiencia en el trabajo, tales como, responsabilidad de la carga de un vehículo (estiba), o manejo de una carretilla elevadora o grúa puente o clasificación y entrega de mercancías, será considerado a todos los efectos peón especializado.

Artículo 34.—*Mujer trabajadora*

Se respetará en su trabajo lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre («BOE» 6-I-1999).

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 período vacacional establecido en el artículo 7 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: 24.040,48 euros.
- Por Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 39.065,79 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:

- Beste lantoki horretara joateagatik, langilea helbidez aldatu eta lantoki berriko udalerrira joango balitz, enpresak ordainduko ditu etxeko gauzen garraiorako gastuak.
- Langilearen etxetik lantoki berrirako lekualdatzea garraio publiko erregularraren bidez eta lanaldiaren barruan egin ahal bada, garraio horren kostua ordainduko zaio edo garraio-titulu bat (txartela) emango.
- Langilearen lekualdatzea ibilgailu partikularrean egin behar bada, sarrera- eta irteera-ordutegiarekin bat datorren garraio publiko erregularrik ez dagoelako, 0,21 euro ordainduko zaizkio egindako kilometro berri bakoitzeko, lehengo lantokitik eta bere helbidearen artean zegoenarekin lantoki berriaren eta haren etxearen artean dagoena alderatuta.
- Lanaldia jarraitua bada, 2 bidai hartuko dira kontuan kalkulurako, zatitua bada 4.

38. artikulua.—Autonomoak

Zama zatikatuen garraioaren kontratazioaren inguruko bitartekaritza lan egiten duten agentziek, merkantzien baterakuntza, desbaterakuntza eta sailkapen egitekoak eta dagokien jardunari buruzko gainerakoak, plantillako langileen bidez egin beharko dituzte, eta merkantzia-garraioa behar bezala baimendutako garraio publiko enpresak kontratatuz egin beharko dute (ROTT, 162.2 artikulua).

39. artikulua.—Isunen ordainketa

Trafiko, zirkulazio eta bide-segurtasuneko arau-hausteak ibilgailuen gidarien ardura dira. Ondorioz, arrazoi horiengatik ezarritako isunak arau-hausteen egileek ordaindu beharko dituzte.

Ibilgailuaren titularra izango da, edozein kasutan, ibilgailuaren dokumentazioaren ondorioz sortutako arau-hausteen arduraduna, ibilgailuaren egoerari dagozkionak eta horren aldizkako azterketei dagozkien arauak ez betetzearen ondoriozkoak.

Garraioko arau-hausteak, oro har, baimenaren titularraren ardurapean eta kargura joango dira.

40. artikulua.—Bitariko batzordea

Bitariko Batzorde bat sortzen da hitzarmena sinatzen duten erakundearen artean; horren egitekoa hitzarmenaren artikuluetan eragina duten eta bertan jasota ez dauden lege-aldaketak begiratu, interpretatu eta negoziatzea izango da.

Bitariko Batzorde honen oinarriko egitekoa bi alderdien errealitateari unean-unean egokitzen zaion hitzarmen bat edukitzea denez, batzorde hori bilduko da bi alderdiek egoki ikusten dutenean, bien adostasunarekin, bi hilabetez behin gutxienez.

Derrigortutako alderdien artean sortu litezkeen zalantzak eta desadostasunak, eta hitzarmen honen interpretazioa edo aplikazioa dela eta sortu litezkeen egoera kaltegarriak, Batzorde Parekidearen aurrean aurkeztu ahal izango dira, alde zuzeneko bidez. Interpretazioari buruzko adostasunik izan ezean, PRECO IIra joko da.

Bitariko Batzordeak, edozein kasutan, kasu horri buruzko akordioa 30 eguneko gehienezko epean eman beharko du, gaia aurkeztzen den egunetik kontatzen hasita.

Bitariko Batzordea hitzarmena sinatzen duen sindikatu bakoitzaren kide banak osatuko dute, eta enpresako beste hainbeste ordezkariak.

Batzordeak konpromisoa hartzen du azaroaren 8ko 30/1995 Legea eta 1.588 eta 1.589/1999 Errege Dekretuak garatzeko, Bizkaiko merkantzien errepide-garraioan etorkizunean aplikatu daitezkeen.

- 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.
- 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 desplazamiento del trabajador es necesario utilizarlo con su vehículo particular, al no existir transporte público regular, coincidente con el horario de entrada y salida, se le abonarán 0,21 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.—Autónomos

Las agencias que realicen su actividad de mediación en relación con la contratación de transportes de cargas fraccionadas, 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 ROTT).

Artículo 39.—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 40.—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 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 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 Reales Decretos 1.588 y 1.589/1999, cara a su aplicación futura en el sector de mercancías por carretera de Bizkaia.

Zitazioetarako helbidea ondokoa izango da, «ASETRAVI», Jesusen Bihotza plaza, 5-5. solairua, Euskalduna eraikina, 48011-Bilbao.

41. arti kulia.—*Soldata-erregimena ez aplikatzeko klausula*

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez da, derrigorrez, aplikatuko aplikazio horren ondorioz haien egonkortasun ekonomiakoan kaltea nozitu lezaketen enpresetan.

Hori oinarritu dezaketen arrazoiak izan daitezke, besteak beste, ondokoak:

1. Behar bezala, eta objetibotasunez, egiaztatutako defizit- edo galera-egoeran egotea aurreko bi kontu-ekitaldietan. Baita ere, kontuan hartuko dira dagokion urterako aurreikuspenak.

2. Ondoan aipatzen diren desegiteko legezko arrazoietan dauden sozietateak:

- a) Kapital soziala erdira edo gutxiagora murrizten duten galera-egoerak.
- b) Kapital soziala legezko gutxienekoaren azpitik murriztea, murrizketa hori legez ezarritakoa denean.

3. Hartzekodunen konkurtsoan, porrot egoeran edo ordainketa-etenduran dauden enpresak.

Baloratuko dira, baita ere, ekoizpen- eta salmenta-maila nahikoak izatea, bezero-galera nabarmena, likidezirik eza eta enpresaren egonkortasun ekonomikoa kaltetzen duen bezero kaudimengabeen bolumena.

Hitzarmeneko soldata-erregimenetik kanpo gelditu nahi duten enpresak horren berri eman beharko diete, idatziz eta «Bizkaia Aldizkari Ofizial»ean argitaratu eta 15 eguneko epearen barruan, hitzarmeneko Batzorde Parekideari, langileen ordezkariari edo, horrelakorik ezean, langileei beraiei. Idatzi horri erantsita, beharrezko agiriak ere aurkeztuko dituzte (azalpen-memoria, balantzeak, emaitzen kontua, edo, hala badagokio, auditore edo kontu-zentsoreen txostenak edo bestelako agiriak), soldata-erregimen desberdina edukitzea justifikatzen dutenak.

Jakinarazpen hori eginda, kanpo gelditzeari buruz enpresan 10 eguneko epean adostasunik egongo ez balitz, espedientea Hitzarmeneko Batzorde Parekideari helaraziko zaio, eta hark 10 eguneko epean erabaki beharko du. Erabaki hori loteslea izango da.

Bitariko batzordea ere gai horri buruzko adostasunik lortuko ez balu, espedientea PRECO II prozeduraren pean jarriko litzateke. Hor, alderdi interesdun gisa parte hartuko dute Batzorde Parekidea osatzen duten ordezkariak.

Kanpo gelditzea onartuz gero, urte beteko indarraldia izango du.

Enpresaren batek kanpo gelditze hori luzatu nahi izanez gero, beste baimen bat eskatu beharko du, artikulua honetan aurreikusitako prozedura berbera erabiliz.

Kanpo gelditzearen denbora igarota, inolako luzapenik eskatu ez bada, edo hori ukatu bada, automatikoki itzuliko da hitzarmenean jasotako baldintzetara.

Langileen legezko ordezkariak, edo, hala dagokionean, langileek beraiek edo batzorde parekideak, aurreko paragrafoetan xedatutakoaren ondorioz jasotako informazioa sekretuan gorde beharko dute, horren inguruko isiltasun profesionalari eutsiz.

42. artikulua.—*Zuzenbide osagarria*

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den gutirako, Langileen Estatutuan, Merkantzien Errepide Garraioko Enpresentzako Lan Hitzarmen Orokorrean eta indarreko gainerako legeetan xedatutakoaren arabera jokatu da.

A efectos de citaciones el domicilio será en «ASETRAVI», Plaza del Sagrado Corazón, n.º 5-5.ª planta, Edificio Euskalduna, 4801 1-Bilbao.

Artículo 41 .—*Cláusula de descuelgue*

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

1. Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos último ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

2. Sociedades que en encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

- a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
- b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

3. Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

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

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

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

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

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

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

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

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

Artículo 42.—*Derecho supletorio*

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

I. ERANSKINA

2003ko urtarilaren letik aurrerako soldata-aula,
hitzarmen-plusa eta aparteko orduen balioa

Lan-mailak	Hitar. hileko sold.	Oinarritzko hitar. plusa	Aparteko ord. balioa
<i>Goi mailako langileak eta teknikariak</i>			
Zerbitzuko burua	2.268,18	148,16	24,65
Ikuskatzaile nagusia	1.849,38	148,16	20,38
Goi mailako tituludunak	1.909,04	148,16	21,39
Erdi mailako tituludunak	1.287,06	148,16	15,11
Praktikanteak	875,73	148,16	10,43
<i>Administrazioko langileak</i>			
Ataleko burua	1.371,97	129,85	15,45
Negoziatuko burua	1.235,73	129,85	13,99
1. mailako ofiziala	1.111,38	129,85	12,37
2. m. ofiziala edo faktorea	952,01	129,85	10,43
Administrazio laguntzailea	829,41	147,64	8,21
<i>Garraio Agentziako Langileak</i>			
Arduradun nagusia	1.111,99	185,19	12,37
Biltegiko arduraduna	999,23	185,19	11,17
Langileburua	923,04	185,19	10,43
Biltegiko laguntzailea/baskularia	823,54	185,19	7,68
Peoi espezializatua	829,41	185,19	7,68
Mutil arrunta	804,29	185,19	7,01
<i>Merkantzia-garraioa</i>			
1. mailako trafiko burua	1.093,54	185,19	12,01
2. mailako trafiko burua	989,12	185,19	10,75
2. mailako trafiko burua	941,44	185,19	10,43
Nazio mailako gidari mekanikaria	964,84	185,19	9,59
Eskualde mail. gidari mekanikaria	896,02	185,19	9,00
Toki mailako gidari mekanikaria	854,36	185,19	8,21
Gidari-laguntzailea	845,42	185,19	8,21
Motozikleta eta furgoneta gidaria	845,42	185,19	8,21
Zamaketakoa mutila	804,29	185,19	7,01
<i>Lantegietako langileak</i>			
Lantaldeko burua	1.028,83	185,19	11,17
1. mailako ofiziala	950,70	185,19	9,59
2. mailako ofiziala	886,80	185,19	9,00
3. mailako ofiziala	852,47	185,19	8,21
Peoi espezializatua	829,41	185,19	7,68
Peoi arrunta	804,30	185,19	7,01
<i>Mendeko langileak</i>			
Faktura-kobratzailea	727,79	185,19	7,01
Telefonaria	732,15	185,19	7,01
Eguneko jagolea edo atezaina	706,70	185,19	7,01
Gaueko jagolea	758,59	185,19	7,68
Egun osoko garbiketaria	614,89	185,19	7,01
Ordenantza	706,70	185,19	7,01

ANEXO I

Tabla salarial, plus convenio y valor de las horas
extraordinarias a partir del 1 de enero de 2003

Categorías	Salario base convenio mes	Plus convenio	Valor hora extraord.
<i>Personal superior y técnico</i>			
Jefe de servicio	2.268,18	148,16	24,65
Inspector principal	1.849,58	148,16	20,38
Titulados de grado superior	1.909,04	148,16	21,39
Titulados de grado medio	1.287,06	148,16	15,11
Practicantes	875,73	148,16	10,43
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de sección	1.371,97	129,85	15,45
Jefe de negociado	1.235,73	129,85	13,99
Oficial de 1.ª	1.111,38	129,85	12,37
Oficial de 2.ª o factor	952,01	129,85	10,43
Auxiliar administrativo	829,41	147,64	8,21
<i>Personal de agencia de transportes</i>			
Encargado general	1.111,99	185,19	12,37
Encargado de almacén	999,23	185,19	11,17
Capataz	923,04	185,19	10,43
Auxiliar de almacén-basculero	823,54	185,19	7,68
Peón especializado	829,41	185,19	7,68
Mozo ordinario	804,29	185,19	7,01
<i>Transporte de mercancías</i>			
Jefe de tráfico de 1.ª	1.093,54	185,19	12,01
Jefe de tráfico de 2.ª	989,12	185,19	10,75
Jefe de tráfico de 3.ª	941,44	185,19	10,43
Cond. mecánico ámb. nacional	964,84	185,19	9,59
Cond. mecánico ámb. comarcal	896,02	185,19	9,00
Cond. mecánico ámb. local	854,36	185,19	8,21
Ayudante de conductor	845,42	185,19	8,21
Cond. motocicletas y furgonetas	845,42	185,19	8,21
Mozo de carga y descarga	804,29	185,19	7,01
<i>Personal de talleres</i>			
Jefe de equipo	1.028,83	185,19	11,17
Oficial de 1.ª	950,70	185,19	9,59
Oficial de 2.ª	886,80	185,19	9,00
Oficial de 3.ª	852,47	185,19	8,21
Peón especializado	829,41	185,19	7,68
Peón ordinario	804,30	185,19	7,01
<i>Personal subalterno</i>			
Cobrador de facturas	727,79	185,19	7,01
Telefonista	732,15	185,19	7,01
Vigilante de día o portero	706,70	185,19	7,01
Vigilante de noche	758,59	185,19	7,68
Limpieza jornada completa	614,89	185,19	7,01
Ordenanza	706,70	185,19	7,01

II. ERANSKINA

2003 urteko nazioarteko dietak

	Euro
<i>Frantzia:</i>	
Bazkaria edo afaria	13,50
Gosariaetaohea	15,00
Egunekoaguztira	42,00
<i>Italia:</i>	
Bazkaria edo afaria	14,41
Gosariaetaohea	15,84
Egunekoaguztira	44,66
<i>Suiza (Alemania):</i>	
Bazkaria edo afaria	20,09
Gosariaetaohea	19,05
Egunekoaguztira	59,23
<i>Holanda:</i>	
Bazkaria edo afaria	20,51
Gosariaetaohea	21,12
Egunekoaguztira	62,14

ANEXO II

Dietas internacionales año 2003

	Euros
<i>Francia:</i>	
Comidaocena	13,50
Desayunoycama	15,00
Total diario	42,00
<i>Italia:</i>	
Comidaocena	14,41
Desayunoycama	15,84
Total diario	44,66
<i>Suiza (Alemania):</i>	
Comidaocena	20,09
Desayunoycama	19,05
Total diario	59,23
<i>Holanda:</i>	
Comidaocena	20,51
Desayunoycama	21,12
Total diario	62,14

	Euro		Euros
<i>Alemania:</i>			
Bazkaria edo afaría	19,96	Comidaocena	19,96
Gosariaetaohea	20,55	Desayunoycama	20,55
Egunekoaguztira	61,06	Total diario.	61,06
<i>Ingalaterra:</i>			
Bazkaria edo afaría	13,37	Comidaycena	13,37
Gosariaetaohea	12,66	Desayunoycama	12,66
Egunekoaguztira	39,40	Total diario.	39,40
<i>Belgika:</i>			
Bazkaria edo afaría	15,21	Comidaocena	15,21
Gosariaetaohea	15,00	Desayunoycama	15,00
Egunekoaguztira	45,42	Total diario.	45,42
<i>Maroko:</i>			
Bazkaria edo afaría	// ,52	Comidaocena	// ,52
Gosariaetaohea	// ,36	Desayunoycama	// ,36
Egunekoaguztira	34,40	Total diario.	34,40
<i>Portugal:</i>			
Bazkaria edo afaría	10,55	Comidaocena	10,55
Gosariaetaohea	10,38	Desayunoycama	10,38
Egunekoaguztira	31,48	Total diario.	31,48

(III-351)

(III-351)