



Convenio colectivo de "Transporte de viajeros por carretera"

GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 116/00-F.1227

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Transporte de Viajeros por Carretera» (Código de Convenio 2001185), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 29 de junio de 2000, suscrito por Avitrans y Anetra, en representación de los Empresarios, y la Central Sindical U.G.T., en representación de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la comisión negociadora estuvo formada por Avitrans y Anetra, en representación de los Empresarios, y las centrales sindicales UGT, ELA y LAB, en representación de los trabajadores, al ser firmado el convenio por Avitrans y Anetra, por los empresarios y UGT, por los trabajadores, el acuerdo adoptado reúne el requisito exigido en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Vistos los arts. 89, 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-95), en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que lo desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre, y Decreto del Gobierno Vasco 303/99, de 27 de julio (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto), por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 14 de julio de 2000.—El Delegado de Trabajo en funciones,
Manuel F. Rodríguez Suárez.

(3142) (8100)

CONVENIO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS
POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE GIPUZKOA

AÑOS 2000 AL 2002 AMBOS INCLUSIVE

CAPITULO I.

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las Empresas radicadas en la provincia de Gipuzkoa, todas ellas de transporte de viajeros por carretera de los siguientes sectores:

- a) Servicios regulares por carretera.
- b) Servicios discrecionales de viajeros.
- c) Servicios urbanos de viajeros en autobús y microbús.

Artículo 2. Ambito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de las antes citadas Empresas, a excepción de los cargos de alta dirección y consejo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1-3 apartado c) del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ambito temporal.

Este Convenio tendrá su aplicación a partir del día 1 de enero de 2000, hasta el 31 de diciembre de 2002, excepto en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia, quedando automáticamente denunciado a la finalización de su período de validez.

CAPITULO II.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 4. Clasificación según la función.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se regirán, en lo que se refiere a su clasificación según la función que efectúen en los siguientes grupos y categorías:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal Administrativo.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Talleres.

Grupo V. Personal Subalterno.

Grupo I. Personal Superior y Técnico, con dos subgrupos:

a) Jefe de Servicio.

Inspector Principal.

b) Licenciados e Ingenieros.

Ingenieros Técnicos y Auxiliares titulados.

Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Grupo II. Personal Administrativo:

Jefe de Sección.

Jefe de Negociado.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

Aspirantes Administrativos.

Grupo III. Personal de Movimiento:

—Estaciones o Administraciones:

1. Personal de estaciones, con tres clases:

* Clase primera:

Jefe de Estación de primera.

Jefe de Estación de segunda.

Jefe de Estación de tercera.

* Clase segunda:

Jefe de Administración de primera.

Jefe de Administración de segunda.

Jefe de Administración de tercera.

* Clase tercera:

Encargado de Administración en ruta.

Taquilleros y/o Taquilleras.

Factor.

Encargado de consigna.

Repartidor de mercancías.

—Transporte de viajeros en autobuses y microbuses (urbanos, suburbanos e interurbanos):

Jefe de tráfico de primera

Jefe de tráfico de segunda.

Jefe de tráfico de tercera.

Inspector.

Conductor.

Conductor-Perceptor.

Cobrador.

Grupo IV. Personal de Talleres:

Jefe de taller.

Subjefe o Maestro taller.

Encargado o Contramaestre.

Jefe de equipo.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Oficial de tercera.

Mozo de taller.

Peón Ordinario.

Grupo V. Personal Subalterno:

Cobrador de facturas.

Telefonista.

Portero.

Vigilante.

Limpiadora.

Botones.

—*Definiciones según la función.*

Grupo I. Personal Superior Técnico:

Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce funciones de mando y organización.

Subgrupo a):

Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma Empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una Empresa.

Inspector Principal: Es el que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una Empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Subgrupo b):

Personal Técnico: Se considera Personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

Ingenieros y Licenciados: Son los que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional.

Ingenieros Técnicos y Auxiliares titulados: Son los que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título.

Ayudantes Técnicos Sanitarios: Se comprende en esta categoría a los que, con el correspondiente título oficial, ayudan a los Médicos realizando trabajos propios de su profesión.

Grupo II. Personal Administrativo:

Se considera personal Administrativo el que en las distintas dependencias de la Empresa desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

Jefe de Sección: Es el que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una Empresa se estructuran.

Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados Administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de Cajero.

Oficial de primera: Es aquel empleado que a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de Administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe.

Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquéllos que, subordinados al Jefe de la

oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.

Auxiliar: Corresponde a esta categoría el empleado que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los Mecanógrafos de ambos sexos.

Aspirante Administrativo: Se entenderá por aspirante al empleado que durante cuatro años, sin rebasar los veinte años de edad, trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta.

Grupo III. Personal de Movimiento.

—Estaciones o Administraciones:

* Clase primera:

Jefe de Estación de primera: Es el que ejerce funciones de mando generales en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de más de veinte vehículos pesados de servicio; dispone las entradas y salidas de vehículos, viajeros, equipajes y bultos, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, despacho de billetes y reclamaciones, haciéndose cargo de la recaudación de los que sean ingresos propios de la estación.

Jefe de Estación de segunda: Es el que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta veinte vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe de Estación de primera.

Jefe de Estación de tercera: Es el que ejerce funciones de mando en una estación con capacidad para el estacionamiento simultáneo de hasta quince vehículos pesados de servicio, con las mismas atribuciones consignadas para el Jefe de Estación de segunda.

*Clase segunda:

Jefe de Administración de primera: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden más de doscientas expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

Jefe de Administración de segunda: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta ciento cincuenta expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

Jefe de Administración de tercera: Son los que cumplen dichas funciones en Centros que comprenden hasta cien expediciones completas de ida y vuelta, de media diaria en cómputo anual.

*Clase tercera:

Encargado de Administración en ruta: Es el que efectúa despacho de billetes y facturación en pueblos intermedios de ruta, ayudando al personal de los vehículos a la carga y descarga de equipajes y encargos.

Se autoriza a las empresas para que concierten sus servicios, bien asignándoles un tanto por ciento de la recaudación que efectúan, o mediante alguna otra modalidad, pero garantizando siempre, como mínimo, la retribución proporcional al tiempo trabajado en relación con el salario que se fija para la jornada completa, computándose también en este caso las fracciones por horas completas.

Taquilleros o Taquilleras: Son los agentes de ambos sexos que tienen a su cargo la expedición de billetes y todas las operaciones consiguientes al servicio de taquilla. Pueden sustituir a los Jefes de administración si no hubiera Oficial primero.

Factor: Es el Agente que realiza facturaciones a las órdenes del Jefe de Estación o Administración, confeccionando las hojas de ruta de mercancías o llevando el registro de expediciones, pudiendo desempeñar eventualmente el cargo de Jefe de estación y sustituir circunstancialmente a los Administradores si no existiera Oficial primero.

Encargado de consigna: Es el Mozo que, en las estaciones donde esté montado el servicio de guardar equipajes, tiene a su cargo el recogerlos, entregando la correspondiente contraseña y de devolverlos al propietario cuando vaya a retirarlos, mediante la entrega del oportuno justificante.

Las funciones de las tres precedentes categorías, podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios ni alteración de contratos.

Repartidor de mercancías: Es el mozo encargado de llevar a domicilio las mercancías que, habiendo sido transportadas en los vehículos de la Empresa, están facturadas con la modalidad de entrega a domicilio del consignatario.

Mozo: Es el que en las estaciones se ocupa de la carga y descarga de equipaje y bultos y realiza otras funciones, tales como la de barrido y limpieza de estaciones, vigilancia de puertas y otros trabajos de naturaleza análoga que exijan predominantemente esfuerzo muscular y no requiera formación profesional.

—Transporte de viajeros en autobuses y microbuses interurbanos, urbanos y suburbanos:

Jefe de tráfico de primera: Son los empleados que con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos superior a cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidación y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Jefe de tráfico de segunda: Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de hasta cincuenta, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Jefe de tráfico de tercera: Son los empleados que con iniciativa propia y responsabilidad, tienen a su cargo la organización y explotación del servicio de un parque de vehículos de menos de 25, distribuyendo el personal y el material, entradas y salidas de los mismos, así como llevando a cabo las recaudaciones y liquidando y resumiendo los cobros y pagos de los vehículos.

Inspector: Tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios

realizados por su empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los Conductores y a los Cobradores, dando cuenta a su Jefe inmediato, de cuantas incidencias observa, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

Las funciones de las cuatro precedentes categorías, podrán ser intercambiables o unificadas, de tal modo que ello no implique modificación de categorías, salarios, ni alteración de contratos.

Conductor: Es el operario que poseyendo carnet de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con remolque o sin él, ayudando cuando no tenga trabajo de conductor, dentro de su jornada efectiva, a los operarios de taller o podrá dedicarse a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance; asimismo, la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, y en su caso, las hojas de ruta. Deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor-Perceptor: Es el operario que con carnet de conducir adecuado, realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente, las que son propias de cobrador.

Cobrador: Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes de viajeros, teniendo por misión la de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes, o con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando los equipajes, bultos y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria, las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, bultos y encargos, ayudando asimismo al Conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera del vehículo en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Grupo IV. Personal de Talleres:

Jefe de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla, como mínimo, sea de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.

Maestro de taller: Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de taller, si existen, teniendo mando directo sobre los demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la

interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

Contramaestre o Encargado: Comprende esta categoría a aquél que, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en los talleres cuya plantilla sea superior a cincuenta, realizando funciones de subjefes en los talleres cuya plantilla esté comprendida entre los veinticinco y los cincuenta trabajadores, y puede desempeñar la jefatura en talleres cuya plantilla no sea superior a veinticinco operarios.

Jefe de equipo: Es el que, a las órdenes directas de un Contramaestre, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

Oficial de primera: Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Oficial de segunda: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Oficial de tercera: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

Los oficios que comprenden esta Industria del Transporte de tracción mecánica son los que a continuación se definen:

Mozo de taller: Tienen esta denominación los operarios mayores de dieciocho años que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio. Se asimilan a esta categoría los Lavacoches que realizarán una limpieza interior y exterior del vehículo, Engrasadores, Vulcanizadores y Operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Peones: Son aquellos operarios que habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán efectuar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles a su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Grupo V. Personal Subalterno:

Cobrador de facturas: Tiene por misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que se hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Portero: Es el que vigila la entrada de las distintas dependencias de la Empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de las Empresas, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

Limpiadora: Hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la Empresa, en analogía al personal de servicios domésticos.

Botones: Es el subalterno, mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, encargado de efectuar labores de reparto y encargos dentro y fuera del local a que esté adscrito.

CAPITULO III.

RETRIBUCIONES

Artículo 5. Cómputo de retribuciones.

Las condiciones que se establecen forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento normal.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen, incluidas las relativas a dietas, son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencia, contenciosoadministrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica directa o indirecta, en todo o en alguno de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total de las condiciones del presente Convenio.

Asimismo, los aumentos establecidos tendrán la condición de absorbibles por las retribuciones reales que actualmente están satisfaciendo las Empresas a sus trabajadores por todos los conceptos y computados anualmente.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. Salario Convenio.

Las tablas Anexas al presente Convenio comprenden en su cómputo anual:

a)El salario base a que se refería el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24-3-95.

b)Los complementos salariales.

En consecuencia, las Empresas podrán compensar y absorber los siguientes conceptos en cómputo anual:

—El salario mínimo interprofesional.

- Los salarios establecidos por unidad de tiempo.
- Los salarios establecidos por unidad de obra o trayecto o en función de los ingresos o recaudaciones.
- Los salarios fijos o garantizados con anterioridad.
- Los complementos personales excepto antigüedad o sea los de aplicación de títulos, idiomas, conocimientos especiales de naturaleza análoga que se derivan de las condiciones personales del trabajador.
- Los complementos del puesto de trabajo, tales como el de peligrosidad, suciedad, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de su puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, excepto el plus de percepción, regulado por el artículo 13.7.
- Los complementos por calidad o cantidad tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, complementos del salario o cualquier otro relacionado con calidad o cantidad.
- Las dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios.

- Revisión Salarial:

Las tablas salariales del año 2000, se incrementarán en el 2001, en el IPC de Euskadi que resulte para el año 2000 más 0,3 décimas.

En el año 2002, dichas tablas se incrementarán en el IPC que resulte para Euskadi en el año 2001, más 0,4 décimas.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios.

1. Se establecen dos pagas semestrales, de verano y Navidad, así como otra tercera anual de beneficios, cuyo importe será el de 30 días de salario base Convenio (según las tablas del anexo) más la antigüedad correspondiente. Su importe está incluido en la retribución anual de la tabla anexa.

Salvo acuerdo adoptado o que se pueda adoptar a nivel de Empresa para prorratear total o parcialmente el importe en 12 mensualidades se abonarán en las siguientes fechas:

Día 15 de julio.

Día 22 de diciembre.

Día 31 de marzo.

Artículo 10. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto moneda los conductores percibirán la cantidad de 121 pesetas por día en que realicen también las funciones de cobrador.

Las empresas sujetas al ámbito personal del presente Convenio Provincial, vendrán obligadas a abonar el quebranto de moneda a aquellos trabajadores que habitualmente manejan dinero de la recaudación diaria de la empresa y siempre y cuando se les exija por el empleador, el rendir cuentas y responder de las posibles diferencias existentes en las mismas.

Artículo 11. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la

misma Empresa, consistente en un cuatrienio y siete quinquenios del 10%, calculados sobre 2.133 pesetas.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute anual de un período de 31 días naturales en el supuesto de que se trate de un único período sin interrupción o de 32 días naturales, en el supuesto de división del periodo de disfrute en dos veces y a petición del empresario. Se retribuirán de acuerdo con el salario real.

Estas vacaciones se disfrutarán por años naturales. El personal solicitará con la antelación debida la fecha que a cada uno convenga y la Empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores (o con una Delegación de los mismos en el caso de que no existan dichos representantes) tal y como establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, armonizará en lo posible la concesión de vacaciones dentro del período solicitado, con las exigencias del servicio.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible.

El calendario de vacaciones se efectuará en todo caso dentro del mes de diciembre del año anterior al disfrute de las mismas.

El Empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV.

JORNADA LABORAL, TOMA Y DEJE, DIETAS Y PLUS PERCEPCION

Artículo 13.1. Jornada.

La duración máxima de la jornada laboral ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.

13.2.

Dicha jornada que para los conductores de servicios discrecionales será distribuida en 5 días semanales, podrá alcanzar las 12 horas de disponibilidad, de tal forma que entre la primera toma del servicio diario y el último deje del mismo, haya un máximo de 12 horas consecutivas.

13.3.

Por otra parte, y considerando las especiales características que la realización de los servicios discrecionales lleva aparejadas, los conductores que efectúan esta clase de servicios, excluyendo los servicios de reiteración de itinerario para escolares y trabajadores, podrán superar las 12 horas de disponibilidad en virtud de las necesidades del servicio.

Tales excesos sean de disponibilidad o constituyan horas extraordinarias, tendrán la consideración de estructurales, cuando se efectúen por alguna de las necesidades reguladas en el artículo 1 de la O.M. de 1-3-83.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquéllas que rebasen semanalmente las

40 horas de trabajo efectivo o las 20 horas de disponibilidad.

El exceso de horas sobre la jornada semanal, podrá ser compensado con descansos, que se disfrutarán en períodos de hasta cuatro semanas. Si tales descansos compensatorios no se dieran, se abonarán como horas extraordinarias. Fijándose el precio en el ámbito de cada Empresa y partiendo su valor como mínimo, del precio hora normal de trabajo.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo y que no estén incluidos en la hora de disponibilidad, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas a las del principio y fin del trayecto. Estas horas no se computarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

13.4.

Los conductores de servicios discrecionales contarán con una hora ininterrumpida para comer, dentro de las 12 horas de disponibilidad a que se refiere el párrafo anterior. Tal hora no será considerada como hora disponible.

13.5. Toma y deje.

El comienzo de la jornada de trabajo será la que se fija para la entrada en los lugares ordinarios de trabajo o bien el comienzo del servicio en los lugares habituales señalados por cada Empresa dándose por concluida cuando se dé por finalizado el trabajo efectivo o bien las labores que deban realizarse para dejar el servicio en los mencionados lugares ordinarios de trabajo.

13.6. Plus disponibilidad.

Por el concepto de disponibilidad que para los conductores de servicios discrecionales se fijan en el presente artículo, se abonará a los mismos un plus de 36.638 pesetas mensuales.

13.7. Plus percepción.

El conductor cuando realice simultáneamente funciones de conductor y cobrador percibirá un plus o complemento salarial de percepción del 20% sobre el salario, por cada día que efectúe ambas funciones. Las Empresas podrán englobar, compensar o absorber dicho plus o complemento salarial dentro de las retribuciones totales de conductor-perceptor que tengan establecidas y siempre que éstos superen en cómputo anual las retribuciones fijadas en este Convenio.

Asimismo cuantas Empresas estén abonando a la firma de este Convenio y por este concepto un porcentaje del 20% o superior, deberán respetar el mismo.

Artículo 14. Descanso semanal.

a) Los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que trabajar el día o días de descanso legales, disfrutarán de un descanso o descansos compensatorios, como norma general, dentro de los 7 días siguientes a elección de la Empresa, oído el trabajador y teniendo en cuenta razones objetivas y de servicio.

Dichos descansos podrán ser regularizados dentro de las cuatro semanas siguientes.

Si excepcionalmente tal descanso compensatorio no se llevara a efecto, la Empresa abonará al trabajador la cantidad de 11.008 pesetas por día.

b) El personal que por razón del trabajo, no disfrutase de descanso en cualquiera de los 14

días festivos del año, se le concederá el mismo en las cinco semanas inmediatamente siguientes a la fecha del festivo. En el supuesto excepcional de no haber disfrutado el descanso en el indicado plazo, se le abonará como descanso compensatorio no disfrutado.

Artículo 15. Dietas, conceptos, clases y cuantías.

Conceptos: La dieta, en sus modalidades que luego se expresarán, está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que, por necesidades de y orden de la Empresa tengan que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la Empresa o centro de trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso, pernoctar en su domicilio.

La Empresa, en tales supuestos, tiene la obligación de abonar el importe o importes que a continuación se indican o la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador, en sustitución de la dieta.

Las cuantías fijadas en el presente artículo en concepto de dietas, se empezarán a abonar desde el día 1 de mayo de 2000.

Clases y cuantías:

—Nacional.

Servicio discrecional:

Dieta entera:

Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impida al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. Su importe será de 7.735 pesetas. Ahora bien, si el importe de la acomodación-cama supera las 2.269 pesetas, importe en que se cifra, como término medio, su valor se podrá satisfacer hasta 5.076 pesetas previa justificación de su importe.

Desayuno:

a) Se devengará por comenzar el servicio en las condiciones anteriormente expresadas, antes de las siete horas fuera de su centro de trabajo habitual. Su importe será de 758 pesetas.

b) Se devengarán 323 pesetas, en concepto de desayuno, en los supuestos de comenzar el servicio antes de las 6 horas de la mañana, aunque el trabajador se encuentre en su centro de trabajo habitual.

Dieta por comida o cena:

a) Comienzo del servicio antes de las doce horas, sin regresar antes de las catorce horas: 2.275 pesetas.

b) Comienzo del servicio antes de las veinte horas, sin regresar antes de las veintidós horas: 2.275 pesetas.

Dieta por traslado:

Es la que viene determinada por un cambio temporal, no superior a 3 meses, de residencia del trabajador a una población distinta para atender los asuntos del servicio que se le encomienden. Su importe será de 2.503 ptas./día.

En los supuestos de contratación de un servicio o viaje con los gastos de manutención y alojamiento del conductor, a cargo de los organizadores del mismo, y cuando su duración sea superior a 24 horas, la empresa abonará la cantidad de 1.077 pesetas, en concepto de ayuda de gastos, al conductor.

Servicios regulares de uso especial:

En los servicios de reiteración de itinerario, se fijan las siguientes dietas: Cuando el conductor efectúe servicios entre las 12 y las 15 horas, ó entre las 20 y las 23 horas, sin posibilidad de disponer de una hora para comer o cenar en su domicilio, devengará la cantidad de 1.179 pesetas, sin que en consecuencia le sea de aplicación la dieta por comida o cena, regulada para el transporte discrecional en este mismo artículo.

Devengará 330 pesetas en concepto de desayuno, cuando inicie el servicio antes de las 6 de la mañana, aunque el trabajador se encuentre en su centro de trabajo habitual.

—Internacional:

Cuando los desplazamientos sean al extranjero, se abonará la cantidad de 11.531 pesetas, excepto los países del continente Africano y Portugal, que será de 10.998 pesetas. Ahora bien, si el importe de la acomodación-cama, superase la cantidad de 3.460 pesetas o la de 3.300 pesetas para los países del continente Africano y Portugal, importes que se fijan como término medio, su valor se podrá incrementar hasta 4.799 pesetas previa justificación de su importe.

No obstante, en los viajes al extranjero, la Empresa, de acuerdo con la representación sindical, podrá desplazar a sus trabajadores a gastos pagados, percibiendo el trabajador, en calidad de ayuda de gastos, la cantidad de 3.243 pesetas, no teniendo en este supuesto, la obligación de abonar la cuantía de la dieta internacional fijada en el primer párrafo.

En los años 2001 y 2002 las cuantías de las dietas, se incrementarán en el IPC de Euskadi que resulte para el año 2000 y 2001 respectivamente, excepto la de servicios regulares de uso especial, que solamente se incrementará en el año 2002, con el IPC de Euskadi correspondiente al año 2001.

CAPITULO V.

PREVISION, ENFERMEDAD Y JUBILACION

Artículo 16. Revisión médica.

Las Empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores (que será obligatorio para éstos) a través de la Entidad Aseguradora de A. de T. correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará a la Empresa y al interesado, efectuando el mismo dentro de la jornada laboral. Esta revisión consistirá en: Ex. general, análisis de sangre y orina. Presión arterial, revisión pulmonar y de columna vertebral y un electrocardiograma. Los gastos por este concepto serán a cargo de la Empresa.

Artículo 17. Cartilla Seguridad Social.

Las Empresas facilitarán a todos los conductores la cartilla de desplazamiento, a efectos de la asistencia por la Seguridad Social, cuando éstos se encuentren fuera de su residencia habitual, en cuyo grupo octavo, a efectos de cotización, estarán encuadrados aquéllos.

Artículo 18. Prestaciones Incapacidad Temporal.

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio percibirán en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal una prestación económica, que consistirá en los siguientes importes:

75% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, en caso de

enfermedad y desde el primer día hasta el vigésimo día de enfermedad, si bien este complemento respecto a lo legalmente establecido se devengará, tan sólo, dos veces al año.

90% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, a partir del vigésimoprimer día de enfermedad.

90% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación y a partir del día siguiente al del accidente o enfermedad profesional.

Artículo 19. Fallecimiento en accidente de trabajo.

La Empresa se obliga a satisfacer los gastos de traslado del lugar del accidente mortal del trabajador al lugar del entierro.

Artículo 20. Póliza de seguro.

Las Empresas deberán suscribir, con efectos al día 15 de junio de 2000, las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y por los capítulos que se señalan:

Por muerte en accidente de trabajo: 3.054.616 pesetas.

Por invalidez absoluta, como consecuencia de accidente de trabajo: 3.848.816 pesetas.

Por invalidez total, como consecuencia de accidente de trabajo: 3.054.616 pesetas.

En caso de que alguna Empresa no suscribiera la mencionada póliza será responsable, directamente, del abono de las indemnizaciones correspondientes.

Se respetarán, en todo caso, «ad personam» las condiciones más beneficiosas que, en este aspecto, pudieran existir.

A efectos de calificación, se estará a lo que efectúe la M.P. de A.T. y en su caso el I.N.S.S.

Artículo 21. Premio a la jubilación.

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir los 65 años y lleve como mínimo 20 años de servicios ininterrumpidos en la misma Empresa tendrá derecho, al causar baja, a una gratificación de acuerdo con la siguiente escala y forma de pago:

De 60 años: 15 meses salario Convenio más complemento personal de antigüedad en 4 veces dentro de un año.

De 61 años: 13 meses salario Convenio más complemento personal de antigüedad en 3 veces dentro de 9 meses.

De 62 años: 10 meses salario Convenio más complemento personal de antigüedad en 3 veces dentro de 6 meses.

De 63 años: 6 meses salario Convenio más complemento personal de antigüedad en 2 veces dentro de 4 meses.

De 64 años: 3 meses salario Convenio más complemento personal de antigüedad al causar baja.

Artículo 22. Pases gratuitos.

Las empresas facilitarán pases gratuitos a los siguientes parientes:

—Cónyuge.

—Padres, siempre que no tengan un trabajo retribuido.

—Hijos, hasta la edad de 18 años y siempre que no tengan un trabajo retribuido.

CAPITULO VI.

ROPA DE TRABAJO

Artículo 23.

Las empresas sujetas al ámbito del presente Convenio Provincial, vendrán obligadas a facilitar a su personal, las siguientes prendas de trabajo y por el tiempo que a continuación se indican:

—Personal de movimiento: Dos uniformes cada dos años.

—Personal de taller: Dos buzos al año. Cuando este personal trabaje en ambiente húmedo o graso, se le facilitará calzado impermeable.

—Personal administrativo: Dos chaquetas o batas, según se presten los servicios en oficina o almacenes y por una duración de dos años.

Es obligación del personal el uso de la ropa facilitada, durante la jornada laboral.

CAPITULO VII.

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 24.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. No obstante si la misma dedicara sus actividades, tanto al servicio de línea regular como al de discrecional, podrá trasladar al personal de una actividad a otra, poniéndolo en conocimiento del personal con la siguiente antelación:

—Servicios mensuales: 5 días.

—Servicios quincenales: 3 días.

—Servicios semanales: 2 días.

—Servicios diarios: 2 horas de antelación.

Artículo 25.

Las Empresas estarán obligadas a recabar el informe preceptivo del Comité de Empresa o, en su caso, de los representantes de los trabajadores antes de dictarse resoluciones por parte de la Delegación de Trabajo, coadyuvando así con este organismo en los expedientes de regulación de empleo.

Artículo 26. Finiquito.

Todos los trabajadores podrán solicitar la presencia del Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado de la Sección Sindical, para recibir el asesoramiento que considere oportuno antes de proceder a la firma del recibo finiquito que le sea presentado por la Empresa en el momento de su cese.

Dicha liquidación será realizada por la Empresa con la mayor antelación posible a la fecha en que se produzca el citado cese.

En aquellas Empresas en las que no existan Delegados de Personal, Delegado de Sección Sindical o Comité de Empresa, podrá el trabajador afectado solicitar el asesoramiento que considere oportuno antes de la firma del recibo finiquito.

CAPITULO VIII.

LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 27.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán solicitar licencia con sueldo por alguno de los motivos que a continuación se señalan y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, incluso cuñados: 1 día natural.
- c) Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de necesidad de traslado y cuando la distancia sea superior a 300 kms.
- d) Muerte del cónyuge: 4 días naturales.
- e) Enfermedad grave del cónyuge: 2 días naturales, ampliables a 4, estos últimos sin retribución.
- f) Muerte de padres, hermanos o hijos: 2 días naturales, ampliables a 4 en caso de traslado y cuando la distancia sea superior a 300 kms.
- g) Enfermedad grave del padre, hijo o hermano: 2 días naturales, ampliables a 4, estos últimos sin retribución.
- h) Muerte del abuelo o nieto: 2 días naturales.
- i) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para todos los casos en que sean citadas las palabras «enfermedad grave» se entenderá por tal aquella que requiera el ingreso en un centro de hospitalización.

CAPITULO IX.

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 28. Faltas y sanciones.

Se considerará falta, toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio Colectivo y las previstas en el Código de la Circulación y el Reglamento de Transportes, así como las cometidas contra autoridades y, muy especialmente contra los que tiene encomendada la inspección y vigilancia de los transportes y los caminos por donde se realizan:

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos:

- Leves.
- Menos graves.
- Graves.
- Muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor.

Se reputarán «faltas leves», las de puntualidad que no afecten a los distintos servicios de movimiento, las de incorrección en las relaciones con los usuarios, las de policía y demás análogas.

Serán incluidas entre las «menos graves», las faltas no justificadas al trabajo por dos veces, dentro de un mismo mes, las discusiones violentas en el servicio con otros agentes de igual o superior categoría, la alegación de causas falsas para las licencias, las faltas de

limpieza e higiene con carácter habitual y cualesquiera otras de análoga condición; las faltas de puntualidad en el servicio de movimiento, siempre que puedan alterar la puntual salida de los coches; así como también las incorrecciones y discusiones en el trato con los usuarios, como falta de consideración y grosería en el lenguaje.

Se estimarán «faltas graves», la embriaguez cuando el agente esté de servicio, las agresiones al personal de las empresas de igual o inferior categoría o a los usuarios, las discusiones violentas con éstos, las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente, la utilización por otras personas de los billetes y pases concedidos a los trabajadores o a sus familiares, si fuese conocido por ellos, las faltas reiteradas a lo dispuesto sobre jornada y demás de importancia equivalente, así como dos faltas de puntualidad en un mismo mes en el servicio del movimiento, siempre que produzcan alteración en aquellos servicios y el mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento.

Se considerará incluido en las faltas «muy graves», el delito de hurto ejecutado en la misma empresa, la embriaguez habitual, los robos, estafas, desfalcos, imprudencias, negligencia y abandono del servicio cuando afecten a la seguridad o regularidad de aquél; la agresión a sus superiores y la desobediencia a los mismos, cuando ésta puede comprometer la seguridad de la circulación; el abuso por parte de los Jefes; la inobservancia de las disposiciones vigentes en relación con el libro y hojas de ruta; el utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma, o contraviniendo sus instrucciones y otras causas de alcance y malicias análogas.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro de un mismo año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediato superior.

La imposición de sanciones para el caso de incumplimiento de la normativa de trabajo, deberá revestir la forma de la comunicación escrita, tanto a los trabajadores como a los representantes de los mismos.

Artículo 29.

Las sanciones consistirán en:

—Por faltas leves: Amonestación privada y carta de censura.

—Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

—Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

—Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

—Despido.

Artículo 30.

Simultáneamente a la adopción de cualquier medida disciplinaria con el trabajador, de las tipificadas como faltas graves o muy graves, expresadas en el artículo anterior, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 31. Retirada de carnet.

Cuando un conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir (siempre que ello no sea debido a los efectos de la alcoholemia o de la drogodependencia), en virtud de Resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral sino que se seguirán las siguientes

normas:

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

Si las Empresas prevén la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberán concertar previamente una póliza que asegure la percepción de 162.783 pesetas mensuales y en caso de privación de carnet, sufragando por mitades entre Empresa y el trabajador el importe de la prima.

En el caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de trabajo de inferior o superior categoría y no hubiese concertado la póliza a que se hace referencia, estaría obligada a abonar el importe de las 162.783 pesetas, mientras el trabajador se encuentre privado del permiso de conducir.

2. En cualquier caso, los primeros 30 días de privación del carnet, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas a partir del día 31 de los de la privación de carnet.

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

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de infracciones que lleven consigo la privación del carnet, se haya producido en un tiempo de 18 meses, contados éstos, desde la última infracción.

4. El conductor responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse a la Empresa por la realización de servicios sin la posesión de carnet, como consecuencia de la falta de comunicación escrita por parte de aquél, respecto al día exacto en que se ha retirado el permiso.

CAPITULO X.

GARANTIAS SINDICALES Y DERECHO DE INFORMACION DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACION

Artículo 32. Garantías Sindicales.

En esta materia, se cumplirá lo establecido en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, señalándose de entre las competencias fijadas en dichos artículos y para su debida aplicación las siguientes:

a) Actividad Sindical en la Empresa:

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los derechos establecidos en el artículo 8.2 de la L.O.L.S.

—Garantías y funciones de las Secciones Sindicales de Empresa.

Tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar Convenios o

pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría los trabajadores de dichas Empresas.

No obstante lo anterior, existiendo en el seno de la Empresa Comité de Empresa o Delegado/s de Personal, no podrá existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores.

Si las Secciones Sindicales constituyesen el órgano negociador, el número de Delegados Sindicales en representación de los trabajadores será el mismo que el número de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

b) Podrán difundir publicaciones y avisos, de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, fuera de las horas de trabajo y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos puedan interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

c) Proponer candidatos en las elecciones sindicales para cubrir los puestos de Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa.

d) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados ante la Dirección de la Empresa.

e) Utilizar los servicios de algún experto sindicalista en los temas labores, como negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc., con acceso a los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, previa comunicación al Empresario.

f) Las Secciones Sindicales de Empresa, podrán realizar reuniones de sus afiliados en los locales de la Empresa, si los hubiere, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

También existirá notificación previa de dichas reuniones por parte de los trabajadores a la Dirección de la Empresa.

g) Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa y de conformidad con el artículo 10.3.3.º de la L.O.L.S., tendrán derecho a ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Por otro lado, será nulo el despido de los trabajadores afiliados a un Sindicato, realizado sin la previa audiencia de los Delegados Sindicales si los hubiera, siempre que al Empresario le conste su condición de afiliado, esto último de conformidad con el artículo 104 letra d) de la L.P.L.

h) El trabajador, previo aviso con 72 horas de antelación o 24 horas en caso de urgencia y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por Ley o por este Convenio. Si ostenta un cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrá derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, estableciéndose la limitación al disfrute de los mismos de hasta un máximo de tres días anuales.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de

Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 33. Requisitos de las Secciones Sindicales para la Acción Sindical en la Empresa.

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para su tamaño se señalen, dispondrán de un máximo de horas retribuidas o no al mes para la acción sindical según el siguiente cuadro:

Empresa de menos de 6 trabajadores con un mínimo de dos afiliados: Podrán nombrar Delegado Sindical sin horas retribuidas para la acción sindical.

Las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones a que se ha hecho referencia seguirán este detalle:

*N.º Trabajadores N.º Delegados N.º Horas
de las Empresas Secc. Sindic. % Afiliación mensual.*

De 26 a 50 1 ó 2 40% 8

De 51 a 100 1 ó 2 40% 10

De 101 en adel. 1 a 3 30% 12

Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa: De conformidad con el art. 10.3 de la L.O.L.S. tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos de afiliación señalados en este artículo, podrán hacer uso de lo recogido en los párrafos a), d) y h) del artículo anterior.

Artículo 34. Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán.

Primero: De un crédito de horas mensuales retribuidas, para cada uno de los miembros en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación en relación con el número de trabajadores de la Empresa, de acuerdo con este detalle:

Trabajadores Delegados de Personal Horas

6 a 30 1 15 mensuales

31 a 49 3 15 mensuales

50 en adelante: Rige el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo: La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un local adecuado para que puedan reunirse, si lo hubiere.

Tercera: Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera de la jornada de trabajo, en el local que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

CAPITULO XI.

REGULACION CONVENIOS Y PACTOS DE EMPRESA

COMISION MIXTA

Artículo 35. Contratos temporales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo,

por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el R.D. 2.546/94, de 29 de diciembre.

La duración máxima de los citados contratos, será de trece meses y medio en un período de 18 meses, computándose el citado plazo, desde la fecha en que se produzca la causa o circunstancia, que motive su utilización.

Artículo 36. Contratos de puesta a disposición.

Las contrataciones que efectúen las empresas con empresas de trabajo temporal, vendrán obligadas a que en las mismas figure una cláusula por la cual se garantice al trabajador como mínimo, los salarios establecidos en el presente Convenio Provincial de Transporte de Viajeros para Gipuzkoa.

Artículo 37. Regulación Convenios y pactos de Empresa.

Si en cualquiera de las Empresas afectadas por este Convenio los trabajadores o la propia Empresa negociaran un pacto de Empresa o Convenio, esta negociación estará sujeta a las siguientes condiciones:

Se partirá en la negociación sobre la base de los salarios vigentes en diciembre de 1999, garantizándose en todo caso y al final de la negociación las condiciones que se aprueban en este Convenio, que se consideran como mínimas en cómputo anual.

Artículo 38. Cláusula de descuelgue.

Las tablas salariales así como el resto de los aspectos económicos, fijados en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación, para aquellas Empresas, que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores.

A tal efecto, las Empresas que se encuentren en la indicada situación, deberán dirigir un escrito en tal sentido, a la Comisión Mixta del Convenio, acompañando la siguiente documentación:

- 1) Memoria explicativa de la situación de la Empresa.
- 2) Balances y Cuentas de Resultados de los ejercicios anteriores.
- 3) Propuesta salarial que efectúa la Empresa.

Una vez recibida la solicitud y la documentación especificada, se formará el correspondiente expediente, del que se dará traslado a los representantes de los trabajadores de la Empresa afectada, en el plazo de 15 días a su recepción, mediante entrega de copia de toda la documentación.

A partir de que los representantes de los trabajadores reciban la documentación, dispondrán éstos de un plazo de 15 días, para manifestar si aceptan o no la propuesta de la Empresa.

El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la Comisión Mixta en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido, la cual procederá de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la Comisión Mixta registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.
- b) En caso de desacuerdo, la Comisión Mixta, en el plazo de 15 días, examinará los datos

puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose por unanimidad, sobre si en la Empresa que se examina, concurren o no las circunstancias expuestas.

c) En el supuesto de discrepancia dentro del seno de la Comisión Mixta, las partes podrán someterse al acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131, de 3 de julio de 1990.

Los representantes legales de los trabajadores y los Delegados Sindicales, quedan obligados a tratar y mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a los que han tenido acceso, observando respecto a todo ello, el debido sigilo profesional.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en el presente artículo, sólo afecta a los conceptos salariales, hallándose obligadas las empresas afectadas, en el resto al contenido del texto del presente Convenio.

Artículo 39. Comisión Mixta.

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia del Convenio, que estará constituida por tres vocales en representación de los trabajadores y tres vocales por parte Empresarial, siendo el domicilio social de dicha comisión en la calle Catalina de Erauso n.º 16-entlo. B, de Donostia-San Sebastián.

Dicha Comisión consciente de la importancia de la aplicación de lo regulado en el presente Convenio Colectivo y ante los constantes incumplimientos habidos al mismo; tramitará las denuncias constatadas que se le presenten sobre la inobservancia e incumplimiento del mismo, pudiendo dar parte de las mismas a la Autoridad Laboral competente, para la imposición de las sanciones que puedan corresponder a los infractores del Convenio.

Artículo 40. Formación profesional.

Las partes firmantes coinciden en que el desarrollo personal y profesional de los trabajadores ocupados, puede facilitarse mediante la adquisición de mayores niveles de cualificación y de competencia profesional, contribuyendo con ello, no sólo a mejorar la eficacia del sistema productivo, sino también a facilitar la adaptación de los trabajadores ocupados, a los cambios tecnológicos, a disminuir el riesgo de paro y a promover la calidad de vida y bienestar.

Por ello, las partes firmantes, impulsarán la formación continua de los trabajadores del sector, a través de planes de Empresa, planes agrupados y permisos individuales para dicha formación, acudiendo para su financiación a las instituciones existentes para este fin.

Se constituirá una Comisión Paritaria de los firmantes del presente Convenio, a efectos de determinar las personas, categorías y cursos que sean de interés para la actividad del sector, así como su seguimiento y evaluación.

Artículo 41. Procedimiento de Resolución de Conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio Colectivo, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma, a la Comisión Paritaria de este Convenio.

La Comisión Negociadora del Convenio, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II), publicado mediante Resolución de 26 de julio de 1990 (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio).

Artículo 42. Entidades de Previsión Social Voluntaria.

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una comisión de estudio integrada por los Sindicatos firmantes y las Asociaciones Patronales Avitrans y Anetra, las cuales analizarán y estudiarán la viabilidad de una entidad de previsión social voluntaria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Información de los Representantes Legales de los trabajadores en materia de contratación

Primera.

Con el objeto de dar un tiempo razonable a las direcciones de las Empresas cuando éstas sean de nueva creación para formalizar las pólizas de seguro a que se refiere el artículo 19 de este Convenio, ambas partes han convenido y así lo hacen constar que las mismas disponen del plazo de 3 meses para contratar tal póliza bien sea individual o colectivamente a través de las Asociaciones de Transportes de Viajeros de Gipuzkoa Avitrans y Anetra, para aquellas Empresas asociadas a las mismas, comenzando a regir, en consecuencia, la obligatoriedad de tal póliza de seguros a partir de los tres meses respecto a la fecha del inicio de la actividad.

Segunda.

Retribución para el año 2000. La tabla salarial establecida en el Anexo de este Convenio, así como el quebranto de moneda, el Plus de Disponibilidad y el descanso semanal del artículo 13, han sufrido con efectos del día 1 de enero de dicho año un aumento del 3,2%, acudiéndose, a veces, a la regla de redondeo. También la percepción por retirada del carnet del artículo 29. En cuanto a las dietas, las mismas han experimentado un incremento del 3% la totalidad de ellas, excepto las de servicios regulares de uso especial que se les ha aplicado el 5%.

Tercera.

En todo lo no regulado en el presente Convenio regirán las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral de Transportes de Viajeros y Discrecionales que se da por reproducida en tanto no se oponga a la legislación vigente.

Cuarta.

De acuerdo con la Ley sobre derechos de información de los Representantes Legales de los trabajadores, en materia de contratación, las Empresas a que se refiere el capítulo 1.º, del presente Convenio, vendrán obligadas a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección.

Tales representantes legales de los trabajadores a nivel de cada Empresa estarán obligados a hacerlo a su vez a los Sindicatos representados en la Comisión Mixta a que se refiere el artículo 36 del presente Convenio.

En aquellas Empresas en que no exista representación sindical, las Empresas quedan

obligadas a entregar todos los contratos de trabajo a los Sindicatos firmantes del presente
Convenio a petición del Sindicato a la Empresa.

ERASKINA / ANEXO

GIPUZKOAKO PROBINTZIARAKO 2000. URTERAKO BIDAIAIARIEN ERREPIDE
-BIDEZKO GARRAIORAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALAREN
ALOKAIRU-TAULA

Tabla salarial del Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Viajeros por Carretera
de la provincia de Gipuzkoa para el año 2000

Egunekoa Hilekoa Urtekoa

Diario Mensual Anual

—*I. taldea. Goi-mailako langileak / Grupo I. Personal Superior*

A Azpitaldea / Subgrupo A

Zerbitzu-burua / Jefe de Servicios 312.861 4.692.915

Ikuskatzaile nagusia / Inspector Principal 264.675 3.970.125

B Azpitaldea / Subgrupo B

Ingeniariak eta lizentziatuak / Ingenieros y licenciados 275.876 4.138.140

Laguntz. titulud. edo ingeniariak / Aux. titulados o Ingenieros 192.716 2.890.740

Praktikanteak / Practicantes 150.441 2.256.615

—*II. taldea. Administrazioko langileak / Grupo II. Personal Administrativo*

Sekzioburua / Jefe de Sección 207.505 3.112.575

Bulegoburua / Jefe de Negociado 190.527 2.857.905

Lehen mailako ofiziala / Oficial 1.^a 164.492 2.467.380

Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2.^a 150.441 2.256.615

Laguntzailea / Auxiliar 137.478 2.062.170

3. eta 4. urteko izangaia / Aspirante 3er y 4.º año 137.478 2.062.170

1. eta 2. urteko izangaia / Aspirante 1er y 2.º año 103.337 1.550.055

—*III. taldea. Mugimenduko langileak / Grupo III. Personal movimiento*

A Azpitaldea / Subgrupo A

—Geltokiak eta administrazioak/ Estaciones y administraciones

Geltokiburua edo 1. ma. adm. / Jefe de Estac. o Adm. de 1.^a 233.987 3.509.805

Geltokiburua edo 2. ma. adm. / Jefe de Estac. o Adm. de 2.^a 184.599 2.768.985

Geltokiburua edo 3. ma. adm. / Jefe de Estac. o Adm. de 3.^a 155.822 2.337.330

Ibilbideko adm.-arduraduna / Encargado de Adm. en ruta 144.830 2.172.450

Txartel saltzaileak / Taquilleros-as 150.441 2.256.615

Fakturatzaileak / Factores 142.197 2.132.955

Kontsignako arduradunak / Encargados de consigna 142.197 2.132.955

Merkagaien banatzaileak / Repartidores de mercancías 142.197 2.132.955

Morroia / Mozo 4.713 2.144.415

C eta D Azpitaldeak / Subgrupo C y D

—Bidaiarien garraioa hiri-barruko, hiri-inguruko eta hiriarteko autobusetan

Transporte de viajeros en autobuses urbanos, suburbanos e interurbanos

1. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico de 1.^a 184.914 2.773.710

2. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico de 2.^a 168.272 2.524.080

3. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico de 3.^a 156.513 2.347.695

Ikuskatzailea / Inspector 5.134 2.335.970

Gidaria / Conductor 4.964 2.258.620

Kobratzailea / Cobrador 4.713 2.144.415

—*IV. taldea. Tailerretako langileak / Grupo IV. Personal Taller*

Tailerreko burua / Jefe de taller 230.196 3.452.940

Tailerreko buruordea edo maisua / Subjefe o Maestro de Taller 168.272 2.524.080

Kontramaisua edo arduraduna / Contramaestre o encargado 161.623 2.424.345

Ekipoburua / Jefe de equipo 5.177 2.355.535

Lehen mailako ofiziala / Oficial 1.^a 5.131 2.334.605

Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2.^a 4.964 2.258.620

Hirugarren mailako ofiziala / Oficial 3.^a 4.911 2.234.505

Tailerreko morroia / Mozo de taller 4.713 2.144.415

Peoi arrunta / Peón Ordinario 4.713 2.144.415

—*V. taldea. Menpeko langileak / Grupo V. Personal Subalterno*

Fakturen kobratzailea / Cobrador de facturas 142.197 2.132.955

Telefonista / Telefonista 132.586 1.988.790

Atezaina / Portero 132.586 1.988.790

Jagolea / Vigilante 132.586 1.988.790

Mandataria / Botones 88.195 1.322.925

Ordukako garbitzaileak / Mujeres de limp. por horas 4.713 2.144.415