



Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera

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

Convenios Colectivos N.º Orden 115/01-F.1291

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Transporte de Mercancías por Carretera», (Código de Convenio 2001175), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 17 de octubre de 2001, suscrito por Guitrans, en representación de los empresarios y las Centrales Sindicales ELA, L.A.B. y CC.OO., en representación de los trabajadores, el día 9 de octubre del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 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 29-03-1995), en relación con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/1979, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, 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 23 de octubre de 2001.—El Delegado Territorial, José Antonio Arratibel Arrondo.
(5299) (11297)

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE GIPUZKOA
CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito Territorial.

El presente Convenio obliga a todas las Empresas de transporte de mercancías por carretera establecidas en la provincia de Gipuzkoa y en la capital y las que residiendo o con domicilio social en otro punto tengan establecimientos, centros o sucursales en Donostia-San Sebastián o su provincia, en cuanto al personal adscrito a ellas, salvo Convenio más favorable.

Artículo 2. Ambito Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Expresamente, las actividades a las que afecta el presente Convenio Colectivo, son las siguientes:

- Servicios Regulares de Mercancías.
- Servicios Discrecionales de Mercancías.
- Transportes de Pescado.
- Transportes Frigoríficos.
- Transportes Líquidos.
- Transportes Especiales.
- Transportes Locales de Mercancías.
- Agencias de Transportes.
- Despachos Centrales y Auxiliares de FF.CC. con vehículos automóviles.
- Transportes de muebles, mudanzas y guardamuebles.

El presente Convenio tiene carácter de mínimos.

Aquellas Empresas de las características del párrafo primero que tengan establecidas un Convenio Colectivo Sindical de Empresa con su personal, cuyas condiciones económicas en su conjunto y cómputo anual sean inferiores al presente

Convenio, estarán obligadas a aplicar éste, de manera que el importe total que paguen por todos los conceptos mensualmente no sea inferior al del presente Convenio; bastando con la renuncia del trabajador a su Convenio de Empresa y manteniendo su vigencia al Convenio de Empresa para aquellas categorías que estén por encima de éste, sin que sea posible la aplicación conjunta de dicho Convenio y el presente, salvo en las condiciones no reguladas.

Artículo 3. Ambito Personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que prestando sus servicios en las Empresas afectadas por él y a todo aquél que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluidas únicamente las actividades que se limiten pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero en las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad. En cuanto a los trabajos de alta dirección, o alta gestión, se estará a las disposiciones que desarrollan el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 1/95 de 24 de marzo de 1995, y en su defecto a la interpretación llevada a cabo en la práctica de los Tribunales.

Artículo 4. Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2001 y finalizará el 31 de diciembre de 2002, excepto en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia.

Quedará automáticamente denunciado con efectos al 1 de noviembre de 2002, pudiendo iniciarse desde esa fecha la negociación para el Convenio del año 2003.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5. Clasificación según la función.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se regirán, en lo que se refiere a la clasificación según la función, según 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.

— Ordenadores:

Jefe de explotación.

Analista de sistema.

Programador.

Operador consola.

Perforista-Grabador/a.

Grupo III. Personal de Movimiento:

— Estaciones o Administraciones:

Jefe de Estación de primera.

Jefe de Estación de segunda.

Jefe de Administración de primera.

Jefe de Administración de segunda.

Encargado de Administración en ruta.

Taquilleros y/o Taquilleras.

Factor.

Encargado de consigna.

Repartidor de mercancías.

Mozo.

—Agencias de Transportes:
Encargado general.
Encargado de almacén.
Capataz.
Auxiliar de almacén y basculero.
Mozo especializado.
Mozo de carga y descarga y repartidor de mercancías.

—Transporte de mercancías:
Jefe de tráfico de primera.
Jefe de tráfico de segunda.
Jefe de tráfico de tercera.
Conductor mecánico en ruta.
Conductor de reparto.
Conductor de motocicletas y furgonetas.
Ayudante.
Mozo especializado.
Mozo de carga, descarga y reparto.

Grupo IV. Personal de Talleres:
Jefe de taller.
Subjefe-Maestro de 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.
Botones.
Limpiadora.

Artículo 6. 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 aquellos 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.

—Trabajadores de ordenador:

Jefe de Explotación: Es el trabajador que planifica y controla el área de explotación, responsabilizándose de todas las actividades relativas a la explotación y producción. Asimilado al Jefe de Sección.

Analista de Sistemas: Es el trabajador que cuidará de que se utilicen al máximo los recursos de los ordenadores en función de los sistemas operativos utilizados. Aconseja técnicamente en todos aquellos niveles informáticos. Adapta los sistemas operativos, monitores de teletratamiento y base de datos Harwards y Software de la propia instalación. Asimilado al Jefe de negociado.

Programador: Es el trabajador que traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador, de las órdenes precisas para la ejecución de su tratamiento, a partir de la documentación realizada por el Analista. Asimilado al Oficial de primera.

Operador de Consola: Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones según el cuaderno de trabajos recibidos, rindiendo cuenta del conjunto de incidentes y parada, determinando si estos últimos son imputables al Software del usuario, al sistema operativo, al Harwards o errores de manejo. Asimilado a la categoría de Oficial de segunda.

Perforista o grabador/a: Realiza el manejo de máquinas vinculadas al ordenador a través de la obtención de soportes procesales, o por conexión directa con el mismo, con dedicación principal a este tipo de trabajo. Asimilado al Auxiliar Administrativo.

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 y mercancías, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos propios de facturación, 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.

* Clase segunda:

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

* Clase tercera:

Encargado de Administración en ruta: Es el que efectúa la facturación en pueblos intermedios de ruta.

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.

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 mercancías 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.

—Personal de Agencias de Transportes:

Encargado general: Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las órdenes del Director Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuestos de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

Encargado de almacén: Es el empleado responsable del almacén o almacenes a su cargo debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para repartir a provincias o por el interior de la capital. Ha de registrar en los libros la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere. En caso de tener a su cargo extensos almacenes con mercancías de gran valor, se podrá exigir que el Encargado deposite una cantidad en concepto de fianza, sin que pueda exceder del importe de dos mensualidades.

Capataz: Es el empleado que a las órdenes del Encargado general, si éste existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas, aunque de orden inferior a las que se indican para el Encargado general.

Auxiliar de almacén y basculero: Comprende esta categoría el que a las órdenes del Jefe de almacén, recibe y ordena debidamente la mercancía; hará el pesado de la misma, adhiriendo las etiquetas a los bultos y precintándolas cuando su Jefe se lo ordene. Hará el removido de las mercancías, trasladándolas de un almacén a otro, una vez clasificadas, encargándose, asimismo, de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se guardan en él.

Mozo especializado: Es el trabajador que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículo, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga.

Se hará cargo, igualmente, de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

Mozo de carga y descarga y repartidor de mercancías: Es el operario cuya tarea solamente requiere la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención sin que exija una destacada práctica o un reconocimiento previo, y efectuará la recogida y entrega de mercancías.

Los trabajadores que ostentando la categoría profesional de Mozo de carga y tengan una antigüedad en la misma superior a un año, pasarán automáticamente a la de Mozo especializado.

—Transportes de mercancías:

Jefe de tráfico de primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.

Jefe de tráfico de segunda: Es el que, con las mismas atribuciones del Jefe de primera, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos.

Jefe de tráfico de tercera: Es el que, con las mismas atribuciones del Jefe de primera, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta veinticinco vehículos.

Conductor mecánico en ruta: Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo durante el servicio; dirigirá la carga de la mercancía y responderá de la misma si durante el viaje no se encomendara aquélla a otra persona, dando, si se le exigiere, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

El Conductor de vehículos-cisterna, además de las obligaciones propias de los Conductores mecánicos, deberá realizar las siguientes:

- a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso si es necesario subiendo a lo alto de las cisternas para ello.
- c) Controlar las presiones, despresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se les ordene.

Conductor de reparto: Es el empleado que, aún estando en posesión del carnet de conducir de clase «E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga y cuando el recorrido a realizar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, más sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al Conductor mecánico, sirviéndole de ayudante. Si se le exigiere, deberá dar un parte

diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Conductor de motocicletas y furgonetas: Es el empleado que, aún estando en posesión del carnet de conducir de la clase «E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carnet de clase inferior sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar activamente en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser utilizado para realizar viajes acompañando al Conductor mecánico, sirviéndole de ayudante.

Ayudante: Es el que auxilia en todas sus funciones al Conductor, cumpliendo las instrucciones que reciba de éste, ayudándole al cambio de ruedas o a las reparaciones necesarias, y en las demás incidencias que se originen durante el servicio. Se ocupará en ruta de subir y bajar mercancías, ayudando asimismo al Conductor en la reparación de averías. A la llegada a su destino, se ocupará de la limpieza interior del coche.

El Ayudante, definido en el apartado VII de este artículo debe auxiliar en todas sus funciones al Conductor, ocupándose del acondicionamiento de la carga, estiba y desestiba. Si no realizara trabajo de camión, puede ser dedicado a trabajos inferiores como Mozo.

Mozo especializado: Es el Productor que, llevando un tiempo de prácticas en el oficio, realiza alguna de las funciones señaladas para el Ayudante.

Mozo de carga y repartidor de mercancías: Es el operario cuya tarea solamente requiere la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención sin que exija una destacada práctica o un reconocimiento previo, y efectuará la recogida y entrega de mercancías.

Los trabajadores que ostentando la categoría profesional de Mozo de carga y tenga una antigüedad en la misma superior a un año, pasarán automáticamente a la de Mozo especializado.

Carga y descarga: No son obligaciones del conductor de ruta el proceder a la carga y descarga del vehículo, debiendo en todo caso y exclusivamente el dirigir la colocación de la mercancía en la caja, sin que ello le exija un esfuerzo manual y en la forma que considere más oportuna para la seguridad personal y para la seguridad de la mercancía transportada.

El conductor de reparto no está dispensado de la obligación expuesta en el párrafo anterior.

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 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 esa 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 conocimiento 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: Tiene 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, Engrasadores, Vulcanizadores y Operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

En el caso de que los Mozos de taller a que se refiere este artículo se dediquen exclusivamente a realizar funciones de engrasador-lavacoches, percibirán los salarios atribuidos a dicha categoría.

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 realizar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles con 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.

Botones: Es el subalterno encargado de realizar labores de reparto y encargos dentro y fuera del local a que esté adscrito.

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

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 7. Retribuciones.

Los salarios mínimos Convenio fijados para el año 2001 serán los que figuran en el Anexo número I, Tabla de Salarios. Los salarios reales se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2000 las tablas vigentes a 1 de enero de 2001, más la incidencia que pueda tener el Plus de Antigüedad y el plus ad personam.

Durante el año 2002, se actualizan los salarios mínimos de convenio aplicando a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2001, el incremento del IPC del 2001 + 0,5 puntos más lo recogido en el apartado b) del artículo 9 para el año 2002.

Con efecto a partir del año 2003 el incremento salarial será el incremento porcentual pactado más lo recogido en el artículo 9 b) para cada año multiplicado por la suma del salario base de cada categoría, más la antigüedad media del sector para la citada categoría.

Incremento salarial:

$$x (\text{salario base} + \text{antigüedad media del sector}) \\ 100$$

x = incremento salarial pactado más lo recogido en el art. 9 b).

Artículo 8. Absorción y compensación y condiciones más beneficiosas.

Los salarios y demás complementos fijados en el presente Convenio, podrán ser objeto de absorción y compensación por las mejoras de todo tipo que con anterioridad se hubiesen acordado, del mismo modo que serán respetadas las condiciones más beneficiosas para aquéllos que viniesen disfrutándolas.

El incremento de salarios reales indicado en el artículo 7.º no podrá ser compensado ni absorbido, salvo en aquellas Empresas que hayan aumentado las retribuciones a partir del 1.º de enero de 2001, en cuyo caso la compensación será total o parcial, según los casos.

Las Empresas podrán acreditar tal extremo, bien sea con los recibos oficiales, bien con los provisionales extendidos al efecto.

Artículo 9. Antigüedad.

Queda modificado el antiguo sistema de cálculo y abono del denominado «premio de antigüedad». Su sustitución se llevará a efecto de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Las cantidades en concepto de plus de antigüedad que vinieran percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 2000, más las fracciones de cuatrienio o quinquenio que pudieran corresponder a esa fecha calculadas por días se distribuirán de la siguiente manera:

El 50% se considerará complemento ad personam quedando esta cantidad inalterable y no siendo compensable ni absorbible y, el restante 50% se aplicará en concepto de Plus de Antigüedad con la nueva aplicación regulada en el punto c) del presente artículo.

Ejemplo: Si un trabajador lleva 7 años y 120 días, tiene un cuatrienio y está pendiente de devengar un nuevo

quinquenio del que han transcurrido tres años y 4 meses, la cantidad a consolidar y, mantener como plus ad personam sería la de 5% por ciento de la base de antigüedad del cuatrienio completado más las 3,33 quintas partes de la fracción del quinquenio completado, sumándose ambas cantidades quedando las mismas inalterables.

El plus de antigüedad que devenga será el 5% sobre la base de antigüedad por el cuatrienio y en el momento de devengar el quinquenio el 5% sobre la base de antigüedad.

b) A partir del 1 de enero de 2001, como compensación de la pérdida de la antigüedad futura, se aplicará en los cuatro años naturales sucesivos un incremento en el salario base de las cantidades señaladas a continuación. Dichas cantidades, durante el año de que se trate, quedarán consolidadas en el salario base, integrándose en el mismo tal y como se recoge en las tablas:

A partir del año 2001 un incremento de 1,5% sobre el salario base estipulado a 31 de diciembre de 2000. (Aplicado en las tablas salariales de 2001).

A partir del año 2002 un incremento de 1,5% sobre el salario base estipulado a 31 de diciembre de 2001.

A partir del año 2003 un incremento de 1,5% sobre el salario base estipulado a 31 de diciembre de 2002.

A partir del año 2004 un incremento de 1,25% sobre el salario base estipulado a 31 de diciembre de 2003.

c) A partir del 1 de enero de 2001 se establece el Complemento Personal de Antigüedad en los porcentajes de un cuatrienio del 5% y de cinco quinquenios del 5% cada uno de ellos, que se satisfarán calculados sobre la tabla de antigüedad que figura en el Anexo I, tabla de salarios.

Los criterios recogidos en este apartado, servirán tanto para la antigüedad gerierada antes del 1-1-2001, como para los que se genere en el futuro.

Las bases de aplicación de la antigüedad recogidos en el Anexo I (Tablas de salarios) permanecerán inalterables durante los años 2001 y 2002 y en tanto en cuanto se aplique para el cálculo del incremento salarial, la fórmula recogida al efecto en el artículo 8 del presente convenio y que será de aplicación a partir del año 2003.

En caso de cambio de categoría, el módulo para el cálculo y abono del Complemento Personal de Antigüedad será el último salario Convenio percibido por el trabajador en su nueva y última categoría. Sin perjuicio de lo dispuesto en la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualesquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino, eventual o complementario, cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija, de forma continua.

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

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, consistentes cada una de ellas en treinta días de Salario Base Convenio, incrementados con el Plus de Antigüedad y plus Ad Personam.

Estas gratificaciones extraordinarias serán abonadas dentro de los 3 días laborables inmediatamente anteriores al 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente, quedando expresamente prohibido su fraccionamiento por días, semanas o meses, e incluso su absorción o compensación.

Artículo 11. Participación en Beneficios.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán una tercera paga denominada de Participación de Beneficios, consistente en treinta días de Salario Base, incrementados con el Plus de Antigüedad y plus Ad Personam.

En cuanto a la participación en beneficios, las Empresas en el término de treinta días respecto a la publicación del presente Convenio Colectivo optarán:

a) Por el pago de dicha participación a una fecha fija antes del 15 de marzo de cada año.

b) Por el pago de dicha participación por períodos semanales o mensuales.

En el último supuesto, las Empresas deberán especificar el concepto y la cuantía expresamente en los recibos salariales, interpretándose en caso contrario que optan por la forma prevista en la letra a).

A tal efecto comunicarán dicha opción a los representantes de los trabajadores o totalidad de productores.

Artículo 12. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia del número de ellas, se abonarán con una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base resultante del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Plus de peligrosidad.

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la Empresa manipulen o transporten mercancías peligrosas, deberán efectuar dicho transporte bajo las condiciones estipuladas por los Reglamentos A.D.R.

o T.P.C., previo conocimiento del conductor.

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la Empresa manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un Plus del 10% sobre el Salario Base por día trabajado.

Cuando la manipulación sea con carácter incidental o se conduzca circunstancialmente más del 20% de dichas materias, en relación con la total carga que el vehículo pueda transportar, percibirá cada trabajador un Plus del 10% sobre el Salario Base por día trabajado en más de 4 horas de dicho cometido, o del 5% si no se alcanzan dichas 4 horas.

Artículo 14. Transporte Internacional.

Se establece un plus convenio para los conductores de transporte internacional, cuya cuantía mínima mensual se refleja en el Anexo II.

Asimismo queda establecido para los citados trabajadores, un plus de actividad en las cantidades mínimas fijadas en el citado Anexo.

A partir del 1 de enero de 2002 las cantidades del Anexo II se incrementarán en el IPC del año 2001.

No obstante lo estipulado en el presente artículo, las cuantías fijadas podrán ser pactadas convencionalmente en cantidades superiores, dentro del ámbito de las empresas.

Artículo 15. Dietas.

Se establecen en concepto de dietas las cantidades mínimas que se reflejan en el Anexo III. No obstante las cantidades fijadas para dietas tendrán el carácter de mínimo, respetándose aquéllas más beneficiosas que vengan concediendo las empresas.

Durante el año 2002, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo III vigentes a 31 de diciembre de 2001 el IPC de cada país del año 2001.

Concepto: Con el fin de perfilar el concepto de la dieta en sus distintas modalidades, se hacen algunas precisiones en el sentido de considerar que está para estas categorías esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que a requerimiento o por necesidades de la Empresa o por orden de ella deba efectuar el conductor a poblaciones distintas a aquélla en que radica el servicio habitual, de tal forma que impida al trabajador efectuar bien sea una o dos comidas principales (comida o cena) y en su caso pernoctar en su domicilio.

Modalidades:

—Dieta entera: Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impide al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino pernoctar en su domicilio.

—Dieta por comida o cena: Es la que se deriva de aquel viaje o desplazamiento que impida al trabajador efectuar fuera del lugar habitual, la comida del mediodía o cena.

—Dieta por desayuno y pernoctación: Es la que, por igual motivo, obliga al trabajador a desayunar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

CAPITULO IV

JORNADA LABORAL

Artículo 16. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual de 1.738 horas para el año 2001.

Se establece una jornada laboral anual de 1.720 horas para el año 2002.

Bajo el principio de avanzar en la racionalización de la jornada laboral, se establecerá en las Empresas por el procedimiento de turnos rotativos, un sábado vacacional cada dos semanas, según lo permita la plantilla y las necesidades del servicio, que no podrá por esta causa, verse interrumpido.

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar el calendario laboral, antes del 31-12-01, poniéndolo en lugar visible en el tablón de anuncios.

Disponibilidad de horas:

A) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa que tenga estipulado un calendario laboral, podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante 2002 y siguientes, que podrá utilizar tanto para atender emergencias, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o cliente, etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la Empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la Empresa.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la Empresa, secciones de la misma o a trabajadores individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y, necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, que se cumplan los siguientes requisitos:

1.º Preaviso de 72 horas a los afectados y a la representación de los trabajadores en la Empresa, con información por

escrito de las razones que lo justifican.

2.º Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la Empresa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

3.º Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario, corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año mediante acuerdo entre las partes. De no llegarse a un acuerdo en la modificación planteada, cada una de las partes elegirá la mitad de la mismas.

B) Las Empresas que hagan uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Mixta, sita en la calle Portuete bidea, n.º 9 de Donostia-San Sebastián, informando de las razones que lo han motivado e indicando número de trabajadores afectados y, número de horas globales utilizadas o a utilizar.

C) La disponibilidad de horas no es de aplicación a la jornada del conductor.

Artículo 17. Cómputo jornada Conductores.

La jornada de trabajo comenzará cuando el trabajador se haga cargo del camión y finalizará cuando se proceda a dejar el mismo.

Artículo 18. Vacaciones.

Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio un período de vacaciones retribuidas de 27 días laborables.

Artículo 19. Trabajo en días festivos y domingos.

Si por necesidades del servicio se ha trabajado en festivos o domingos, el salario se abonará con un recargo del 75% respetándose en todo caso el derecho al disfrute semanal compensatorio.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Horas estructurales: Se considerarán horas estructurales las horas extraordinarias que vengan motivadas por necesidades del servicio, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, procedimentalmente, se concretarán en el ámbito de la Empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la misma.

Su realización será completamente voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones previstas en la Ley vigente.

Cada hora de trabajo se abonará con el incremento que se fije en el Convenio Colectivo o contrato individual, que en ningún caso podrá ser inferior al 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

En el sector del transporte habrá de tenerse en cuenta el Real Decreto 1.561/1995, de 25 de setiembre.

CAPITULO V

GRATIFICACIONES, SUBVENCIONES, LICENCIAS Y OTROS

Artículo 21. Servicio militar e insumisión.

Los trabajadores que al incorporarse al servicio militar, o a las prestaciones sustitutorias que se deriven por motivo de la Objeción de Conciencia y lleven como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, percibirán en las fechas de su devengo las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad que les correspondan durante su permanencia en los mismos.

Para las empresas firmantes de este Convenio, no será causa de discriminación para acceder a un puesto de trabajo, la negativa a cumplir el servicio militar o la prestación social sustitutoria.

Artículo 22. Retirada de carnet.

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

a) En caso de que le sea retirado por tiempo no superior a 3 meses (causas que no sean de embriaguez o negligencia temeraria) la Empresa deberá integrar al productor sancionado en un puesto de trabajo distinto, procurando que sea el que más se acomode a las cualidades y condiciones físicas de aquél, respetando todas las cantidades devengadas en el mes anterior a la comisión del hecho que dio origen a la sanción, pero siempre referido tal devengo a la jornada habitual, excluyéndose de la garantía lo devengado por horas extraordinarias, dietas de viaje y cualquier otro concepto específico del conductor.

b) En el supuesto de que tal privación sea de más de 90 días:

1. Las Empresas que tengan una flota de 5 camiones o menos por centro de trabajo ejercerán el derecho de opción entre la concesión al productor de la excedencia prevista en el artículo 32 del presente Convenio Colectivo o el destinar al productor afectado a un puesto de trabajo inferior de categoría, que pueda existir en la Empresa, con el salario correspondiente a dicho puesto.

La excedencia será la prevista en el artículo 46 del presente Convenio Colectivo, sin más variación que la de la duración de la misma, que será equivalente a la de la duración de la privación del carnet.

Las Empresas que tengan una flota superior a 5 camiones por centro de trabajo garantizarán el puesto de trabajo al trabajador sancionado con la retirada de carnet por el tiempo que ésta dure.

Artículo 23. Defensa del personal en caso de accidente en el servicio.

En el caso de que un empleado sufra prisión por causa de accidente involuntario ocurrido en el servicio de la Empresa, ésta estará obligada a defenderle ante los Tribunales y a gestionar su libertad, prestando la fianza que para ello fuere necesaria.

Artículo 24. Vehículos.

Las Empresas estudiarán la posibilidad de dotar a sus vehículos de freno eléctrico para la mayor seguridad de los mismos.

Independientemente de la obligación existente de llevar en el vehículo el correspondiente certificado de la Delegación de Industria, las Empresas facilitarán copia o fotocopia del mismo al Comité de Empresa.

Artículo 25. Trabajos de categoría superior.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Los demás supuestos que se pudieran plantear, se regirán por lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Euskera.

Las Empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo, irán paulatinamente y conforme a sus nuevas necesidades de material, poniendo en bilingüe la documentación existente en la mismas (nóminas, cartas, papel impreso, talones, etc.), así como también los rótulos y anuncios.

Las empresas subvencionarán a los trabajadores el 100% de la matrícula de las clases de euskera que sean impartidas fuera de las horas de trabajo, en los centros dependientes o subvencionados por organismos oficiales, previa justificación de su abono.

Artículo 27. Formato de la nómina.

Las nóminas serán las oficiales reconocidas o aquellas otras que sean debidamente autorizadas por la Autoridad Laboral.

Las Empresas se verán obligadas a confeccionar sus nóminas en la más estricta legalidad, figurando en las mismas todos los emolumentos retributivos que perciba el trabajador.

Artículo 28. Prestaciones por Incapacidad Temporal y Accidentes de Trabajo.

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, percibirán en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal, una prestación económica de acuerdo con el artículo 128 de la Ley de Seguridad Social 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 primero hasta el cuarto día.

—100% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, a partir del quinto día hasta el final de la situación de I.T.

—100% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, a partir del primer día hasta el alta de la baja por accidente o enfermedad profesional.

Se percibirá el 100% del salario que haya servido de base para el cálculo de la prestación, por enfermedad, desde el primer día, hasta en tanto dure en baja, cuando medie hospitalización.

Artículo 29. Gratificaciones por jubilación.

El trabajador con 15 años de servicio en la Empresa y que opte por la jubilación anticipada percibirá una gratificación consistente en las cuantías siguientes:

—A los 60 años de edad, 17 mensualidades a Salario Base más el 50% de la antigüedad que le corresponda percibir

cada mes, más el 50% del plus ad personam.

—A los 61 años de edad, 15 mensualidades a Salario Base más el 50% de la antigüedad que le corresponda percibir cada mes, más el 50% del plus ad personam.

—A los 62 años de edad, 12 mensualidades a Salario Base más el 50% de la antigüedad que le corresponda percibir cada mes, más el 50% del plus ad personam.

—A los 63 años de edad, 8 mensualidades a Salario Base más el 50% de la antigüedad que le corresponda percibir cada mes, más el 50% del plus ad personam.

—A los 64 años de edad, 4 mensualidades a Salario Base más el 50% de la antigüedad que le corresponda percibir cada mes, más el 50% del plus ad personam.

De este beneficio quedarán exceptuados aquellos trabajadores que optasen por la jubilación fijada en el artículo siguiente.

La solicitud deberá efectuarla el trabajador con un mes de antelación al cumplimiento de la edad en que pretenda acogerse a este beneficio.

La forma de pago de la citada gratificación será de tres mensualidades al jubilarse y el resto en sucesivas mensualidades.

En caso de reducirse la edad obligatoria de jubilación por disposición oficial, se fijarán nuevas edades a los efectos oportunos.

Artículo 30. Jubilación especial a los 64 años.

Las Empresas están obligadas a aplicar la jubilación especial a los 64 años a los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, cuando reúnan los requisitos de tener cumplidos 64 años y sean sustituidos por otro trabajador en idénticas condiciones, según se regula en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

Artículo 31. Póliza de Seguro.

Se establece la obligación por parte de las Empresas del sector, de suscribir por el procedimiento que estimen más oportuno con efectos 1 de febrero de 2001 tal y como se recoge en el convenio anterior una póliza de seguro de accidentes a todos los trabajadores de sus plantillas, por el valor indicado en el Anexo IV, para el caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivados de accidente. Se respetarán en todo caso «ad personam», las condiciones más beneficiosas que en este aspecto pudieran existir en la actualidad.

La cobertura del riesgo se extenderá a las 24 horas del día.

El importe de las prestaciones fijadas en el Anexo IV se incrementará en el I.P.C. del año 2001 + 0,5%, a partir del día 1 de febrero de 2002.

Durante el año 2003, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo IV vigentes a 31 de enero de 2003 el I.P.C. del año 2002 + 0,5%.

Artículo 32. Seguro retirada de carnet de conducir.

No será de aplicación lo estipulado en el artículo 22 del presente texto, para las Empresas que tengan una flota de 5 camiones o menos por centro de trabajo y estén obligadas a suscribir una póliza de seguro que garantice, para la retirada del carnet de conducir la prestación mensual indicada en el Anexo V, cuando se den las condiciones siguientes:

Que el conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial y en acto producido con ocasión de trabajo para la Empresa.

El coste de la mencionada póliza será satisfecho al 50% entre la Empresa y el trabajador.

La obligatoriedad de suscribir la póliza del seguro de retirada de carnet de conducir viene condicionada a que el trabajador la solicite expresamente.

Durante el año 2002, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo V vigentes a 31 de diciembre de 2001 el I.P.C. del año 2001 más un 0,5%.

Artículo 33. Fallecimiento y gastos por desplazamiento.

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos del traslado de sus restos correrán a cargo de la Empresa, hasta el lugar fijado por la familia, siempre que el hecho causante se produzca en país extranjero o dentro de la península. La obligación consistirá en el traslado del país extranjero a España o dentro de ésta a cualquiera de las provincias.

Los trabajadores que se encuentren fuera de su centro de trabajo, con ocasión y motivo de su actividad profesional y tengan que regresar al mismo o a su domicilio, por causa de accidente, enfermedad grave o inmovilidad del vehículo, se les abonarán por cuenta de la empresa, todos los gastos que se ocasionen en el desplazamiento.

Artículo 34. Licencias.

Se establecen los siguientes períodos de licencias retribuidas:

a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

b) Matrimonio de padres, hijos, hermanos: 1 día laborable. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

c) Alumbramiento de esposa: 2 días laborables, ampliables a 5 naturales, en caso de que la distancia sea superior a 300 km. La licencia se ampliará a 3 días en caso de alumbramiento con cesárea.

- d) Muerte del cónyuge: 5 días laborables.
- e) Enfermedad grave del cónyuge: 2 días laborables, ampliables a 5, esos últimos sin retribución.
- f) Muerte de padres, hijos o hermanos: 2 días laborales, ampliables a 5 naturales, en caso de que la distancia sea superior a 300 km. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- Enfermedad grave de padres, hijos o hermanos: 2 días naturales retribuidos, ampliables a 5, estos últimos sin retribución. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- g) Muerte de abuelos o nietos: 2 días laborables. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- h) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- i) El tiempo necesario para tramitación de documentos públicos propios.
- j) Divorcio o separación legal: El cónyuge que inste divorcio o separación legal dispondrá de 2 días laborables.
- Se reconocerá el mismo derecho al disfrute de los permisos retribuidos que les pueden corresponder a las parejas que sin vínculo matrimonial acrediten su convivencia por un período superior a un año y mediante el correspondiente certificado expedido por el Ayuntamiento.

Artículo 35. Licencias sin sueldo.

También podrá el personal a que afecta el presente Convenio Colectivo, que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa, solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y les será concedido, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente.

El tiempo invertido en las licencias del párrafo anterior no se computará a efectos de antigüedad, vacaciones y pagas extras.

Artículo 36. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que tengan reconocidas los trabajadores por acuerdo mutuo, pacto colectivo, o en virtud de una decisión unilateral del empresario, que afecte a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

1. Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
2. Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores, de una duración de 15 días.
3. En el caso de que en dicho período de consultas, no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá con carácter previo a cualquier actuación judicial, la cuestión al PRECO II, quien deberá resolver el correspondiente procedimiento solicitado por las partes, en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

El procedimiento señalado en este artículo será igualmente de aplicación a las movilidades geográficas de tipo colectivo que puedan plantear las empresas.

Artículo 37. Despidos colectivos y por causas objetivas.

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores afectados y a la Autoridad Laboral, de los despidos colectivos o por causas objetivas, cuando éstas se deban a motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, según lo regulado en la vigente legislación, las empresas vendrán obligadas a:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la medida que se vaya a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique su pretensión. Sin prejuzgar la suficiencia de ésta, si el despido fuera motivado por causas económicas, se deberá aportar la documentación económica referente a los tres últimos años.
- b) Conceder un plazo de 72 horas desde dicha modificación, para que los citados representantes de los trabajadores, emitan informe al respecto que no tendrá carácter vinculante.

El incumplimiento por parte de la empresa de tales requisitos formales, traerá consigo la nulidad del despido.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Derechos Sindicales.

Se establecen las siguientes normas:

1. Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de hasta 28 horas mensuales de permiso retribuido para atender a su formación y cualquier otra labor sindical, siempre y cuando exista una convocatoria previa y una justificación posterior en torno a las horas empleadas para atender a aquella formación y labor en general sindical de los trabajadores.
2. Los Delegados de las Secciones Sindicales, tendrán derecho a un máximo de 20 horas mensuales retribuidas, con idéntico fin.

Para nombrar Delegados de Secciones Sindicales se seguirán las siguientes normas:

- a) En las Empresas de 1 a 25 trabajadores inclusive de plantilla en Gipuzkoa, se exigirá un mínimo de 5 afiliados a una

Central Sindical (1 Delegado).

b) En las Empresas de más de 26 trabajadores, se requerirán un mínimo de un 20% de trabajadores pertenecientes a una misma Central, calculada sobre la plantilla de la Empresa en Gipuzkoa (1 Delegado).

c) En las Empresas cuya Sección Sindical se componga de 50 ó más trabajadores, se nombrarán dos Delegados de Sección Sindical.

3. En lo no regulado expresamente en este Convenio Colectivo, se reconoce a los Delegados Sindicales iguales derechos, obligaciones y garantías que las establecidas para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Las Empresas pondrán a disposición de los trabajadores un local adecuado para que puedan reunirse fuera de las horas de trabajo.

5. Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea en tales supuestos, previa notificación a la Empresa.

6. Los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tendrán derecho a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical y local, en los locales de la Empresa, así como fijar todo tipo de comunicaciones y avisos de carácter sindical en los tableros que a tal efecto deberá establecer la Empresa.

7. En materia de información económica al Comité de Empresa, se estará a las disposiciones en vigor, o a las que en el futuro se dicten.

8. Simultáneamente a la adopción de cualquier medida que suponga alteración de las condiciones de trabajo colectivas o personales establecidas, salvo que haya acuerdo con el interesado, la Empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 39. Prendas de trabajo.

Las Empresas facilitarán a su personal dos buzos o dos camisas y dos pantalones, según se acuerde en el ámbito de cada Empresa entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, el tipo de prenda. Su duración será de un año. Igualmente, se proveerá de un par de guantes cuando en función a la categoría profesional y tareas a realizar se tenga que manipular hierro, materiales u objetos que requieran protección de las manos.

En cuanto al calzado y ropa impermeable (cuando el trabajo se efectúe en medios húmedos o con filtraciones), se establece el principio de que las Empresas facilitarán dichas prendas con una duración variable de seis a doce meses, debiéndose concretar dicha duración bien en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa o bien mediante acuerdos entre las representaciones económica y social de las mismas, pudiendo estar por debajo de ese mínimo de duración cuando su deterioro no obedezca a mal uso, descuido o abandono de los mismos.

Al personal administrativo se le entregarán dos saharianas o batas al año. La elección de la prenda, irá en función del lugar en donde se desarrolle la labor administrativa, es decir, en oficina o almacén.

Artículo 40. Reconocimiento Médico.

Las Empresas concertarán con las entidades aseguradoras, los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. Dicho reconocimiento, constará como mínimo de: Análisis de sangre y de orina, tensión arterial, electrocardiograma, audiometría, vista y columna. Se entregará copia del resultado del reconocimiento al trabajador.

Artículo 41. Salud laboral.

Siendo las partes conscientes de la importancia de esta materia y al objeto de posibilitar su desarrollo los delegados de prevención dispondrán, con independencia de lo establecido en el E.T. la Ley 31/95 su posterior desarrollo y el acuerdo interprofesional sobre la materia (*Boletín Oficial del País Vasco* 27 de enero de 1998) de un crédito horario de hasta 8 horas anuales como máximo para asistir a cursos de formación impartidos por organismos oficiales, asociaciones sindicales o empresariales.

CAPITULO VIII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Premios

Artículo 42.

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándosele al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas de transportes deberán establecer los correspondientes premios que podrán otorgar individualmente o por grupos.

Faltas y sanciones

Artículo 43.

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 tienen 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 faltas 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.

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, 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, negligencia y abandono del servicio cuando afecten a la seguridad; la agresión a sus superiores y la desobediencia a los mismos, cuando ésta pueda comprometer la seguridad de la circulación; el abuso por parte de los Jefes; el utilizar indebidamente el material de la Empresa, bien para fines ajenos a la misma, o contraviniendo sus instrucciones.

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 anterior.

Artículo 44.

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 días a un mes.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses. Despido.

Artículo 45.

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

CAPITULO IX

CONTRATACION

Artículo 46. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para Peones y Especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 47. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1 b) del Real Decreto 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 Real Decreto 2.546/94, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de 13 meses y medio, en un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo, no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de

Trabajo Temporal.

Artículo 48. Contratos de Obra o Servicio.

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado, los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores, la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

Para este tipo de contratación, en los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio, con las Empresas de Trabajo Temporal, podrá utilizarse esta modalidad contractual en las tareas o trabajos que previamente y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 03-07-90).

Artículo 49. Formación Profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la siguiente forma:

7 representantes en función de la representación ostentada en la mesa negociadora y de otra parte 7 miembros de Guitrans.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Esta Comisión que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo, las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas, causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda, el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los trabajadores, será facultad de la comisión paritaria de formación continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Artículo 50. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición, tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas del Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Las empresas entregarán a los delegados de personal de su Empresa, con antelación suficiente y en todo caso en el plazo máximo de una semana a la celebración de los contratos con las ETTs, información de las condiciones, puesto de trabajo, motivación legal y duración de los contratos de puesta a disposición.

CAPITULO X

LEGISLACION COMPLEMENTARIA

Artículo 51. Condiciones no reguladas.

Todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se regirá por las condiciones establecidas en Convenios anteriores, Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, aprobada por Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971, con las modificaciones introducidas por Orden de 9 de julio de 1974, que se da por reproducida en todo aquello no regulado en el presente texto y que no se oponga a la legislación vigente y demás legislación general.

Artículo 52. Procedimiento de Resolución de Conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón de 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 del 26 de junio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio).

Artículo 53. Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta de seguimiento e interpretación del presente Convenio, compuesta por las Centrales Sindicales, CC.OO., L.A.B. y ELA-STV, y por la parte Empresarial, la Asociación Empresarial Gipuzcoana de Transportes de Mercancías por Carretera (Guitrans), que se reunirá a la solicitud de una de las partes y cuyo domicilio social será en la calle Portuetxe bidea, n.º 9-1.º de Donostia-San Sebastián.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

En el supuesto de legislarse nuevas fórmulas de contratación, se reunirá la Comisión Mixta para su estudio.

Segunda. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el empleo.

Guitrans y las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, manifiestan haber tomado la decisión de adherirse al Acuerdo Vasco sobre el empleo suscrito entre CONFEBASK y las Centrales Sindicales, ELA., CC.OO., UGT y LAB el día 15 de enero de 1999.

Dentro del citado acuerdo, se inserta también el denominado Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y renovación de Plantillas. Acuerdo de carácter Obligacional cuyo fomento ambas partes consideran de gran importancia para la generación de nuevo empleo y ha sido motivo de los Decretos 267/99 de 29/06 y 441/99 de 21/12 del Departamento de Justicia, Trabajo y Seg. Social del Gobierno Vasco regulando medidas de apoyo al empleo.

Tercera. Aportaciones a EPSV-Geroa.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo han establecido, mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las aportaciones de empresarios y trabajadores a la EPSV-Geroa, de 0,5% sobre el salario cada parte durante el año 2003 y de 0,75%, sobre el salario cada parte durante el año 2004.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las partes firmantes del presente Convenio y en el seno de la Comisión Mixta, se comprometen a iniciar, durante la vigencia del Convenio, conversaciones al objeto de tratar específicamente la adaptación de los apartados relativos a categorías profesionales y regulación de la jornada.

I. ERANSKINA/ANEXO I

2001. URTEA (PEZETATAN) / AÑO 2001 (PESETAS)

Lanbide kategoria Eguneko soldata Hileko oinarria Urteko ordains. Antzin. oin.

Categorías profesionales Salar. diario Base mens. Retrib. anual Base antig.

I. TALDEA / GRUPO I

Goi mailako langileak / Personal Superior

A AZPITALDEA / SUBGRUPO A

Zerbitziburua / Jefe de servicio 260.986 3.914.790 201.605

Ikuskatzaile nagusia / Inspector Principal 221.068 3.316.020 170.770

B AZPITALDEA / SUBGRUPO B

Lizentziatu eta Injineruak / Ingeniero y Licenciados 229.855 3.447.825 177.557

Antzekoak / Similares 176.032 2.640.480 135.981

Praktikariak / Practicantes 157.197 2.357.955 121.432

II. TALDEA / GRUPO II

Administrazioko langileak / Personal Administrativo

Sekzioburua / Jefe de Sección 182.821 2.742.315 141.225

Bulegoburua / Jefe de negociado 175.095 2.626.425 135.256

Lehen mailako ofiziala / Oficial 1.ª 165.092 2.476.380 127.531

Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2.ª 157.064 2.355.960 121.329

Laguntzailea / Auxiliar 144.280 2.164.200 111.453

Ordenadoreak / Ordenadores

Ustiapen burua / Jefe de explotación 182.821 2.742.315 141.225

Sistema analista / Analista de sistemas 175.095 2.626.425 135.256

Programatzailea / Programador 165.092 2.476.380 127.531

Kontsolako operadorea / Operador consola 157.064 2.355.960 121.329

Zulatzaille-grabatzailea / Perforista Grabador/a 144.280 2.164.200 111.453

III. TALDEA / GRUPO III

Mugimenduko langileak / Personal de movimiento

A AZPITALDEA / SUBGRUPO A

I Sekzioa / Sección I

Geltokiak edo Administrazioak / Estaciones y administraciones

1. mailako Geltokiburua edo Adm. / Jefe de Estación o Adm. 1.^a 202.037 3.030.555 156.069
2. mailako Geltokiburua edo Adm. / Jefe de Estación o Adm. 2.^a 172.592 2.588.880 133.322
3. mailako Geltokiburua edo Adm. / Jefe de Estación o Adm. 3.^a 159.884 2.398.260 123.505
Ibilbideko administrazio arduraduna / Encargado de Adm. en ruta 151.994 2.279.910 117.411
Txartel saltzailea / Taquillero/a 149.290 2.239.350 115.324
Fakturatzailea / Factor 149.290 2.239.350 115.324
Kontsignako arduraduna / Encargado de consigna 149.290 2.239.350 115.324
Merkagaien banatzailea / Repartidor de mercancía 4.808 2.187.640 3.714
Morroia / Mozo 4.808 2.187.640 3.714

II Sekzioa / Sección II

Garraioa Orokorrean / Transporte en general

Arduradun orokorra / Encargado general 172.592 2.588.880 133.322
Biltegiko arduraduna / Encargado de almacén 158.685 2.380.275 122.580
Kapataza / Capataz 153.148 2.297.220 118.302
Biltegiko laguntzailea eta Baskulazaina / Aux. de almacén y basculero 147.880 2.218.200 114.234
Morroi espezializatua / Mozo especializado 4.951 2.252.705 3.825
Zamaketeria eta merkagaien banatzailea / Mozo de carga y descarga 4.808 2.187.640 3.714

B AZPITALDEA / SUBGRUPO B

Merkagaien garraioa / Transporte de mercancías

1. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 1.^a 172.593 2.588.895 133.323
2. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 2.^a 164.762 2.471.430 127.275
3. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 3.^a 159.629 2.394.435 123.309
Ibilbideko gidari mekanikoa / Conductor mecánico en ruta 5.389 2.451.995 4.163
Banaketetarako gidaria / Conductor de reparto 5.235 2.381.925 4.044
Motozikleta gidaria / Conductor de motocicleta 5.090 2.315.950 3.931
Laguntzailea / Ayudante 4.978 2.264.990 3.846
Morroi espezializatua / Mozo especializado 4.951 2.252.705 3.825
Zamaketeria / Mozo de carga 4.808 2.187.640 3.714

*Lanbide kategoriak Eguneko soldata Hileko oinarria Urteko ordains. Antzin. oin.
Categorías profesionales Salar. diario Base mens. Retrib. anual Base antig.*

IV. TALDEA / GRUPO IV

Tailerretako langileak / Personal de taller

Tailerreko burua / Jefe de taller 192.859 2.892.885 148.979
Tailerreko buruordea/maisua / Subjefe o maestro de taller 180.363 2.705.445 139.327
Arduraduna edo kontramaisua / Contramaestre o Encargado 169.628 2.544.420 131.033
Ekipoburua / Jefe de equipo 5.389 2.451.995 4.163
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.^a 5.280 2.402.400 4.079
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.^a 5.189 2.360.995 4.009
3. mailako ofiziala / Oficial de 3.^a 5.062 2.303.210 3.908
Tailerreko morroia / Mozo de taller 4.951 2.252.705 3.825
Peoi arrunta / Peón ordinario 4.808 2.187.640 3.714

V. TALDEA / GRUPO V

Langile urgazleak / Personal Subalterno

Faktura kobratzailea / Cobrador facturas 148.052 2.220.780 114.367
Telefonista / Telefonista 146.834 2.202.510 113.425
Atezaina / Portero 144.428 2.166.420 111.567
Jagolea / Vigilante 144.428 2.166.420 111.567
Mandataria / Botones 102.329 1.534.935 79.047

Garbitzailea / Limpiador/a 4.318 1.964.690 3.337

2001. URTEA (EUROTAN) / AÑO 2001 (EUROS)

*Lanbide kategoriak Eguneko soldata Hileko oinarria Urteko ordains. Antzin. oin.
Categorías profesionales Salar. diario Base mens. Retrib. anual Base antig.*

I. TALDEA / GRUPO I

Goi mailako langileak / Personal Superior

A AZPITALDEA / SUBGRUPO A

Zerbitziburua / Jefe de servicio 1.568,556 23.528,340 1.211,670
Ikuskatzaile nagusia / Inspector Principal 1.328,647 19.929,705 1.026,348

B AZPITALDEA / SUBGRUPO B

Lizentziatu eta Injineruak / Ingeniero y Licenciados 1.381,454 20.721,810 1.067,139
Antzekoak / Similares 1.057,974 15.869,610 817,262
Praktikariak / Practicantes 944,773 14.171,595 729,821

II. TALDEA / GRUPO II

Administrazioko langileak / Personal Administrativo

Sekzioburua / Jefe de Sección 1.098,779 16.481,685 848,779
Bulegoburua / Jefe de negociado 1.052,342 15.785,130 812,905
Lehen mailako ofiziala / Oficial 1.^a 992,222 14.883,330 766,477
Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2.^a 943,976 14.159,640 729,202
Laguntzailea / Auxiliar 867,139 13.007,085 669,846

Ordenadoreak / Ordenadores

Ustiapen burua / Jefe de explotación 1.098,779 16.481,685 848,779
Sistema analista / Analista de sistemas 1.052,342 15.785,130 812,905
Programatzailea / Programador 992,222 14.883,330 766,477
Kontsolako operadorea / Operador consola 943,976 14.159,640 729,202
Zulatzaille-grabatzaillea / Perforista Grabador/a 867,139 13.007,085 669,846

III. TALDEA / GRUPO III

Mugimenduko langileak / Personal de movimiento

A AZPITALDEA / SUBGRUPO A

I Sekzioa / Sección I

Geltokiak edo Administrazioak / Estaciones y administraciones

1. mailako Geltokiburua edo Adm. / Jefe de Estación o Adm. 1.^a 1.214,267 18.214,005 937,994
2. mailako Geltokiburua edo Adm. / Jefe de Estación o Adm. 2.^a 1.037,301 15.559,515 801,281
3. mailako Geltokiburua edo Adm. / Jefe de Estación o Adm. 3.^a 960,922 14.413,830 742,280
Ibilbideko administrazio arduraduna / Encargado de Adm. en ruta 913,505 13.702,575 705,654
Txartel saltzailea / Taquillero/a 897,253 13.458,795 693,111
Fakturatzailea / Factor 897,253 13.458,795 693,111
Kontsignako arduraduna / Encargado de consigna 897,253 13.458,795 693,111
Merkagaien banatzailea / Repartidor de mercancía 28,90 13.149,500 22,322
Morroia / Mozo 28,90 13.149,500 22,322

II Sekzioa / Sección II

Garraioa Orokorrean / Transporte en general

Arduradun orokorra / Encargado general 1.037,301 15.559,515 801,281
Biltegiko arduraduna / Encargado de almacén 953,717 14.305,755 736,721
Kapataza / Capataz 920,436 13.806,540 711,009
Biltegiko laguntzailea eta Baskulazaina / Aux. de almacén y basculero 888,774 13.331,610 686,560
Morroi espezializatua / Mozo especializado 29,76 13.540,800 22,989
Zamaketeria eta merkagaien banatzailea / Mozo de carga y descarga 28,90 13.149,500 22,322

B AZPITALDEA / SUBGRUPO B

Merkagaien garraioa / Transporte de mercancías

1. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 1.^a 1.037,307 15.559,605 801,287
2. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 2.^a 990,241 14.853,615 764,938
3. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 3.^a 959,387 14.390,805 741,102
Ibilbideko gidari mekanikoa / Conductor mecánico en ruta 32,39 14.737,450 25,020
Banaketetarako gidaria / Conductor de reparto 31,47 14.318,850 24,305
Motozikleta gidaria / Conductor de motocicleta 30,59 13.918,450 23,626
Laguntzailea / Ayudante 29,92 13.613,600 23,115
Morroi espezializatua / Mozo especializado 29,76 13.540,800 22,989
Zamaketeria / Mozo de carga 28,90 13.149,500 22,322

IV. TALDEA / GRUPO IV

Tailerretako langileak / Personal de taller

Tailerreko burua / Jefe de taller 1.159,103 17.386,545 895,382
Tailerreko buruordea/maisua / Subjefe o maestro de taller 1.084,005 16.260,075 837,372
Arduraduna edo kontramaisua / Contramaestre o Encargado 1.019,482 15.292,230 787,524
Ekipoburua / Jefe de equipo 32,39 14.737,450 25,020
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.^a 31,73 14.437,150 24,515
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.^a 31,18 14.186,900 24,095

3. mailako ofiziala / Oficial de 3.^a 30,42 13.841,100 23,488
Tailerreko morroia / Mozo de taller 29,76 13.540,800 22,989
Peoi arrunta / Peón ordinario 28,90 13.149,500 22,322

V. TALDEA / GRUPO V

Langile urgazleak / Personal Subalterno

Faktura kobratzailea / Cobrador facturas 889,812 13.347,180 687,360
Telefonista / Telefonista 882,492 13.237,380 681,698
Atezaina / Portero 868,031 13.020,465 670,531
Jagolea / Vigilante 868,031 13.020,465 670,531
Mandataria / Botones 615,011 9.225,165 475,082
Garbitzailea / Limpiador/a 25,95 11.807,250 20,056

ANEXO II
Transporte Tir

Año 2000 Año 2001 Año 2001 euros
Convenio 24.054 25.016 150,3501
Actividad:
5001-10000 6,98 7,26 0,0436
> 10000 8,09 8,41 0,0506

ANEXO III
DIETAS AÑO 2001 PESETAS

Dietas estatales.

—Transporte Nacional:

Para comida o cena: 1.773,10 pesetas.

Para desayuno y cama: 1.742,73 pesetas.

Dieta completa: 5.291,10 pesetas.

—Transporte Internacional:

* Alemania:

Dieta completa: 116,52 marcos.

Para comida o cena: 39,59 marcos.

Para desayuno y cama: 38,46 marcos.

* Bélgica:

Dieta completa: 1.797,04 f.b.

Para comida o cena: 601,52 f.b.

Para desayuno y cama: 592,97 f.b.

* Francia:

Dieta completa: 233,40 f.f.

Para comida o cena: 77,80 f.f.

Para desayuno y cama: 77,80 f.f.

* Holanda:

Dieta completa: 115,76 marcos.

Para comida o cena: 38,18 marcos.

Para desayuno y cama: 39,31 marcos.

* Inglaterra:

Dieta completa: 45,61 libras.

Para comida o cena: 15,54 libras.

Para desayuno y cama: 13,42 libras.

* Italia:

Dieta completa: 81.396,64 liras.

Para comida o cena: 27.267,76 liras.

Para desayuno y cama: 29.981,12 liras.

* Marruecos:

Dieta completa: 223,36 f.f.

Para comida o cena: 74,79 f.f.

Para desayuno y cama: 73,78 f.f.

* Portugal:

Dieta completa: 5.039,49 pesetas.

Para comida o cena: 1.688,83 pesetas.

Para desayuno y cama: 1.661,84 pesetas.

* Suiza:

Dieta completa: 116,84 marcos.
Para comida o cena: 38,91 marcos.
Para desayuno y cama: 36,88 marcos.

DIETAS AÑO 2001 EUROS

Dietas estatales.

—Transporte Nacional:

Para comida o cena: 10,657 euros.
Para desayuno y cama: 10,474 euros.
Dieta completa: 31,800 euros.

—Transporte Internacional:

* Alemania:

Dieta completa: 59,576 euros.
Para comida o cena: 20,242 euros.
Para desayuno y cama: 19,667 euros.

* Bélgica:

Dieta completa: 44,547 euros.
Para comida o cena: 14,911 euros.
Para desayuno y cama: 14,699 euros.

* Francia:

Dieta completa: 35,582 euros.
Para comida o cena: 11,861 euros.
Para desayuno y cama: 11,861 euros.

* Holanda:

Dieta completa: 59,188 euros.
Para comida o cena: 19,519 euros.
Para desayuno y cama: 20,098 euros.

* Inglaterra:

Dieta completa: 45,61 libras.
Para comida o cena: 15,54 libras.
Para desayuno y cama: 13,42 libras.

* Italia:

Dieta completa: 42,038 euros.
Para comida o cena: 14,083 euros.
Para desayuno y cama: 15,484 euros.

* Marruecos:

Dieta completa: 34,052 euros.
Para comida o cena: 11,402 euros.
Para desayuno y cama: 11,247 euros.

* Portugal:

Dieta completa: 30,288 euros.
Para comida o cena: 10,150 euros.
Para desayuno y cama: 9,988 euros.

* Suiza:

Dieta completa: 59,739 euros.
Para comida o cena: 19,896 euros.
Para desayuno y cama: 18,857 euros.

ANEXO IV POLIZA DE SEGURO (artículo 31)

Año 2000 Año 2001 Año 2001 euros

Póliza de Seguro 3.436.840 3.574.314 21.482,060

ANEXO V SEGURO RETIRADA DE CARNET (artículo 22)

Año 2000 Año 2001 Año 2001 euros

Retirada de carnet 179.441 187.516 1.126,994

