

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Bidelan Gipuzkoako Autobideak, SA (AP1 autobidea) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002621012008 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko abuztuaren 30ean enpresako zuzendaritzak eta empresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko irailaren 13an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegia eraberrita: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko irailaren 17a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6722)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (autopista AP1) (código 20002621012008).

ANTECEDENTES

Primero. El día 30 de agosto de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 13 de septiembre de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 17 de septiembre de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6722)

2023-2026 Hitzarmen Kolektiboa

BALDINTZA OROKORRAK

1. artikulua. Xedea eta eremu funtzionala. Eremu pertsonala eta lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo honen bidez, Bidelan Gipuzkoako Autobi-deak, SA enpresaren eta haren zerbitzura AP-1 autobideko Bidela-nek kudeatzen duen AP-1eko tartetako ustiapenean eta A-636an lan egiten duten langileen arteko lan-harremanak arautu nahi dira.

Hitzarmen hau Bidelanentzat AP-1ean eta A-636an lan egiten duten pertsonen aplikatuko zaie, ituntzen den lan-kontratua eta kategoría profesionala zein den alde batera utzita.

2. artikulua. Denbora-eremua.

4 urte (2023ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitarte). Automatikoki, amaiera 2026ko azaroaren 1ean iragarriko da. Data horretatik aurrera, honako hau ordeztuko duen hitzar-men bateraturako negoziazioak hasi ahalko dira.

3. artikulua. Konpentsatzea eta xurgatzea.

Hitzarmen honetan jasotako baldintzek osorik ordeztuko di-tuzte orain arte aplikatu diren arauak. Klausula hau ezartzean, Langileen Estatutuak eta aplikatu daitezkeen gainerako lan-xeda-penek xedatutakoa hartu da aintzat (jatorrizko testua «Langileen Estatutua» dela jakinda ere, hitzarmen kolektibo honetan «Langi-leen Estatutua» erabiltzea erabaki da, hizkuntzaren erabilera ink-lusiboa bultzatzeko eta emakumeak berariaz ikusarazteko); eta, oro har harturik, hitzarmeneko xedapenak onuragarriagoak dira hitzarmenaren eraginpeko langileentzat orain arte indarrean egon diren arauak baino.

Oro har langileen bati onartutako baldintzak kalifikazio be-reko langileentzat hitzarmen honetan ezarri direnak baino onu-ragarriagoak badira, baldintza horiek errespetatuko dira, baina banan-banan, hala dagokien langileei bakarrik.

Oro har baloratu beharko da etorkizunean lan-arauak aplika-tzeko aukera; eta hitzarmen honetan itundutako baldintzek kon-pentsatuko eta xurgatuko dituzte beste arau horiek, betiere hi-tzarmen honetakoak, oro har hartuta, besteen azpitik ez badaude.

Berariaz, eta goian esandakoaren salbuespen bakar gisa, printzipio horrek ez du eraginik izango etorkizunean eman dai-tezkeen arauetan, urteko zenbaketari eta benetan lan egindako denborari dagokionez, arau horiek eragin onuragarriagoa badute 8. artikuluan jasotako ordutegi-arauetan.

4. artikulua. Laneko plantilla.

Etorkizunean enpresako lanpostuak gutxitzea ekar dezaketen egoerei dagokienez, enpresak interes handiz aztertuko du lanpos-tuak gutxitzeko egon daitezkeen arrazoi bereziak, hartara, langi-leen interesen alde egin daitezkeen guztia egiteko asmoz –bide-ragarria bada eta horren ondorioz egitura hondatzen ez bada–, xurgatu daitezkeen langileak xurgatzeko, eta, hori bideragarria ez bada, ahalik eta traturik egokiena aurkitzeko egoera horretan dauden langileen egoera konpontze aldera. Hortaz, bada, enpre-sak hitz ematen du, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, be-har diren bilerak egingo dituela langileen ordezkariekin, langileek berek hala eskatu ondoren, informazioa emateko eta, hala behar denean, egoki diren erabakiak hartzeko.

Bidesariak automatizatzeko proiektua plantilla finkoko lan baldintzak errespetatuz egingo da, pleguan jasota dagoen bezala. Enpresa Batzordearekin batera lan egingo da proiektu honen al-derdi sozialean dagokionez. Horrela, erretiratutako bidesariko

Convenio Colectivo 2023-2026

NORMAS GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional. Ámbito personal y ter-ritorial.

El presente convenio tiene como objeto la regulación de las relaciones laborales entre la empresa Bidelan Gipuzkoako Autobi-deak, S.A. y el personal al servicio de la misma, que actualmente presta servicios en la explotación de los tramos de la autopista AP-1 y la A-636, que gestiona Bidelan.

El presente convenio será de aplicación al personal que, in-dependientemente del contrato de trabajo que se pacte y de su categoría profesional, preste sus servicios para Bidelan en la au-topista AP-1 y en la A-636.

Artículo 2. Ámbito temporal.

4 años (desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciem-bre del 2026). Quedará automáticamente denunciado el día 1 de noviembre de 2026, pudiéndose iniciar desde esa fecha, las negociaciones para el convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al esta-blecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras (aun a sa-biendas que el texto original es «Estatuto de los Trabajadores» en este Convenio colectivo se ha optado por emplear «Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras» para tratar de favorecer el uso inclusivo del lenguaje y visibilizar expresamente a las mujeres) y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para el personal incluido en el mismo.

Si existiera alguna persona trabajadora que tuviera recono-cidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran supe-riores a las que para el personal de la misma calificación se es-tablecen en el convenio, se respetarían aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para las trabajadoras y tra-bajadores a quienes afectasen.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Expresamente, y como única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas ve-nideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, en cóm-puto anual y por tiempo de trabajo efectivo, los regímenes hora-rios y que se reflejan en el artículo 8.

Artículo 4. Plantilla de trabajo.

Para todas aquellas situaciones que en el futuro pudieran pro-ducirse y afecten a la reducción de los puestos de trabajo la em-presa estudiará, con el mayor interés, las particulares circuns-tancias que coincidieran en el motivo de dicha reducción, a fin de que, con la mejor disposición en la defensa de los intereses del personal, se buscase, siempre que fuera viable y no se produjera un deterioro en su estructura, la absorción del número de las per-sonas trabajadoras que fuese factible o, de no serlo, el trato de mejor disposición para la solución de la situación que afectase al personal que se encontrase en tal caso. A tal fin, la empresa se compromete a mantener, durante la vigencia de este convenio, cuantas reuniones fueran necesarias con la Representación de las personas trabajadoras a petición de estas, al objeto de informar y tomar, en su caso, cuantas decisiones pudieran ser necesarias.

El proyecto de automatización de los peajes se llevará a cabo respetando las condiciones laborales de la plantilla fija tal y como marca el pliego de condiciones, se trabajará conjuntamente con el Comité de Empresa lo relativo a este proyecto en la parte

langileen lanpostuen amortizazioak bermeekin eta behar den funtzionamenduarekin egin daitezten.

Aldaketa teknologikoengatik ez da kaleratze kolektiborik egingo.

5. artikulua. Batzorde paritarioa.

Lan-araudiak ezartzen duen bezala, Batzorde Paritarioa sortuko da. Haren egitekoa hitzarmen honetan jasotako artikuluen gaineko interpretazioa egitea izango da. Batzorde Paritarioa lau pertsonak eratuko dute: Langileen legezko bi ordezkariak eta enpresaren bi ordezkariak. Bi aldeetako aholkulariek parte hartu ahal izango dute.

Batzordea hala behar den guztietan bilduko da, alderdiren batek horretarako eskaera egin ondoren. Bileran egin baino bost egun lehenago egin beharko zaie deia Batzordeko kideei, eta aztergaien zerrendako proposamenak epe hori bete aurretik aurkeztu beharko dira. Alabaina, deia egiten duen alderdiaren ustez premia dagoenean, ez dira baldintza horiek bete beharko. Batzordeari eta Enpresaren Zuzendaritzari bileraren akta bidaliko zaie, eta bileran hartutako erabakiak aplikatuko dira.

Enpresaren eremuan gatazka kolektiboak planteatzen hasi aurretik, nahitaezkoa izango da alde aurretik horiek Batzorde Paritarioari aurkeztea.

6. artikulua. Osotasunari atxikitzea.

Laneko agintariak, dagozkion eskumenak erabiliz, hitzarmen honetako itunen bat onesten ez badu, edo arrazoiren batengatik hitzarmenaren eraginkortasuna mugatzen bada, hitzarmena ondorioz gabe gertatuko da eta, beraz, hitzarmenaren eduki osoa aztertu beharko da berriro.

LAN BALDINTZAK

7. artikulua. Lan antolaketa.

Behar diren baliabideen antolaketa eta zehaztaperen tekniko eta praktikoa egitea Enpresaren Zuzendaritzari dagokio. Hark horien funtzionamendua egokituko du garatu beharreko jardueraren arabera, eta behar den langile-kopurua zehaztuko du espezialitate guztietan nahiz lan-kategoria eta talde guztietan. Hori guztia ezarritako lege-xedapen guztiak errespetatuz egingo da, langileei nahiz haien ordezkariak indarreko legedian eta hitzarmen kolektibo honetan onartutako eskubide eta eskumen guztien kalterik gabe. Ondorioz, enpresak informazioa emango die langileen ordezkariak, eta haiek esateko dutena entzungo du antolamenduko edo funtzionamenduko kontuetan, horiek langileei nabarmenki eragiten badiete.

8. artikulua. Lanaldia.

Ohiko lanaldian lan eraginkorreko urteko ordu kopurua izango da langile guztientzat:

- 2023. urtean: 1.640 ordukoa.
- 2024. urtean: 1.640 ordukoa.
- 2025. urtean: 1.640 ordukoa.
- 2026. urtean: 1.640 ordukoa.

Egungo egutegiak eta zikloak 1 eranskinetako a atalean daudenak dira.

Ordutegia kontratazioetan eta arduradunekin zehaztuko da, laneko egutegia bezalaxe. Hori guztia ondoren egin daitezkeen adierazpenen kalterik gabe garatuko da.

Enpresa izango da laneko egutegiak zehazten dituenak: Urteko kasuan kasuko egutegiak diseinatu eta jakinarazi beharko ditu, eta ahal den heinean urriaren bukaera hartuz epemugatzat. Horrela, langileek iradokizunak aurkeztu ahal izango dituzte.

social de modo que las amortizaciones de los puestos del personal de peaje jubilado se realicen con garantías y acorde al funcionamiento necesario.

No se realizarán despidos colectivos por cambios tecnológicos.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Tal y como regula la normativa laboral se crea una Comisión Paritaria cuya función será la de interpretación del articulado de este convenio. La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro personas, dos representantes legales de las personas trabajadoras y dos representantes de la empresa. Podrán asistir asesores por ambas partes.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes. Las personas que la componen serán citadas con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas y el objeto de los asuntos a tratar. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité y a la Dirección de la Empresa, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

Antes de proceder a formular en el ámbito de la empresa conflictos colectivos será requisito imprescindible que con carácter previo sean planteadas ante la Comisión Paritaria.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente convenio, o quedase limitada su eficiencia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido.

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo.

La organización y determinación técnica y práctica de los recursos que se requieran, corresponde a la dirección de la empresa, que adecuará el funcionamiento de la misma de acuerdo con la actividad que haya de desarrollar y determinará el personal necesario, en todas las especialidades, así como las categorías y grupos profesionales. Todo ello con observación de las disposiciones legales establecidas y sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos al personal y a sus representantes en la legislación vigente y en este convenio colectivo, por lo que la dirección de la empresa informará y oír a las personas que representen a los Trabajadores y las Trabajadoras en cuestiones de organización o funcionamiento, que, de forma sustancial, afecten a la plantilla.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

El número de horas anuales de trabajo efectivo en jornada ordinaria, será para todo el personal:

- Durante el año 2023: 1.640 horas anuales.
- Durante el año 2024: 1.640 horas anuales.
- Durante el año 2025: 1.640 horas anuales.
- Durante el año 2026: 1.640 horas anuales.

Los ciclos de los calendarios actuales son los que figuran en el anexo 1, apartado a.

El horario será el estipulado en las contrataciones y con las personas responsables, así como el calendario de trabajo, sin perjuicio de las manifestaciones que se realicen posteriormente.

Será la empresa quien determine los calendarios de trabajo: deberá diseñar y comunicar los calendarios anuales correspondientes, en la medida de lo posible para finales de octubre como fecha límite, de tal modo que el personal pueda presentar sugerencias al respecto.

Funtzionamenduan etendurarik ez duen zerbitzu publikoa eguneko hogeita lau orduz eta urteko egun guztietan emateak derrigorrezko egiten du langileen ordutegietan eta lanaldietan aldi baterakotasuna agertzea. Ordutegietako eta lanaldiko aldi baterakotasuna oinarritzeko elementutzat hartzen da kontratazioan, nahiz eta inolaz ere ezingo diren gaiaren alorrean aplikatu beharreko irauinaldiak gainditu. Horren guztiaren ondorioz, ezinezkoa da lana metodikoki eta aldeaz aurretik ezagutzea izanda zorrozkari antolatzea. Izan ere, egun eta ordu jakin batzuetan trafikoko gehiago edo gutxiago izatea hainbat inguruabarren aldaketa txikiaren mendekoa da, eguraldikoak barne.

Ondorioz, laneko erregimena aldatzen doazen txandetan antolatzen da, indarreko legediari erabateko errespetua izanez gutxienezko atsedenegi dagokienez.

Edozein lan ziklotan, 14 egun jarraian lan egiten bada, gutxienez 2 egun hartuko da atseden (egun horien gauak barne), salbu 8 lanegun baino gehiago jarraian (9, 10 edo 11 egun jarraitu) metatzen diren kasuetan. Kasu horietan lan egindako egunen ondorengo 3 egunetan gutxienez hartuko da atseden. Ezin da egin 11 lanegun jarraitu baino gehiagoko ziklorik eta 8 atseden egun izango dituzte, gutxienez, hilean. Gutxienezko egun kopuru hori proportzionalki kalkulatu da langilea bertan aritu ez bada oporregatik, aldi baterako ezintasunagatik edo beste egoera batzuegatik.

Lan-ordutegiak ahalik eta gehien egokituko zaizkio itundutako urteko orduei, eta erregularizazioa ezinbestekoa denean baizik ez da egingo.

Errgulazietarako irizpideak 1. eranskinen c atalean jasota daude.

Enpresak, zerbitzuan derrigorrez bete beharreko inguruabarraren arrazoiagatik, txanda-aldaketak eraldatu, aurreratu edo atzeratu ahaliko ditu, zatitutako lanaldia ezarri edo hura kendu barne.

Langileek txanda- eta egun-aldaketak egin ahal izango dituzte haien artean, behar besteko aurrerapenarekin kasuan kasuko arduradunari eskatuz gero eta gutxienez hiru eguneko aurrerapenarekin, betiere zerbitzuaren funtzionamendu egokiari eragiten ez bazaio edo enpresaren edo hirugarren batzuen kalterako ez bada.

Lanaldia amaitzean ezingo da lantokia utzi txanda hartu ez bada edo ordezkapena egin ez bada; beraz, langileak lanaldia jarraituko du gehienez ere beste bi orduz. Ordu horiek behar bezala sarituko dira atsedenarekin, hain zuzen ere 2 ordu emango dira lan egindako horrelako ordu bakoitzeko. Bestela, aparteko ordu modura ordainduko dira, langileari ezarritako lanaldia amaitzen denetik aurrera egindakoak direnean.

Jarraikako eguneko lanaldiaren iraupena sei ordu baino gehiagokoa den guztietan, 15 minutuko atsedenaldia jarri beharko da. Atsedenaldi hori lan efektiboko denboratzat hartuko da, eta bakarria izango da laneko txanda bakoitzean. Ahal den neurrian, atsedenaldiaz lana egiten den tokitik kanpo gozatzeko saiakera egingo da, betiere zerbitzua behar bezala beteta geratzen bada.

Lehen adierazi denari jarraiki, urteko egutegiak eta horiek antolatzeke adostutako baldintzak enpresaren eta eremu bakoitzeko langileen aldetik ahalik eta adostasun handienarekin egingo dira. Bertan, zentro, lan-eremu edo talde bakoitzeko lanaldiaren banaketa sartuko da, kasuan kasuko urtean langile edo lan-talde bakoitzak egingo duen ordutegia zehaztuz. Egutegi eta laneko taula horiek lantzeke baldintzak eranskin modura sartu ahaliko dira hitzarmenean, eta haren unitateko zati izango dira.

2019ko martxoaren 8ko 8/2019 Errege Dekretuan oinarrituta, enpresak lanaldiaren eguneroko erregistroa bermatuko du, eta bertan langile bakoitzaren lanaldiaren hasierako eta bukarako ordutegi zehatza jasoko da, lan-parteen eta jaurtitzailearen bidez. Informazio hori eskuragarri izango du Batzordeak.

La cobertura del servicio público con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace indispensable la eventualidad de los horarios y de la jornada de trabajo del personal. Se entiende que la eventualidad de los horarios y de la jornada de trabajo constituye un elemento esencial en la contratación, si bien en ningún caso se rebasarán los límites de duración establecidos en las normas aplicables sobre la materia. Todo ello imposibilita programar el trabajo de forma rigurosamente metódica y previamente conocida, por cuanto la afluencia de tráfico en días y horas determinadas está sujeta a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples circunstancias incluidas las condiciones meteorológicas.

En consecuencia, se establece el régimen de trabajo a turnos rotativos con absoluto respeto a la legislación laboral vigente, en cuanto a descansos mínimos.

En cualquier ciclo de trabajo, en 14 días corridos se descansará un mínimo de 2 días (con sus noches), excepto para los casos en los que se acumulen más de 8 días de trabajo seguidos (9, 10 u 11 días seguidos), donde se deberá descansar un mínimo de 3 días a continuación de los días trabajados. No se permiten ciclos de trabajo de más de 11 días de trabajo seguidos y dispondrán de un mínimo de 8 días de descanso mensual. Este número mínimo de días se calculará proporcionalmente en los meses en que la persona trabajadora hubiese tenido ausencias por vacaciones, incapacidad temporal, u otras circunstancias.

Los calendarios de trabajo se ajustarán todo lo posible a las horas anuales pactadas, reduciendo la regularización al mínimo indispensable.

Los criterios para las regulaciones están recogidos en el anexo 1, apartado c.

La empresa podrá, por razones de prestación del servicio al que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o retrasar los mismos, o establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla.

El personal podrá realizar cambios de turnos y días entre sí, solicitándolo con la suficiente antelación, como mínimo tres días, a la persona responsable que corresponda, siempre que no vaya en perjuicio del buen funcionamiento del servicio o en detrimento de la empresa o de terceras personas.

No se podrá abandonar el puesto de trabajo al concluir la jornada laboral si no se ha producido el correspondiente relevo o sustitución, por lo que la persona trabajadora continuará la jornada hasta un máximo de dos horas que serán debidamente compensadas con descanso, a razón de 2 horas por cada hora trabajada, o remuneradas como horas extraordinarias, a partir de la finalización de la jornada establecida al trabajador o trabajadora.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma, de una duración de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo y será único por turno de trabajo. Se procurará que su disfrute sea fuera del enclave de su ubicación laboral siempre que el servicio quede cubierto.

En orden a lo expuesto anteriormente, los calendarios anuales junto con las condiciones pactadas para su elaboración se realizarán de forma más consensuada posible por la empresa y por el personal de cada área, e incluirán la distribución de la jornada laboral de cada centro, zona de trabajo o colectivo, recogiendo el horario que, durante el año de que se trate, realizará cada trabajador, trabajadora o grupo de personas trabajadoras. Las condiciones de elaboración de estos calendarios y cuadrantes se podrán integrar en el Convenio como anexos formando parte de la unidad del mismo.

En base al RD/2019 de 8 de marzo de 2019, la empresa garantizará el registro diario de jornada que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora mediante los partes de trabajo y el lanzador. Esta información estará disponible para el Comité.

Kontuan hartuta enpresak etengabe ematen duen zerbitzu publikoa eta jazotzen diren beharrak –bai egutegiko hutsuneetan, bai sendotzeetan, gaixotasunetan, ordaindutako baimenetan, eta abarretan–, horiek ezin badira aurreikusi, kontratazio berriko langileek plantillan egun dauden langile finkoek ez bezalako lan-erregimena izan ahalgo dute (eta hori zehaztuko da lan-kontratuan). Ondorioz, goizeko, arratsaldeko edo gaueko edozein txandatan lan egitea egokitu ahalgo zaie, lanaldi zatituan, laburtuan edo zatikakoan bezalaxe. Hala eta guztiz ere, urteko lanaldia hitzarmen honetan ezarritakoa izango da, eta ordainsaria, berriz, kasuan kasuko kategoria profesionalerako zehaztua.

Langile horiek, bestalde, kontratatu ohi diren aldi baterako langileen multzotik kontratatuko dira.

– Ordu osagarriak:

Ordu osagarrien kopurua ezin izango da izan kontratuaren xede diren lanordu arrunten % 60 baino handiagoa.

Langileak gutxienez 3 egun lehenago jakin beharko du zer egunetan eta zer ordutan egingo dituen hitzartutako ordu osagarriak.

Ordu osagarrien itunari kalterik egin gabe, urteko zenbaketan astean gutxienez hamar orduko lanaldia duten iraupen mugagabeko lanaldi partzialeko kontratuetan, enpresak, edozein unetan, borondatez onartutako ordu osagarriak eskaini ahal izango dizkie langileei, eta ordu horien kopurua ezin izango da izan kontratuaren xede diren ordu arrunten % 30 baino handiagoa.

9. artikulua. Lan zentroak eta eremuak.

Enpresak ematen duen zerbitzuaren ezaugarri bereziak direla-eta, autobidearen barruan adierazten zaion tokian bete beharko ditu funtzioak langileak, enpresak garatzen duen jardueraren ezaugarrien eskakizun oro betetz. Horrek ez du inolako aldaketarik ekarriko laneko kalifikazioan.

Ondorioz, langile bakoitzak egokituriko egoitzara bertaratze-ko betebeharra du lana hasterakoan, bere etxebizitzatik haraino duen distantzia edozein dela ere.

10. artikulua. Egutegiak.

Enpresak urteko «behin betiko» lan-egutegiak ezagutaraziko ditu eremu bakoitzerako. Horiek paperean edo euskarri informatikoan emango ditu, gehienez ere abenduko 2. asterako. Horretarako, funtsezkoa izango da langileek oporrez noiz gozatuko duten jakinaraztea gehienez ere azaroak 30 arte. Horrela, horiek adierazitako egutegian sartu ahalgo dira onartzen badira.

Egutegiak egiteko arlo bakoitzeko lan zikloak 1. eranskinean ageri dira.

Egutegia ahalik eta gehien egokituko zaio urteko lanaldiari. Edonola ere, egun erabiltzen diren zikloak ez diren beste batzuk erabili ahalgo dira, horretarako justifikaziorik badago. Hona hemen zikloa aldatzeko jazo daitezkeen inguruabarrak.

Kasu horietan jakinaren gainean jarriko dira kaltetutako langileak astebeteko epearekin gutxienez, posible denean.

Hala eta guztiz ere, arduradunen ardura izango da egutegiak diseinatzea, langileen iradokizunak biltzea, egutegiak ezarri eta jakinaraztea nahiz horiek behar bezala gauzatzen direla bermatzea.

Egutegian aldaketak egin ahalgo dira, betiere justifikatutako arrazoirik badago. Aldaketak kasuan kasuko inguruabarren berri (aurreikusteko modukoak zein ez) izan bezain laster jakinaraziko dira, data zehaztugabea bada ere. Adibidez, jaiegunen baten kopurua ezaguna izan daiteke, baina noiz ospatuko den ezezaguna izan.

Habida cuenta del servicio público que presta la empresa con carácter permanente y las necesidades que se producen, tanto en huecos de calendario, como en refuerzos, enfermedades, licencias retribuidas, etc. y cuya previsión es totalmente imposible de efectuar con antelación, el personal de nueva contratación podrá tener, y así figurará en su contrato de trabajo, un régimen de trabajo distinto al del personal fijo de plantilla en la actualidad y, por consiguiente, una persona podrá ser contratada para trabajar en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche, así como en jornada partida y jornada reducida o parcial, si bien su jornada anual será la establecida en el presente convenio y su retribución la fijada para la categoría profesional correspondiente.

Este personal será contratado entre el colectivo de personas eventuales que se vienen contratando habitualmente.

– Horas complementarias:

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Las personas deberán conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 3 días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al personal la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

Artículo 9. Centros y zonas de trabajo.

Por razón de las peculiares características del servicio que presta la empresa, dentro de la Autopista el trabajador o trabajadora deberá desempeñar sus funciones en cualquier lugar que se le indique, en atención a las exigencias de todo orden que pueda representar el carácter de la actividad que desarrolla la empresa, sin que ello suponga alteración alguna en su calificación laboral.

En consecuencia, cada persona trabajadora tiene la obligación de presentarse en las dependencias asignadas a la hora de iniciar el trabajo, independientemente de la distancia que pueda mediar desde su domicilio.

Artículo 10. Calendarios.

La empresa dará a conocer los calendarios laborales anuales «definitivos» para cada área en papel o soporte informático como máximo para la 2.ª semana de diciembre. Para ello será condición imprescindible que la plantilla por su parte, hagan saber a la empresa las fechas de disfrute vacacional a más tardar para el 30 de noviembre para incluirlas en dicho calendario, en caso de ser factibles.

Los ciclos de trabajo de cada una de las áreas para la elaboración de calendarios están detallados en el anexo 1.

El calendario se ajustará lo más posible a la jornada anual, pudiéndose utilizar otros ciclos a los que actualmente se utilizan, siempre y cuando exista justificación para ello; ejemplos de posibles situaciones de cambio de ciclos.

En estos casos se avisará al personal afectado siempre que sea posible como mínimo con una semana de antelación.

No obstante, será responsabilidad de las personas en puestos de responsabilidad diseñar los calendarios, recoger las sugerencias de la plantilla, establecer, y dar a conocer los calendarios, así como garantizar su correcta ejecución.

Se podrán realizar modificaciones en el calendario siempre que la causa sea justificada, dando a conocer las modificaciones tan pronto se tenga conocimiento en caso de acontecimientos cuya realización pueda ser o no predecibles pero cuya fecha es incierta. Por ejemplo, un acontecimiento festivo cuya ubicación sea conocida pero que se desconozca la fecha de celebración.

Zerbitzuaren beharregatik langile batek ohiko bi lekualdaketak (joana eta etorria) baino gehiago egin behar baditu, kilometroen gastuak ordaindu egingo zaizkio erantsitako taulari jarraiki (3. eranskina).

11. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek, enpresan duten antzintasuna edozein delarik ere, ordaindutako hogeita hamar egun natural izango dituzte oporretarako urtero eta talde bakoitzaren ezaugarri eta lan-baldintzei jarraiki. Ordainketari dagokionez zera hartuko da kontuan: Oinarrizko soldata, antzintasuna eta galera. Oporrak ez dira konpentsazio ekonomikoarekin ordeztuko.

Oporrak 1. eranskinetik b atalean definitzen diren bezala aukeratu dira.

Urte naturalak aurrera egin ahala sartutako langileak direnean, urte horren barruan gozatuko dituzte proportzioan kalkulaturako oporrez abenduaren hogeita hamar bitarte kalkulaturako.

Langileak ezin baditu oporrak dagokion garaian hartu, oporrak hasi aurretik aldi baterako ezintasun-egoeran dagoelako, alta jasotzen duenean hartuko ditu, alderdi biek adosten duten aldian.

Oporraldia hasi ondoren, edozein arrazoi dela-eta, langilea aldi baterako ezintasun-egoeran geratzen bada, oporrak eten egingo dira, eta aldi baterako ezintasun prozesua amaitutakoan hartuko dira opor horiek, alderdi biek adosten duten aldian.

Hartu gabeko orduak datorren urteko egutegiaren arabera zenbatuko dira egutegi erregularra duten langileentzat; egutegi etena duten langileentzat, aldiz, zati proportzionala hartuko da. Adibidez: Luzapenean egutegi esleitutako ordu-kopurua 24koa izango balitz, hurrengo urteko lanaldia «1640 ken 24» ordukoa izango litzateke, luzapeneko orduak kenduta, hain zuzen ere.

Haurdunaldiagatik aldi baterako ezintasun prozesu bat hasi eta, jarraian, amatasunagatik kontratua eten duelako urteko oporrak adostutako egunetan hartu ezin izan dituen langileak opor horiek bertan behera utz ditzake amatasun-baimena amaitu arte, eta posible izango da eskubide hori urte naturaletik kanpo erabiltzea, amatasuna urte horren ondoren amaitzen bada.

Beharrezkoa izango da oporrak urteko egutegiak egiteko arretikuntatik epearen barruan eskatzea, horiek kontuan hartu eta egutegi erregularrean sartzearen alde egiteko. Hurrengo urteko oporrez gozatzeko data arduradunari entregatuko zaizkio, indarreko urteko azaroaren 30erako beranduen jota.

12. artikulua. Aparteko orduak.

Aparteko 2. eranskinetik bategoria bakoitzerako jaso den zenbaterako gordinaren arabera ordainduko dira.

Alabaina, langileak aparteko orduak sartzen baditu, aukera izango du ordu horiek konpentsatzeko atsedenaldia hartzeko; atsedenaldi hori hartzea aukeratuz gero, bi atseden ordu hartuko ditu lanean emandako aparteko ordu bakoitzeko. Ordu hauek lanaldi erregularrean trataera izango dute. Enpresak eta langileak adostu beharko dute noiz hartu konpentsazio-atsedena, egin eta hurrengo lau hilabeteetan.

Lehen aipatutako balioak kalkulatzeko, Langileen Estatutuak eta aplikatu daitezkeen gainerako lege-arauek ezarritakoa hartu da aintzat.

Abenduaren 22ko 2064/1995 Errege Dekretuan ezarritako ondorioei begira, langileen eta enpresaren ordezkariak erabaki dute, sektoreko jardueraren izaera ikusita, egiturazko aparteko orduak ondoko arrazoi hauen ondorioz sartu behar diren horietatik direla:

Cuando por necesidades del servicio una persona trabajadora deba realizar más desplazamientos que los dos ordinarios (de ida y de vuelta), se le abonarán los gastos de kilometraje de acuerdo con el cuadrante adjunto (anexo 3).

Artículo 11. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa disfrutará, anualmente, de acuerdo con las características y condiciones de trabajo de cada colectivo, de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, entendiéndose como tal retribución los conceptos de Sueldo Base, antigüedad y quebranto. No serán sustituibles por compensación económica.

Las vacaciones se disfrutarán tal y como se detallan en el anexo 1, apartado b.

Cuando se trate de personal que haya ingresado en el transcurso del año natural, disfrutará dentro de ese año, de la parte proporcional calculada hasta el treinta y uno de diciembre.

Cuando una persona no pueda disfrutar sus vacaciones en las fechas en que le corresponden, por una Incapacidad Temporal iniciada con anterioridad al comienzo del periodo vacacional, realizará las mismas una vez haya causado alta, en el periodo acordado por ambas partes.

Si, una vez iniciado el periodo vacacional, la persona trabajadora se viese afectada por una incapacidad temporal por cualquier causa, se interrumpirán las vacaciones, disfrutándolas una vez terminado el proceso de IT, en el periodo acordado por ambas partes.

Las horas pendientes se computarán según el calendario del año entrante para personal con calendario regular y la parte proporcional en el caso de personal con calendario discontinuo. Por ejemplo, si en la prolongación el número de horas asignadas en el calendario fuese de 24, nuestra jornada anual del año siguiente serían 1640 - 24 horas correspondientes a esa prolongación.

La trabajadora que no haya podido disfrutar de sus vacaciones anuales en las fechas acordadas por tener iniciado un proceso de IT derivado de embarazo seguido del periodo de suspensión del contrato por maternidad, podrá aplazar las mismas a la finalización del permiso de maternidad, siendo posible hacer uso de este derecho fuera del año natural si la finalización de la maternidad excede del mismo.

Será necesaria la realización de la solicitud de vacaciones en el periodo previsto de realización de los calendarios anuales, cara a contemplarlas y procurar un calendario regular. Las fechas de disfrute de las vacaciones del siguiente año serán entregadas a la persona responsable para el 30 de noviembre del año en curso, a más tardar.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con el importe bruto que, para cada categoría, figura en el anexo 2.

No obstante, la persona trabajadora podrá optar en cada ocasión en que realice horas extraordinarias por su compensación mediante descanso, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria. Estas horas recibirán el tratamiento de regulaciones de jornada. El momento del disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los valores citados han sido calculados de conformidad con lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores (y las Trabajadoras) y demás normas legales de aplicación.

Las Representaciones de la plantilla y de la empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre, que, dada la naturaleza de la actividad del sector, se considerarán horas extraordinarias estructurales aquéllas que hayan de realizarse como consecuencia de:

- Egunean izandako ustekabeen ondoriozkoak.
- Zirkulazioa bat-batean ugaritzearen ondorioz egindakoak.
- Eguneko lanaldia ustekabez luzatzearen ondorioz egindakoak.

– Nagusi batek emandako aginduen ondorioz egindakoak, betiere horretarako justifikaziorik badago.

– Nagusi batek egindako akatsaren ondorioz, bi langile aurkezten direnean lanpostu bererako aldi berean eta batek alde egin behar duenean sartutako orduak. Alde egin behar duen langileari aparteko ordu bat ordainduko zaio.

– Egunean izandako ezinbesteko arrazoen ondorioz egindakoak (adibidez, aurretik ikusi ezin den eguraldi txarrak eragindakoak).

– Egunean aurrez ikusi ezin diren egoeren ondoriozkoak eta lehen aipatutako Errege Dekretuaren 24. artikulua 3. idatziztatian jasota daudenak.

Ordainsari orokorrean barne hartu da txandako eta likidazioko denboraren konpentsazioa; Hori dela eta, aparteko ordurik sartuz gero, ez da bestelako konpentsaziorik eman beharko kontzeptu horrengatik.

Ordu horiek guztiak aparteko ordu modura erregistratu beharko dira, betiere kasuan kasuko eremuko arduradunaren aginduagatik egiten badira.

Hala eta guztiz ere, egoera horiek guztiek ez dute aparteko orduak egitea ekarriko. Zehazki, honako alderdi hauek kontuan izan beharko dira:

a) Bertan ez egotea ezustean jazotakoa denean: bertan ez egotea aurreikusitako iraupena zein izango den kontuan hartuko da, baita jarduera betetzeko edo ez betetzeko beharra eta absentzia betetzeko egokituriko langileriaren egutegia ere.

* Bertan ez egotea zati batekoa bada egun baten barruan (ezusteko atzerapenen bat, ordu batzuk hartzeko baimena), eta arduradunak uste badu ez dagoela presarik eta eman beharreko zerbitzuan kalterik ez dela eragingo, ez da pertsona horrentzako ordetzorik bilatuko, betiere bertan ez egoteak lanaldiaren % 50 gaintzen ez badu. Kasu horretan, arduradunak eremua antolatuta beharko du, eta egoeraren berri eman. Horrela, zerbitzuaren mar-txa egokia eta beharrak estalita egotea bermatuko da pertsona lanean hasi bitarte.

* Kasu honentzako salbuespenak:

– Denbora-tarte hori betetzeko beharra egotea trafikobeharrekin bat egiteagatik (EBBI) edo bertan ez dagoen pertsona batekin baino gehiagorekin bat egitea.

– Seinaleztapen-jarduerak, segurtasunez egiteko behar den langile-kopurua izan gabe.

Presas- edo lehentasun-arrazoiengatik arduradunaren ustetan betetzea beharrezkoa den beste edozein eremu edo jarduera:

– Bertan ez egotea ezarritako % 50a baino luzeagoa izango dela aurreikusten bada eta luzatzea aurreikusi bada, ez-egote hori bete egin beharko da, betiere kasuan kasuko arduradunak hori ezartzen duenean.

b) Lanaldia ustekabeen zabaltzeagatik: ezarritako lanaldia luzatzen denean, aldea aparteko ordu gisa zenbatuko da. Lanaldiak luzatzeko egon daitezkeen arrazoiak, orokorrean, honako hauek izango dira:

– Trafiko beharrak* (sendotzeagatik).

– Presazko matxurak.

– Atzerapena ordainlekuko txandan (eta ordu-tarteak trafiko trinkoarekin bat egitea eta/edo hura betetzeko aukerarik ez egotea).

– Larrialdiaren arreta.

- Por ausencias imprevistas en el día.
- Por aumentos sobrevenidos de tráfico.
- Por ampliación imprevista de la jornada diaria.

– Por órdenes de una persona de rango superior, siempre y cuando esté justificado.

– Cuando por error de la persona de rango superior se presenten dos personas trabajadoras al mismo puesto de trabajo y una se tenga que marchar, a la persona que se tenga que marchar se le abonará una hora extraordinaria.

– Las que tengan su motivo en causas de fuerza mayor en el día (por ejemplo, las ocasionadas por inclemencias imprevisibles del tiempo).

– Las que sean consecuencia de situaciones imprevisibles en el día, y cualesquiera otras de las comprendidas en el apartado 3.º del artículo 24 del Real Decreto antes mencionado.

En la retribución general se encuentra ya incluida la compensación del tiempo de relevo y liquidación, por lo que no procederá ninguna compensación adicional por este concepto en el caso de realización de horas extraordinarias.

Todas estas horas deberán de registrarse como horas extras siempre y cuando se realicen por orden de la persona responsable del área correspondiente.

No obstante, no todas estas situaciones darán lugar a la realización de horas extras. Concretamente, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

a) Por ausencias imprevistas: se tomarán en cuenta la duración prevista de la ausencia, así como la necesidad o no de cubrir la actividad y el calendario del personal asignado para cubrir la ausencia.

* Si la ausencia es parcial en el día (una demora imprevista, licencia de unas horas) y la persona responsable considera que no existe urgencia ni se prevé perjuicios al servicio a prestar, no se procederá a sustituir a esa persona siempre y cuando la ausencia no supere un 50 % de la jornada de trabajo. En este caso, la persona responsable deberá organizar esta área y dar aviso de la situación de tal modo que garantice la buena marcha del servicio y las necesidades estén cubiertas hasta la incorporación de la persona trabajadora.

* Excepciones a este caso:

– Exista la necesidad de cubrir esa franja horaria por coincidir con necesidades de tráfico (IMD) o coincidan varias ausencias.

– Actuaciones de señalización sin número personal necesario para efectuarlo con seguridad.

Cualquier otra área o actividad que sea de obligación cubrir a criterio de la persona responsable por razones de urgencia o prioridad:

– Si la ausencia se prevé superior al 50 % establecido y se estima que se pueda alargar, se deberá cubrir esa ausencia, siempre y cuando así lo establezca el o la responsable correspondiente.

b) Por ampliación imprevista de la jornada: cuando se alargue la jornada laboral establecida se computará la diferencia como hora extra. Las razones por las cuales se podrán alargar las jornadas por lo general serán las siguientes:

– Necesidades de tráfico* (por refuerzo).

– Averías urgentes.

– Retraso de relevo peaje (y que la franja horaria coincida con tráfico denso y/o no exista posibilidad de cubrirlo).

– Atención emergencias.

– Salbuespeneko kasuetan ohiko lanaldia eguneko 9 ordua arte luzatu ahal da, lanaldia areagotzeak aparteko orduaren balioa izatea ekarri gabe. Zehazki, besteak beste, zatituta egin behar diren txandak egongo lirateke bertan (goiz eta arratsalde).

Ezarrirako lanaldia hasi baino lehen aurreratu behar denean:

– Oharra behar baino 2 ordu lehenago egiten bada, ez da aparteko ordurik sortuko (betiere, 8 orduak gainditzen badira).

– Oharra bi ordutik beherakoa bada, aparteko ordu izango da deia jasotzen denetik lanaldia hasi bitarte igarotzen den denbora.

Bederatzigarren ordua bete arte ohiko lanaldia zabaltzeagatik konpentsazioa honela arautuko da:

– Lanaldi osoa osatu arte pilatu egingo dira; horrela, langileak arduradunarekin adostutako atsedeen-eguna hartzea (betiere, erregulaziorako jarritako irizpideak betetzen badira) edo urteko lanorduak kentzea erabaki ahal du.

– Aparteko orduen kasuan, dirutan ordainduko dira edo atsedeen-egun moduan hartuko, aparteko ordu 1 = urteko lan-egutegian lan egindako bi ordu erlazioari jarraiki, eta arduradunaren eta langilearen artean adostutako irizpideari jarraiki. Konpentsaziorako aukeratutako modua argi egin behar da egin baino lehen.

13. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Langileak, aldezturik jakinarazita eta epe barruan justifikatuta, lanera ez joateko aukera izango du, eta ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, koadroan zehaztutako arrazoi eta denboretako batengatik.

Ordaindutako lizentzia eta baimen guztiek lanpostua gordezea ekarriko dute.

GGBB-k erreferentzia-taula bat egingo du baliozkotzat jotako egiaztagiriek, eta eguneratuta mantenduko du.

– En casos excepcionales se podrá ampliar la jornada ordinaria hasta 9 horas diarias, sin que el aumento de jornada tenga la consideración de hora extraordinaria. Concretamente, y entre otros, los Turnos que se necesitan hacer partidos (mañana y tarde).

Cuando se tenga que adelantar la jornada establecida antes de su inicio:

– Si el aviso es con más de 2 horas de antelación no dará lugar a ninguna hora extra (siempre y cuando no supere las 8 horas).

– Si el aviso es menor a las 2 horas, será hora extra el tiempo transcurrido desde la llamada hasta el comienzo de su jornada.

La compensación por ampliación de jornada ordinaria hasta novena hora se regulará del siguiente modo:

– Se acumularían hasta llegar a completar una jornada completa de tal modo que la persona trabajadora pueda optar a un día de descanso acordado con la persona responsable (siempre y cuando se cumplan los requisitos puestos para la regulación) o se restan a las horas anuales.

– En el caso de las horas extras, se pagarán en metálico o bien a razón de días de descanso, a razón de 1 hora extra = dos horas trabajadas de calendario anual, a criterio de la persona responsable en consenso con la persona trabajadora. La forma elegida de compensación deberá estar clarificada con anterioridad a su realización.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

La persona trabajadora con previo aviso y justificación en plazo podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo detallados en el cuadro.

Todas las licencias y permisos retribuidos conllevarán reserva de puesto.

RR.HH. facilitará una tabla de referencia con los justificantes considerados válidos, manteniéndolo actualizado.

Erref.	Arrazoa	Iraupena	Oharra
EZKONTZA, JAIOTZAK ETA KONTZILIAZIOA			
A	Ezkontza edo izatezko bikotearen erregistroa	Hemezortzi (18) egun natural	Langilea oporraldian ezkontzen bada, oporrekin pilatu ahal izango du ezkontza-baimena. Izatezko bikoteek baimen hori baliatzeko aukera izango dute, honako baldintza hauekin: - Ezkontzaren antzerako baimen-eskubidea aitortzen duen gertaera da bikotea arlo horretan eskumena duen administrazio publikoko izatezko bikoteen erregistroan inskribatzea. - Baimena ezin izango da behin baino gehiagotan baliatu pertsona berarekin elkartzeagatik (ezkontzat edo izatezko bikotetzat hartuta).
B	Bigarren graduako odol-ahaideen (gurasoak, seme-alabak, anai-arrebak eta bilobak) edo ezkontza-ahaidetasunen (seme-alabak, ezkontidearen anai-arrebak eta bilobak) arteko ezkontzak	Egun natural bat (1)	Ezkontzaren eguna (Giza Baliabideek aztertu beharreko gaia da). Aurreko egunean gaez lan eginez gero, bi egunetako bat aukeratu ahal izango da, betiere bi egunak lanegunak badira.
C	Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak	Beharrezko denbora	Lanaldiaren barnean egin behar direnean (norberarenak, eta arrazoi horrengatik laguntzekoak kanpoan geratzen dira).
D	Seme-alaben, biloben, seme-alabaordeen edo bilobaordeen bataioa	Egun natural bat (1)	Bataio-eguna lanaldiarekin bat datorrenean. Aurreko egunean gaez lan eginez gero, bi egunetako bat aukeratu ahal izango da, betiere bi egunak lanegunak badira.

Erref.	Arrazoia	Iraupena	Oharrak
E	Bularreko haurra bederatzilabete bete arte zaintzea	- Ordu eta erdiko edoskitze metatua lanegun bakoitzeko, eten denetik jarraian egiten bada, erditu ondoko 16 asteak ere hartuz - Ez bada horrela egiten, ordu bat edo - 30 minutu lanaldiaren murrizketa egunerokoa bada	Langileek (gurasoak: aita eta ama) lanetik ordubete ateratzeko eskubidea izango dute. Denbora hori bi zatitan banatu ahalko da. Kasu anitzetan, baimenaren iraupena proportzioan handituko da. Horren ordez, lanaldia ordu erdiz murriztu edo lanaldi osoetan metatzeko aukera egongo da, betiere enpresaren adostasunarekin. Aldi baterako ezintasun baja edo bestelako absentzia bat izateagatik ez dagokion baimen denbora hartu bada, urteko lanaldiarekin erregularizatuko da. Baimen hau banakako eskubidea da eta ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.
F	Seme-alaben, biloben, seme-alabaordeen edo bilobaordeen jaunartzea	Egun natural bat (1)	Lehen Jaunartzea lanegunarekin bat datorrenean. Aurreko egunean gaez lan eginez gero, bi egunetako bat aukeratu ahal izango da, betiere bi egunak lanegunak badira.
OSASUNA, KONTSULTAK, OSPITALERATZEA, HERIOTZA			
G	Sendagilearenean kontsulta izatea eta hara laguntzea	Beharrezko denbora	Baimen hau kontsulta mediko propioa eta seme-alaba, guraso, aita-amaginarreba eta bikoteari laguntzeko ere erabili ahal izango da, betiere behar bezala egiaztatzen bada nahitaezkoa dela horiei laguntzea. Abusuren bat atzemanaz gero, Batzorde Paritarioak aztertuko du. Betiere, behar bezala justifikatuta: Seme-alabak: 18 urtetik beherakoak. Gurasoak eta aita-amaginarrebak: > 65. 18 - 65 artekoak: laguntzeko arrazoiak egiaztatu behar dira.
H	Lehen graduko odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidea, izatezko bikotekidea, aitaginarreba-amaginarrebak, suhi-errainak, aita-amaginarrebaordeak edo seme-alabaordeen) istripua edo gaixotasun larria, ospitaleratzea edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikoa	Bost (5) lanegun	Ospitalizaziotzat hartuko dira bai etxeko ospitalizazioa, baita ohea okupatuta duen ospitale bateko ospitalizazioa. Horrek, beraz, kanpoan uzten du ospitaleko kanpo-kontsulta. Egunka zatitu ahal izango dira ospitalizazioak irauten duen bitartean. Ospitalizazioak bost egun baino gutxiago irauten badu, lizentzia ospitalizazio-denborara mugatuko da. Etxeko ospitalizazioak ospitalekoaren ondoren, ez du inola ere beste baimen bat hartzeko eskubiderik emango. Ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoaren kasuan, honako hauek justifikatu behar dira: ebakuntza kirurgikoa, ahaidetasuna eta medikuak agindutako etxean atsedean hartzeko beharra. Etxeko atsedeenaldia egun bakar baterako preskribatuta badago, egun horretara mugatuko da lizentzia.

Erref.	Arrazoia	Iraupena	Oharra
I	Bigarren graduko odol-ahaideen (aitona-amonak, anai-arrebak eta bilobak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidearen aitona-amonak, ezkontidearen anai-arrebak eta anai-arreben ezkontideak), (izatezko bikotearen odol-ahaideak barne, baita etxe berean langilearekin bizi den eta hura zaintzeko eskatzen duen beste edozein pertsona ere istripua), gaixotasun larria, ospitaleratzea edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikoa	Bost (5) lanegun	Ospitalizaziotzat hartuko dira bai etxeko ospitalizazioa, baita ohea okupatuta duen ospitale bateko ospitalizazioa. Horrek, beraz, kanpoan uzten du ospitaleko kanpo-kontsulta. Egunka zatitu ahal izango dira ospitalizazioak irauten duen bitartean. Ospitalizazioak bost egun baino gutxiago irauten badu, lizentzia ospitalizazio-denborara mugatuko da. Etxeko ospitalizazioak ospitalekoaren ondoren, ez du inola ere beste baimen bat hartzeko eskubiderik emango. Ospitaleratu gabe etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa kasuan, honako hauek justifikatu behar dira: ebakuntza kirurgikoa, ahaidetasuna eta medikuak agindutako etxean atsedean hartzeko beharra. Etxeko atsedena egun bakar baterako preskribatuta badago, egun horretara mugatuko da lizentzia. Elkarrekin bizi diren pertsonen kasuan, beharrezkoa izango da bizikidetza eta benetako zaintzaren beharra justifikatzea.
J	Lehen graduko odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidea, aitaginarreba-amaginarrebak, suhi-errainak, aita-amaginarrebaordeak edo seme-alabaordeen) heriotza	- Lau (4) lanegun - Bost (5) lanegun: ezkontidea, izatezko bikotekidea, seme-alabak eta aita/ama izanez gero	Heriotza gertatu eta hurrengo ondoko 7 egunetan hartu ahal izango dira, kontuan hartuta lehenengo eguna heriotzaren eguna dela.
K	Bigarren graduko odol-ahaideen (aitona-amonak, anai-arrebak eta bilobak) edo ezkontza-ahaideen (ezkontidearen aitona-amonak, ezkontidearen anai-arrebak eta anai-arreben ezkontideak) heriotza	- Bi (2) lanegun - Lau (4) lanegun: etxe berean bizi bazara	Heriotza gertatu eta hurrengo ondoko 5 egunetan hartu ahal izango dira, kontuan hartuta lehenengo eguna heriotzaren eguna dela.
L	Hirugarren graduko odol-ahaideen (osaba-izebak eta ilobak) edo ezkontza-ahaideen (ezkonkidearen osaba-izebak edo iloba propioak) heriotza	Egun natural bat (1)	Heriotzaren eguna, lur-emate eguna ala hiletaren eguna hartu ahal izango da (agurtzeko moduarekiko independentea, erlijiosoa izan ala ez). Lanaldia heriotzaren ueña baino lehen amaitu bada, heriotzaren egunaren hurrengo eguna aukeratu ahal izango da.
M	Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen etxean atsedean hartzea behar duten sedaziodun proba medikoak	Bi (2) egun natural	Beharrezkoa da sedazioarekin egindako proba medikoak, medikuaren aginduz etxean atsedean hartzeko beharra eta ahaidetasuna justifikatzea. Etxeko atsedena egun bakar baterako preskribatuta badago, lizentzia egun horretara mugatuko da.
N	Ezinbesteko kasuetan, beharrezkoa denean senideekin edo bizikideekin lotutako premiazko familia-arrazoiengatik, gaixotasuna edo istripua dela eta, berehala bertaratu behar denean	4 egun urtean, orduka har daitezkeenak (32 ordu urtean)	Atal honetan aurreikusitako arrazoiengatik lanera joan gabeko orduak urtean lau egunen baliokideak izateko eskubidea izango dute langileek. Hau da, 32 ordu lanaldiaren % 100ean lan egiten duten pertsonentzat, 16 ordu % 50eko lanaldientzat edo zati proportzionala gainerako kasuetan, eta langileek, hala badagokio, absentiaren arrazoiaren egiaztagiria aurkeztu beharko dute.
B, H, I, J eta K kasuetan, epea egutegiko beste hiru egunez luzatu ahal izango da, honako honen arabera: - 200-400 km (joatea): egun 1 - 401-600 km (joatea): 2 egun - 601 km-tik gora: 3 egun Baimena ezingo da ez zatitu ez luzatu.			
Legezko tutorearen kontzeptua gurasoenarekin parekatzen da, eta, hala, tutore horrek gurasoen izaera berdina izango du, gurasorik ez dagoen kasuan.			

Erref.	Arrazoia	Iraupena	Oharrak
H atalean, lehen graduako odol-ahaideen (gurasoak eta seme-alabak) eta ezkonkidea edo izatezko bikoteen gaixotasun larria edo ospitaleratzea, baimen-egun bat gehiago hartzeko aukera izango da, ospitaleratze hori hilabetetik gorakoa bada eta langilearen eskubidea den baimen ordaindua amaitu bada.			
ADMINISTRAZIO-KUDEAKETAK, EPAIKETAK, BETEBEHAR PUBLIKIOAK, AZTERKETA OFIZIALAK, BESTELAKOAK			
O	Ohiko bitokia aldatzea	Egun natural bat (1)	Berehalako gertaera lanaldiarekin bat datorrenean
P	Nahitaezko betebehar publikoa betetzea	Beharrezko denbora	- Langilea epaimahai edo lekuko gisa eta demandatzaile edo demandatua denean. - Langilea zinegotzi aukeratzenean, osoko bilkura eta/edo batzordeetara joateko. Kasu horietan, legeriak ezarritakoaren arabera jokatu da. - Mahaiburu, hauteskunde-mahaiko kide, ikuskatzaile edo ahaldun gisa, legeriak ezarritakoaren arabera.
Q	Titulu ofizialak eskuratzeko azterketak	Beharrezko denbora	Indarrean dauden xedapenek ezartzen dutenaren arabera, matrikularen eta azterketa egitearen egiaztagiriak aurkeztu beharko dira.
R	Enpresako gaiak direla eta, legezko epaiketara edo agerraldietara joatea, lekuko edo salatu gisa	Beharrezko denbora	Helburu horretarako erabiltzen diren orduak atseden orduak badira, lan egindako ordu gisa zenbatuko dira, joan-etorrirako behar den denbora barne, eta kilometrajea eta aparkalekuko gastua ordainduko dira, halakorik balego.
S	Kamioia gidatzeko baimena berriztatzea	Ordu bat (1)	Lanpostuko eginkizunak betetzeko beharrezkoa bada, eta, betiere, langilearen lan-ordutegia eta berritzea egiten den zentroko arreta-ordutegia bat badatoz.
T	Hezur-muinaren dohaintzak	Beharrezko denbora	Emaila boluntarioa izanez gero, dohaintza behar duen paziente batekin bateragarria izatera iristen bada.

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
MATRIMONIO, NACIMIENTOS, CONCILIACIÓN			
A	Matrimonio o registro de pareja de hecho	Dieciocho (18) días naturales	Si el personal se casara durante el periodo vacacional, podrá acumular la licencia por matrimonio a las vacaciones. Las parejas de hecho podrán disfrutar de este permiso bajo las siguientes condiciones: - El acontecimiento que determina el reconocimiento del derecho al permiso, como análogo a la boda, es la inscripción de la pareja en el registro de parejas de hecho de la administración pública competente en esta materia. - No podrá disfrutarse el permiso más de una vez por una unión (entendiendo por unión tanto boda como pareja de hecho) con la misma persona.
B	Matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (padre/madre, hijos/as, hermanos/as y nietos/as) o afinidad (hijastros/as, hermanos/as del cónyuge y nietastros/as)	Un (1) día natural	Día celebración del matrimonio (a analizar por parte de RR.HH.). En caso de trabajar de noche el día anterior, se podrá elegir uno de los 2 días, siempre y cuando los 2 días sean laborables.
C	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	El tiempo necesario	Siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (propias, quedando excluidas las de acompañamiento por este motivo).
D	Bautizo de hijos/as, nietos/as, hijastros/as o nietastros/as	Un (1) día natural	Cuando coincida el bautizo con jornada de trabajo. En caso de trabajar de noche el día anterior, se podrá elegir uno de los 2 días, siempre y cuando los 2 días sean laborables.

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
E	Cuidado de lactante hasta que cumpla nueve meses	- 1 h 30 min lactancia acumulada por día laborable si se disfruta seguido a la suspensión del contrato por nacimiento, disfrutándose también las 16 semanas seguidas al parto - En caso contrario 1 h o - 30 min si la reducción de jornada es diaria	El personal (madres y padres) tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo. Se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos múltiples. Se podrá sustituir por una reducción de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas, siempre con acuerdo de la empresa. Si se hubiese disfrutado un tiempo de permiso por este concepto que no correspondiese, por existir una baja de incapacidad temporal u otro tipo de ausencia, se regularizaría con la jornada anual. Este permiso es un derecho individual sin que pueda transferirse a la otra persona progenitora.
F	Primera comunión de hijos/as, nietos/as, hijastros/as o nietastros/as	Un (1) día natural	Cuando la primera comunión coincida con día de trabajo. En caso de trabajar de noche el día anterior, se podrá elegir uno de los 2 días, siempre y cuando los 2 días sean laborables.
SALUD, CONSULTAS, HOSPITALIZACIONES, FALLECIMIENTO			
G	Consulta médica y acompañamiento	El tiempo necesario	Consulta médica propia y acompañamiento a hijos/as, padres/madres, suegros/as y cónyuge siempre que se justifique debidamente por escrito la necesidad de acompañamiento. En caso de detectar abusos, será analizado por la Comisión Paritaria. Siempre que se justifique debidamente: Hijos/as: menores 18 años. Padres/madres y suegros/as: > 65. Entre 18 - 65: justificando causas acompañamiento.
H	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad (padre/madre e hijos/as) o afinidad (cónyuge, pareja de hecho, suegro/a, yerno/nuera, padrastro/madrastra e hijastros/as)	Cinco (5) días laborales	Entendiendo como hospitalización, tanto la hospitalización domiciliaria, como el ingreso en un centro hospitalario con ocupación de cama, lo que excluye, por tanto, la consulta externa hospitalaria. Podrán ser fraccionados por días mientras dure la hospitalización. Si la hospitalización dura menos de cinco días, la licencia se limitará al tiempo de hospitalización. En ningún caso, la hospitalización domiciliaria seguida de la hospitalaria dará derecho a un nuevo permiso. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, es necesario justificar: la intervención quirúrgica, el parentesco y la necesidad de reposo domiciliario por prescripción médica. En caso de que el reposo domiciliario esté prescrito para 1 solo día, la licencia se limitará a ese día.

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
I	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad (abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) o afinidad (abuelos/as del cónyuge, hermanos/as del cónyuge y cónyuges de los hermanos/as), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectiva de aquella	Cinco (5) días laborales	Entendiendo como hospitalización, tanto la hospitalización domiciliaria, como el ingreso en un centro hospitalario con ocupación de cama, lo que excluye, por tanto, la consulta externa hospitalaria. Podrán ser fraccionados por días mientras dure la hospitalización. Si la hospitalización dura menos de cinco días, la licencia se limitará al tiempo de hospitalización. En ningún caso, la hospitalización domiciliaria seguida de la hospitalaria dará derecho a un nuevo permiso. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, es necesario justificar: la intervención quirúrgica, el parentesco y la necesidad de reposo domiciliario por prescripción médica. En caso de que el reposo domiciliario esté prescrito para 1 solo día, la licencia se limitará a ese día. En caso de personas convivientes, será necesario justificar la convivencia y la necesidad del cuidado efectivo.
J	Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad (padre/madre e hijos/as) o afinidad (cónyuge, pareja de hecho, suegro/a, yerno/nuera, padrastro/madrastra e hijastros/as)	- Cuatro (4) días laborales - Cinco (5) días laborales: en caso de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as y padre/madre	Se podrán disfrutar dentro de los 7 días siguientes al día del fallecimiento, teniendo en cuenta que el primer día posible es el día del fallecimiento.
K	Fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad (abuelos/as, hermanos/as y nietos/as) o afinidad (abuelos/as del cónyuge, hermanos/as del cónyuge y cónyuges de los hermanos/as)	- Dos (2) días laborales - Cuatro (4) días laborales: en caso de convivir en el mismo domicilio	Se podrán disfrutar dentro de los 5 días siguientes al día del fallecimiento, teniendo en cuenta que el primer día posible es el día del fallecimiento.
L	Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad (tíos/as y sobrinos/as) o afinidad (tíos/as y sobrinos/as carnales del cónyuge)	Un (1) día natural	Se podrá elegir entre el día de fallecimiento, entierro o el funeral (independiente de la forma de despedida, religiosa o no). En caso de haber finalizado la jornada de trabajo antes del momento del fallecimiento, se podrá elegir el día inmediatamente posterior al día del fallecimiento.
M	Pruebas médicas con sedación que precisen reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos (2) días naturales	Es necesario justificar las pruebas médicas realizadas con sedación, la necesidad de reposo domiciliario por prescripción médica y el parentesco. En caso de que el reposo domiciliario esté prescrito para 1 solo día, la licencia se limitará a ese día.
N	Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata	4 días al año, que se pueden disfrutar por horas (32 horas/año)	Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año. Es decir, 32 h para personas trabajando al 100 % de jornada, 16 h para jornadas del 50 % o la parte proporcional en el resto de los casos, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
<p>En los casos B, H, I, J y K el plazo podrá ampliarse hasta tres días naturales más, según lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 200 km a 400 km (ida): 1 día - De 401 km a 600 km (ida): 2 días - Más de 601 km: 3 días <p>No dando lugar a su fraccionamiento en relación al permiso, ni a su ampliación.</p>			
<p>El concepto tutor/a legal se equipara al de los padres y las madres, quien tendrá en su caso la misma consideración que el de los padres y madres en ausencia de dichas figuras.</p>			

Ref.	Motivo	Duración	Observaciones
En el apartado H, enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad (padres/madres e hijos/as) y cónyuge o pareja de hecho, se podrá optar a un día más de licencia en el momento que dicha hospitalización exceda de un mes y se haya agotado el permiso retribuido al que la persona trabajadora tiene derecho.			
GESTIONES ADMINISTRATIVAS, JUICIOS, DEBERES PÚBLICOS, EXAMENES OFICIALES, OTROS			
O	Traslado de domicilio habitual	Un (1) día natural	Cuando coincida con la jornada laboral el hecho inmediato
P	Cumplimiento de deber de carácter público inexcusable	Tiempo imprescindible	- Cuando la persona es citada como jurado o testigo y demandante o demandada - Cuando la persona sea elegida como concejal o concejala para asistencia a plenos y/o comisiones. En estos casos se actuará como marca la legislación. - Cuando la persona es convocada como presidenta o vocal de mesa electoral, o actúa como interventoras o apoderadas, se actuará como marca la legislación.
Q	Exámenes para la obtención de un título oficial	Tiempo imprescindible	De acuerdo con lo que se establece en las disposiciones vigentes, mediante exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes
R	Asistencia a juicios o comparecencias legales como testigo o denunciado, por asuntos de la empresa.	El tiempo necesario	Si las horas utilizadas por este fin fuesen de descanso, se computarían como trabajadas, incluido el tiempo necesario para el desplazamiento y se abonará el kilometraje y gastos de parking si los hubiera.
S	Renovación del permiso de conducir del camión	Una (1) hora	En el caso de que sea necesario en el desempeño del puesto de trabajo y siempre y cuando coincida el horario laboral de la persona trabajadora con el horario de atención al público del centro en el que se realiza la renovación.
T	Donaciones de médula ósea	El tiempo necesario	En el caso de donación voluntaria y llegar a ser compatible con una persona paciente que precise de la donación.

Ordaindu gabeko baimena gehienez 80 ordu kopurukoa izango da urteko: betiere, urtean behin bakarrik eskatzen bada, eta, gutxienez, 40 ordu iraungo du, inolako etenik gabe. Behar edo justifikazio bat dela eta emango da, eta hilabete lehenago abisatu behar da, gutxienez. Ordaindu gabeko lizentzia hau onartuko da eskatutako aldirako eta kontratazio-gaitasunaren arabera.

Ordaindu gabeko baimen kasu hauetan, hala nola justifikatu gabeko absenzietan, enpresak legez ezarrita dagoen bezala jokatuko du: gertakizun arruntengatik kotizatuko du egun horiengatik, gutxienezko oinarriengatik, eta langileak jarduerarik gabe dagoela jakinaraziko dio Gizarte Segurantzari.

Oro har, ahal izanez gero, gutxienez 4 egun lehenago egingo dira eskaerak, ordezpena kudeatu ahal izateko -hala badagokio- eta behar bezalako zerbitzua bermatu ahal izateko.

Absentzia horiek guztiak behar bezala frogatu behar dira, kasuan kasuko ziurtagiria entregatuz gehienez astebeteko epean, baimenaz gozatzen hasten denetik aurrera. Ziurtagiria entregatzen ez bada edo hura jakinarazten ez bada, ez da baimenik emango.

– Lan-kontratua etetea gurasoen baimenagatik:

1. Langileek guraso-baimena izateko eskubidea izango dute semea, alaba edo urte bete baino gehiagoan etxean hartutako adingabea zaintzeko, adingabeak zortzi urte bete arte.

Baimen horiek ez du zortzi aste baino gehiago iraungo, jarraian edo zatituta, lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Permiso no retribuido máximo anual de 80 horas: siempre y cuando se solicite una única vez al año, con una duración mínima de 40 horas y de forma continuada. Partirá de una necesidad o justificación y deberá avisarse con un mínimo de un mes de plazo. La aceptación de esta licencia no retribuida estará sujeta al período solicitado y la capacidad de contratación.

En estos supuestos de permisos no retribuidos, así como en otros similares como el caso de ausencias injustificadas, la empresa actuará como legalmente está establecido: cotizará por contingencias comunes por esos días, por la base mínima y comunicará la situación de inactividad de la persona trabajadora a la Seguridad Social.

Las solicitudes deberán realizarse con un mínimo de 4 días como norma general y siempre que sea posible para poder gestionar la sustitución si procede y garantizar un servicio en condiciones.

Todas las ausencias deberán ser debidamente acreditadas, entregando el correspondiente justificante en un plazo máximo de una semana a partir del disfrute de dicha licencia. En caso de no entregar el justificante, así como de ausencia de comunicación, no será tratada como licencia retribuida.

– Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o persona menor acogida por tiempo superior a un año, hasta el momento en que esta persona menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Baimen hau langileen eskubide indibiduala da, gizonezko zein emakumezko, eskubide indibiduala da, eta ezin da eskubide hori eskualdatu.

Langileak zehaztu beharko du noiz hasi eta bukatuko den baimena, edo, hala badagokio, denboraldiak zein izango diren. Enpresari gutxienez 10 egun lehenago jakinarazi beharko zaio gatazkarik gabeko aldietan, eta gutxienez 30 egun lehenago Aste Santuan, Udan eta Gabonetan, ezinbesteko kasuetan izan ezik, langilearen egoera eta enpresaren antolamendu-beharrak kontuan hartuta.

Baldin eta bi langilek edo gehiagok eskubide hori sortzen badute subjektu eragile berarengatik edo antolamendu-beharrengatik eta eskaeren bolumenagatik, eta eskatutako aldian guraso-baimena hartzeak enpresaren funtzionamendu egokia larriki aldatzen badu, enpresak baimena ematea arrazoizko aldi batez atzeratu ahal izango du, idatziz justifikatuz eta beste aukera bat eskaini ondoren, malgutasuna bera.

Oraingoz, ez da aurreikusten guraso-baimen berria ordaindua izango denik, eta, beraz, araudi horretan ezarritakoa hartuko da kontuan (Europako epea 2024/08/02ra arte).

14. artikulua. Eszedentziak.

Gutxienez urte bateko antzinatasuna duten langileek eszedentzia eskatu ahal izango dute, ondoko arau hauek betetzen badituzte:

– Eszedentziaren eskabidea eszedentzia hasi baino hilabete lehenago aurkeztu beharko da gutxienez. Urte bateko edo gehiagoko eszedentzietarako, aurreabisua 2 hilabetekoa izango da.

– Eszedentziak lau hilabeteko iraupena izango du, gutxienez, eta bost urtekoa, gehienez. Langile horrexek berriro ere eszedentzia hartu nahi badu, lau urte igaro beharko dira nahitaez aurreko eszedentzia bukatu zenetik. Hala eta guztiz ere, enpresak epe horiek labur litzake, alderdi bien beharrianak kontuan hartuz. Enpresak banakako kasuak aztertuko ditu.

– Enpresan berriro hasteko erabakia eszedentzia bukatu eta hilabetea igaro aurretik, gutxienez, jakinarazi beharko da. Aurreko paragrafoan adierazitakoa bete ezik, enpresan berriro hasteko eskubidea galduko da.

– Bi urteko edo gutxiagoko eszedentzia hartzen duten langileak, hala nahi badute, besterik gabe hasi ahal izango dira enpresan, aurreko paragrafoan finkatutako aurre-abisua betetzen badute.

– Bi urtetik gorako eszedentzietan, eszedentzian dagoen langileak lehenasunezko eskubidea izango du enpresan bere kategoria berean edo antzeko kategoria batean egon edo sor litezkeen lanpostu hutsak betetzeko.

– Langile horrexek berriro ere eszedentzia hartu nahi badu, lau urte igaro beharko dira nahitaez aurreko eszedentzia bukatu zenetik.

– Eszedentzian egondako aldia ez da ondorio baterako ere zenbatuko.

15. artikulua. Erretiroa.

* Borondatezko erretiro aurreratua eta kalte-ordaina.

Borondatezko erretiro aurreratuagatik kalte-ordaina honako inguruabar hauek baldintzatuko dute:

1. Langileak borondatezko erretiro aurreratua hartzeko aukera izatea, erretiroa hartzeko unean indarrean dagoen araudia arabera.

Gaur egun, araudi horrek honako baldintza hauek eskatzen ditu borondatezko erretiro aurreraturako:

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de al menos 10 días en periodos no conflictivos y al menos 30 días en periodos de Semana Santa, Verano y Navidad, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o por necesidades organizativas y volumen de peticiones, en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Por el momento, no se contempla el carácter retribuido del nuevo permiso parental, por lo que se atenderá a lo que se establezca en esa regulación (plazo de Europa hasta el 02/08/2024).

Artículo 14. Excedencias.

El personal fijo en plantilla con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria bajo las siguientes normas:

– La solicitud de excedencia deberá ser formulada con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de inicio de la misma. Para aquellas excedencias de un año o superiores el preaviso será de 2 meses.

– La duración mínima será de cuatro meses y máxima de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, no obstante, la empresa podrá acordar acortar estos plazos atendiendo a las necesidades de ambas partes. La empresa podrá estudiar casos particulares de manera excepcional.

– La decisión de reincorporación en la Empresa deberá ser comunicada a ésta con una antelación no inferior a un mes respecto a la fecha de finalización de la excedencia. Se perderá el derecho a reingreso en la Empresa si no se solicita con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior.

– Quienes disfruten de excedencia por un periodo de dos años, o menor, podrán optar por la reincorporación automática a la empresa cumpliendo el requisito de preaviso de la norma anterior.

– En las excedencias superiores a dos años, la persona excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

– Este derecho a la excedencia sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

– El tiempo de excedencia no se computará a ningún efecto.

Artículo 15. Jubilación.

* Jubilación anticipada voluntaria e indemnización.

La indemnización por jubilación anticipada voluntaria estará condicionada a las siguientes circunstancias:

1. Que la persona trabajadora pueda acceder a la modalidad de jubilación anticipada voluntaria, la cual se registrará por la normativa vigente en el momento del acceso a la jubilación.

En la actualidad dicha normativa exige para la jubilación anticipada voluntaria los siguientes requisitos:

– Adina: kasu bakoitzean dagokion erretiro-adina arrunta baino 2 urte gutxiago, adinaren koefiziente murriztaileak kontuan hartu gabe, halakorik balego.

2024. urtean, 63 urte, 38 urteko edo gehiagoko kotizazioarekin, edo 64 urte eta 6 hilabete, 38 urte baino gutxiagoko kotizazioarekin.

– 35 urteko kotizazio-aldia egiaztatzea. Ondorio horietarako, nahitaezko soldadutza eta ordezkotza gizarte-prestazioa kotizazio-denboratza hartuko dira.

– Pentsioaren zenbatekoak handiagoa izan behar du 65 urte betetzean familia-egoeratik pertsona horri legokiokeen gutxieneko pentsioaren zenbatekoa baino.

2. Enpresan hamar urte edo gehiagoko antzinatasuna duen langileak borondatezko baja hartzen badu enpresan, borondatezko erretiro aurreratua eskatu eta eman dakion 15 eguneko gehiengoko epean, borondatezko erretiro aurreratuagatik kalte-ordaina hau jasoko du:

– Soldatuko 11 hileko, irabazietako partaidetzaren 1/14a eta hileko antzinatasunak.

16. artikulua. Sustapena eta lanpostuak betetzea. Balio-niztasun plana.

Lanpostu berriak sortzen direnean eta/edo enpresak beharrezkotzat jotzen duenean barne-sustapeneko prozesua irekitzea, hori egiteko aukera izango du, deialdia eginez eta langileen legezko ordezkariak jakinaren gainean jarritz. Horren bitartez, egoki irizten badute, iradokizunak edo proposamenak egin ahalko dituzte azken horiek.

Barne-sustapenerako eskubidea onartzen da, enpresak aukera hori hautatzen duenean. Horretarako, kontuan hartuko dira langilearen prestakuntza eta merezimenduak, eskatutako lanpostuko profilari egokitzea nahiz enpresako antolamendugaitasunak. Kasu guztietan diskriminazio ezaren printzipioa errespetatuko da.

Deialdia hautapen-prozesua hasi baino 15 egun lehenago hasi beharko da, gutxienez, eta bete beharreko lanpostuaren xehetasunak emateko nahiz eskatzen den profila zehazteko, oinarriko baldintzak jartzeko eta hautapen-prozesuari atxikitako probak argitzea saiakera egingo da.

Enpresaren barruan behar diren kategoría profesionalak sustatzeko mekanismo bat ezartzen da, eta jarraian zehaztutako moduan jardungo da.

Bidesari eta kontrol zentrorako honako hauek hartuko dira kontuan:

- Gidabaimena derrigorrezkoa.
- * Alderdi teknikoak:
 - Lanpostua ezagutzea.
 - Euskara jakitea.
- * Nortasunari buruzko alderdiak:
 - Kontrol emozionala.
 - Harremanak eratze gaitasuna.
 - Antolatze gaitasuna.
 - Agintari izateko dohainak.
- * Elkarrizketa pertsonala.
- * Antzinatasuna eta esperientzia:
 - Lanpostua ezagutzeak esan nahi du egin beharreko lanak ezagutzen direla, ez bete beharreko lanpostuan duen eskarmen-tua.

Erretiroagatik edo enpresan baja hartzeagatik hutsik gertzen diren kategoría profesionalak baxuagoko langile finkoek beteko dituzte, enpresak beharrezkotzat jotzen badu.

– Edad: 2 años inferior a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso corresponda, sin que se tengan en cuenta los coeficientes reductores de edad, en caso de que los hubiera.

En el año 2024, a los 63 años con 38 años o más de cotización, o 64 años y 6 meses con menos de 38 años de cotización.

– Acreditar un período de cotización de 35 años. A estos efectos el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria se considerará como tiempo de cotización.

– El importe de la pensión debe resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a esa persona por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años.

2. La persona que con una antigüedad en la empresa de diez o más años, cause baja voluntaria en la empresa para que, en el plazo máximo de 15 días desde su baja voluntaria, solicite y se le conceda la jubilación anticipada voluntaria percibirá la siguiente indemnización por jubilación anticipada voluntaria:

– 11 mensualidades de salario, 1/14 de la participación en beneficios y antigüedad mensuales.

Artículo 16. Promoción y cobertura de puestos. Plan de polyvalencia.

Quando se creen nuevos puestos de trabajo y/o la empresa crea necesario abrir un proceso de promoción interna, podrá hacerlo realizando la convocatoria e informando a la representación legal de la plantilla al objeto de que puedan, si lo estiman oportuno, realizar sugerencias o propuestas.

Se reconoce el derecho a la promoción interna, cuando la empresa opte por esta opción, teniendo en cuenta la formación y méritos de la persona trabajadora, la adecuación al perfil del puesto de trabajo requerido, así como las facultades organizativas de la empresa, respetando en todo caso el principio de no discriminación.

La convocatoria se deberá realizar con un mínimo de 15 días con anterioridad al inicio del proceso de selección y procurará detallar el puesto a cubrir, así como el perfil requerido, las condiciones básicas y las pruebas sujetas al proceso de selección.

Se establece un mecanismo para promocionar las categorías profesionales que sean necesarias dentro de la empresa, en el que se procederá de la siguiente forma.

Para el área de peaje y centro de control se tendrán en cuenta:

- Carné de conducir indispensable.
- * Aspectos técnicos:
 - Conocimiento del puesto.
 - Conocimiento de euskera.
- * Aspectos de personalidad:
 - Control emocional.
 - Capacidad de relación.
 - Capacidad de organización.
 - Dotes de mando.
- * Entrevista personal.
- * Antigüedad y experiencia:
 - El conocimiento del puesto se basa en conocer los trabajos a realizar, no a la experiencia en el puesto a cubrir.

Las categorías que queden libres por jubilaciones o bajas en la empresa serán cubiertas por personal fijo de menor categoría, siempre que la empresa lo juzgue necesario.

Bestalde, balioaniztasuneko plan bat landuko da, enpresako beste lanpostu batzuetan lan egin nahi duten ordainpeko langileak bermeeekin prestatzeko. Ad hoc prestakuntza plan bat prestatu beharko da kasurako.

17. artikulua. Euskara Plana.

Euskararen presentzia, erabilera eta kudeaketa ziurtatzeko diseinatzen diren ekimen eta planak aurkeztu eta babesteko konpromisoa hartzen da. Horrela, Enpresa Batzordeak planen garapenean eta hobekuntzan parte hartu ahal izango du lanean eta barne harremanetan euskararen erabilera bultzatzeko, pertsonen partehartzearen aldeko apustua eginez eta beharrezko baliabideak ezarri.

18. artikulua. Euskararen sustapena.

Enpresak euskararen sustapena bermatzeko konpromisoa hartzen du, langileen arteko ohiko giza harremanetan hura ohi-turaz erabiltzen dela babesteko baliabide guztiak jartzearekin batera. Gauza bera bermatzeko konpromisoa hartzen du erabiltzaileei arreta eskaintzerakoan. Horrela, batetik, ahalik eta esfortzu handiena jarriko da barne-prozedurak eta baliabideak euskaraz geroz eta gehiago aurkezteko. Bestalde, euskaraz harremanetan jartzeko gai diren langileak kontratatzen direla bultzatzeko kontratazio-politika garatzeko esfortzua egingo da.

Egun langile finko direnentzat, urtero euskara ikasteko jarritako aurrekontua izango da abiaburua.

– Baldintza orokorrak:

Ikastegiak homologatutako euskaltegiak edota udal euskaltegiak izan beharko dira, langile guztiei ikasteko aukera bermatze aldera.

Prestakuntza lanorduetatik kanpo eskuratu beharko da.

Gutxienez hilabeteko aurrerapenarekin, langileak GGBBen Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio euskara ikasteko asmoa duela.

Euskara ikasteko laguntzen gai guztiak Giza Baliabideen Sailak horretarako zehaztutako prozedura baten bidez arautuko dira. Prozedura hori intranetean dago eskuragarri.

Prozedimenduan garatutako baldintzen baitan GGBB-ko Zuzendaritzak ezezkoa eman dezake.

19. artikulua. Lanbide heziketa.

Bidelanek ahal den neurrian sustatuko ditu egoki irizitako prestakuntza ikastaroak, lanpostu batean dagoen langileak lana hobeki egiteko beharrezkoa denean.

Langileak Enpresak proposatzen dizkion ikasketak egin ahalko ditu egokiturik dituen funtzioak edo egokituko dizkionak hobeki betetzeko. Salbuespena enpresak egokituriko berariazko prestakuntza izango da, hura derrigorrezkoa baita. Derrigorrezkoak direnak laneko ordutegiaren barruan egin beharko dira, ahal den neurrian, eta posible ez bada eta lanalditik kanpo egin behar badira, horiek aparteko ordu moduan ordainduko dira. Enpresa izango da prestakuntza jardunaldiak derrigorrezkoak diren edo ez eta horietara joan behar izatea zehaztuko duena.

20. artikulua. Lanpostuen definizioa.

* Txandaren arduraduna.

Lanpostuko funtzio eta erantzukizun nagusiak hauek izango dira:

– Trafikoa eta langileak banatzea inguruabarren arabera.

– Txanpon-aldaketen gaineko arazoak edo inguruabarrak kudeatzea egokituriko ordainlekuetan.

– Larrialdiren bat jazotzen bada, trafikoa antolatzea bideak ireki edo ixteari dagokionez eta kasuan kasuko seinaleztapenari dagokionez.

Por otro lado, se trabajará un plan de polivalencia a fin de preparar con garantías al personal de peaje que quiera acceder a trabajar en otros puestos de la empresa. Se deberá preparar para cada caso un plan de formación ad hoc.

Artículo 17. Plan de Euskera.

Se adquiere el compromiso de aportar y apoyar las iniciativas y planes que se diseñen a fin de asegurar la presencia, uso y gestión del euskera. De este modo el Comité de Empresa podrá participar en el desarrollo y mejora de los planes al objeto de impulsar el uso del euskera en el trabajo y en las relaciones internas, apostando por la participación de las personas y estableciendo los recursos necesarios.

Artículo 18. Promoción del Euskera.

La Empresa se compromete a garantizar la promoción del euskera y establecer todos los recursos que sean necesarios para apoyar el uso habitual en las relaciones humanas ordinarias entre el personal, así como en la atención de las personas usuarias. Así, por un lado, se centrarán los esfuerzos en aumentar los procedimientos y recursos internos que se presenten en euskera y por otro, desarrollar la política de contratación donde se impulse la contratación de personal capaz de relacionarse en euskera.

Para el personal fijo actual anualmente se partirá de un presupuesto destinado al aprendizaje del Euskera.

– Condiciones generales:

Los centros deberán ser Euskaltegis homologados y/o municipales con el fin de garantizar la posibilidad de aprendizaje a todo el personal.

La formación se deberá recibir fuera del horario de trabajo.

Con al menos un mes de anticipación, la persona trabajadora deberá comunicar a la Dirección de RR.HH. su intención de aprender Euskera.

Todas las cuestiones de ayudas se regularán a través de un procedimiento definido a tal efecto por RR.HH. que estará accesible en la intranet.

La Dirección de RR.HH. podrá denegar la solicitud de aprendizaje en base a los criterios desarrollados en el procedimiento.

Artículo 19. Formación profesional.

Bidelan promoverá en la medida de lo posible los cursos de formación que considere oportunos para el mejor desempeño de las labores de la trabajadora o el trabajador en un determinado puesto de trabajo que así lo requiera.

La persona trabajadora podrá cursar los estudios que la empresa le proponga para una mejora en el desempeño de las funciones que tenga asignadas o que se le vaya a asignar, a excepción de las formaciones específicas asignadas por la empresa, las cuales serán obligatorias. Las jornadas obligatorias deberán realizarse en la medida de lo posible dentro del horario laboral y en caso de no ser posible y deban realizarse fuera de la jornada de trabajo, éstas serán remuneradas como horas extraordinarias. Será la empresa quien defina la obligatoriedad de las jornadas formativas y la asistencia a las mismas.

Artículo 20. Definición puesto de trabajo.

* Responsable de turno.

Las principales funciones y responsabilidades de este puesto son las siguientes:

– Distribución del tráfico y del personal según las incidencias.

– Gestionar los problemas o incidencias relativos a los cambios de moneda en las estaciones asignadas.

– En casos de emergencia, organización del tráfico en cuanto a la apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.

- Kobratzaileei laguntzea lanaldian sor daitezkeen arazoetan.
 - Lan egiten duten langileen orduak nahiz gertaerak erregistratzea.
 - Ordainlekuetarako diru-trukeak prestatu eta banatzea.
 - Kobratzaileen funtzio propioak.
 - Autobidearen erabiltzaileekin gerta daitezkeen arazoak aztertzea –adibidez, kexak edo erreklamazioak–, gai horiek kudeatzeko moduari buruzko informazioa ematea, bideetan jazotakoentzen berri eman eta arreata eskaintzea, eta abar.
 - Ordainleketan lanak garatzeko behar den dokumentazioa antolatzea, prestatzea eta banatzea/egokitzea.
 - Banatutako dirua erregistratzea eta haren gaineko jarraipena egitea: eguneroko kontaketa kudeatzea.
 - Ordainlekuko arduradunarekin lan egitea eta egon daitezkeen arazoak kudeatzea, zerbitzuak betetzeari dagokionez.
 - Ordainlekuen arduradunarengandik nahiz Zuzendaritzatik eratorritako alderdiak kobratzaileei jakinarazten laguntzea. Beharrezkoa bada, egutegiaren, lan-banaketaren, eta abarren inguruko arazoak jakinaraztea.
 - Ordainlekuei aplikatzen zaien araudia nahiz enpresan dauden eta aplikatzekoak diren beste arauak ezagutzea eta sistematikoki aplikatzea.
 - Presa duten arazoak arduradunari jakinaraztea, behar besteko aurrerapenarekin neurri zuzentzaileak aplikatzea posible izan dadin. Halaber, ordainlekuko arazoan berri eman beharko da sistematikoki.
 - Kobratzaileek ekarritako iradokizunak edo hobekuntzak jaso eta kudeatzen laguntzea.
 - Laneko segurtasun- eta osasun-neurriak zaintzea, laneko parteak behar bezala osatzea, arduradunak emandako jarraibideak jarraitzea une oro.
 - Laneko tresnen eta ekipoen eta bestelako elementuen (ibilgailuak...) funtzionamendu onaren eta ordenaren alde egitea.
 - * Kanon kobratzailea.
- Bidesariaren zenbatekoa biltzeaz eta/edo garraiatzeaz, zaintzeaz eta zenbatzeaz arduratzen da, eta, era berean, zereginak behar bezala betetzeko egin beharreko moneta-trukeak egiten ditu.
- Horretarako, nagusiek emandako lan-arauak bete beharko ditu, hala agiri-egoeren arloan nola behar den makineria erabiltzeko, prestatzeko eta zaintzeko, bideetan dauden gailuak eta egin beharreko kontrol-lanak ere bai.
- Kobratzaile bakarra behar duten ordainleketan arituko da ordainlekuko kobratzailea, edo hainbat kobratzaile behar dituzten horietan, edozein bidesari-sistema duten ordainleketan, ibilgailuen sarreran nahiz irteeran, kobratzeko prozedura automatikoa-rekin edo eskuzko prozedurarekin, kabina barruan zein kanpoan, beharrezkoak diren zeregin guztiak betetz, hala bideetan nola ordainlekuan bertan, dena ondo ibil dadin. Hau da, bideetan edo ordainlekuaren zabalgunean edo eraikinean bertan, zerbitzu hobe-zina eskaintzeko egin behar den guztia egingo du.
- Orientazio moduan, hona hemen ohiko zereginak: ordainlekuko eta haren eranskinetako argiteria piztea eta itzaltzea, bide automatikoetan kuxkak aldatzea, seinaleak jartzea eta trafikorako informazioa ematea egoeraren eta jasotako aginduen arabera, trafikoko gailuak aldatzea hala eskatzen zaionean edo ordainlekua edota autobideko zirkulazioa ondo ibil dadin hala behar denean, komunikazioak, etab.

- Ayudar o asistir al personal en puestos de cobro de peaje en aquellos problemas que pudieran surgir en la jornada laboral.
 - Registrar tanto las horas como aquellas incidencias del personal que trabaje.
 - Preparar y distribuir los cambios de dinero para las estaciones.
 - Funciones propias del personal de cobro de peaje.
 - Atender las incidencias que pudieran darse con las personas usuarias de la autopista, por ejemplo, en las quejas, en las reclamaciones, proporcionar información sobre cómo gestionar dichas cuestiones, informar y atender en incidencias en vías, etc.
 - Organizar, preparar y distribuir/asignar la documentación necesaria para el desarrollo de los trabajos en el peaje.
 - Registro y seguimiento del dinero repartido: gestionar el arqueo diario.
 - Trabajar con la persona responsable de peaje y gestionar las incidencias en cuanto a la cobertura de servicios.
 - Colaborar en la comunicación de aspectos que provengan de la persona responsable de peaje como de la Dirección a las cobradoras y los cobradores. Comunicar en caso necesario las incidencias entorno al calendario, distribución del trabajo, etc.
 - Conocer y aplicar de un modo sistemático la reglamentación o normativa aplicada a peaje, así como otras normas de aplicación existentes en la empresa.
 - Comunicar aquellas incidencias de carácter urgente a la persona responsable de tal modo que se puedan activar con la suficiente antelación medidas correctivas, y comunicar sistemáticamente las incidencias de peaje.
 - Colaborar en la recepción y gestión de las sugerencias o mejoras que aporten los cobradores y las cobradoras.
 - Cuidar las medidas de seguridad y salud laboral, cumplimentar adecuadamente los partes de trabajo, responder a las instrucciones de su responsable en todo momento.
 - Velar por el orden y buen funcionamiento de las herramientas y equipos de trabajo, y otros elementos (vehículos...).
 - * Cobrador y cobradora de Canon.
- Es la persona dedicada a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.
- Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten las personas de rango superior, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones de control que deban efectuarse.
- El Cobrador o Cobradora de Canon, actuará bien en estaciones en que se requiera el trabajo de una sola persona cobradora, o en aquellas en que sea preciso el trabajo de varias, prestando sus servicios en estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada y/o salida de vehículos, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que deba realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.
- A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la estación o de la circulación en la autopista, comunicaciones, etc.

Horrez gain, tratu egokia eman behar die autobideko erabiltzaileei, ahalik eta txukunen, garbien eta zuzenen azalduko beharko du haien aurrean, erabiltzaileek autobidean ibiltzeko dituzten premiei buruz eskatzen dizkieten argibideak emango ditu, eta aurkezten dizkieten erreklamazioez arduratuko da, ahoz konponduz edo erreklamazio-orriak banatuz, ezarrita dagoen prozedurarekin bat etorrita.

Ahalik eta arinen jakinarazi beharko ditu ordainlekuko makinerian atzematen dituen akatsak, bai eta deskribapen honetan aintzat hartu ez ditugun bestelakoak, finkatutako arauei jarraiki.

* Bidezaintza, mantenu eta kontserbazioko ofiziala.

Lanbide bat menperatzeaz gain, «C» motako gida-baimenadu, eta haren lanbideari dagozkion zeregin bereziak egiten ditu lehen-tasunez, bai eta autobidea eta haren instalazioak behar bezala ibiltzeko beharrezkoak diren mantentze-lanak, kontserbazioak eta operazioak ere. Dagokion nagusiak ezarriko dizkio jarduera lehen-tasunak.

1., 2. eta 3. mailako ofizialak izan daitezke, lanbideko eza-gupen-mailaren, egiaztatutako esperientziaren, eta egindako lan-nen kalitatearen arabera.

Zeregin nagusien artean, honako hauek dira nabarmenenak:

1. Autobidea, instalazioak, makineria, ibilgailuak, sailak, eta autobideari lotutako guztia mantentzea, kontserbatzea, konpon-tzea, garbitzea eta margotzea, horretarako behar diren makinak eta osagaiak erabiliz.

2. Eraginkortasunez parte-hartzea era guztietako ezbeha-rrak prebenitzeko, murrizteko edo ezabatzeko zereginetan.

3. Hala behar denean, zirkulaziorako seinaleak jartzea eta orientazioaz arduratzea.

4. Erabiltzaileak edo haren ibilgailuak behar duen laguntza ematea, enpresak ezarritako arauei jarraiki.

5. Hala behar denean, elurra kentzea eta urgariak botatzea, makineria egokia erabiliz.

* Peoi espezialista.

Langile honek ezagutza berezirik behar izan gabe ahalegina, arreta eta trebetasuna jartzen du esleitzen zaizkion kontserbazio, mantentze, edo operazio lanak egiteko. Zerbitzuak hartzen duen alderdia oso zabala denez, joan etorriak egin behar ditu; horre-tarako, «B» motako gida-baimena eduki behar du ibilgailuak gidatzeko, eta mota horretako ibilgailuak erabili beharko ditu la-neko premiek hala eskatzen diotenean.

* Peoia.

Langile honek, gehienbat, ahalegin fisikoa egiten du manten-tze, kontserbazio eta operazio arloan agintzen dizkieten zereginak betetzeko, lanabes eta oinarrizko tresna batzuk erabiliz.

— Kategoría aldaketak.

Enpresaren eskumena da kategoría-aldaketak arautzea. Pro-zedura bati jarraituko dio horretarako, eta prozedura horren oi-narri eta gai nagusien berri emango die langileei. Enpresak, hala dagokionean, kategoría-aldaketen berri emango dio Enpresa Ba-tzordeari.

Prozedimendu hau enpresak garatu ahal izango du behar denean; honen berrikuntza edo errebisioaren berri eman beharko du.

Enpresak ahalmena izango du prozeduran hobekuntzak edo aldaketak egiteko beharrezkotzat jotzen duenean, hitzarmenaren indarraldia gorabehera.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con las personas usuarias de la autopista, a las que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre circulación por la autopista pueda tener la persona usuaria, así como atender las reclamaciones que puedan presentarse, ya sea resolviéndolas verbalmente, o bien facilitándole las hojas de reclamaciones, de acuerdo con el procedimiento establecido.

Será su obligación comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

* Oficial y oficiala de vigilancia, mantenimiento y conservación.

Es la persona que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C», realiza, con preferencia, las labores propias de su oficio específico, además de las inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones. La preferencia en sus actividades será establecida por su superior correspondiente.

Se clasifican en oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª, según el grado de conocimiento de su oficio, experiencia acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

Entre sus principales cometidos, se destacan:

1. Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

2. Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.

3. Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieran.

4. Asistencia que pueda precisar la persona usuaria o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.

5. Retirada de la nieve y rociado de fundentes, utilizando la maquinaria adecuada cuando las necesidades lo exijan.

* Peón y peona especialista.

Es la persona trabajadora que, sin necesitar conocimiento especial, aporta su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos propios para la conservación, mantenimiento y operación que se le asigne. La necesidad de desplazamiento, motivada por la extensión de la zona donde sus servicios son precisados, requiere poseer permiso de la clase «B» para conducir vehículos automóviles, los cuales habrá de utilizar cuando las necesidades de trabajo lo exijan.

* Peón y peona.

Es la persona trabajadora que, para realizar las tareas encomendadas referentes al mantenimiento, conservación y operación, utiliza principalmente el esfuerzo físico, con ayuda de útiles y herramientas elementales.

— Cambios de categoría.

Es competencia de la empresa la regulación de los cambios de categorías, lo cual realizará en base a un procedimiento, dando a conocer las principales cuestiones y bases del mismo al personal. La empresa comunicará al Comité de Empresa cuando procedan los cambios de categoría correspondientes.

Este procedimiento podrá ser actualizado por la empresa cuando sea necesario, debiendo comunicar su actualización y/o revisión.

La empresa estará facultada para incorporar mejoras o cambios en el procedimiento cuando lo estime necesario con independencia de la vigencia del convenio.

* Kontrol zentroko langilea.

Mendeko langile bat da, datuak jasotzeaz eta bidaltzeaz eta, halaber, daukan komunikazio-sarearen bidez deiak hartzeaz arduratzen dena, bai eta komunikazio-bide horiek laguntza-zerbitzuekin harremanetan jartzeaz ere. Gorabeherak indarrean da goen ustiapen eskuliburuaren arabera kudeatuko ditu. Laguntza-deiak jaso ondoren, dagokion zerbitzuko arduradunei deitu beharko die, eta nagusi hurrenari jakinarazi ere bai, egoera dela eta hala behar denean. Kontrol zentroan dauden sistema guztien gorabeherak eta matxurak jakinaraziko ditu.

Interesekoak diren datuen erregistroa edukiko du, adierazten zaion garrantziaren arabera sailkatuta.

Gorabeheren partea prestatuko du egunero, eta emandako zerbitzuaren berri jasotzeko egin behar den administrazio-lana egingo du.

21. artikulua. *Mugikortasun funtzionala.*

Mugikortasun funtzionalak enpresaren barruan edukiko dituen mugak honako hauek baino ez dira izango: Lan-zerbitzuak betetzeko behar diren titulazio akademiko edo profesionalak edukitzea eta talde profesionalen batekoa izatea.

Enpresaren berriazko baimena izanda onarturik duen kategoria profesionala baino goragoko baten funtzioak betetzen dituen langileak, urte baten barruan sei hilabete baino gehiagoz edo bi urtetan zortzi hilabete baino gehiagoz, enpresari planteatu ahaliko dio sailkapen profesional egokia eman diezaiola. Salbuespena izango da oporraldiengatik, gaixotasunengatik, trafikoko istripuengatik, baimen bereziengatik edo antzeko beste inguruabarrengatik ordezpenak egitea.

Enpresak, beharra duenean, lanpostuari egokituriko funtzioak ez diren beste batzuk esleitu ahaliko dizkie langileei, bai eta aldi batez lanpostua aldatu ere.

Mugikortasun funtzionala langilearen duintasunari eta prestakuntzari eta sustapen profesionalari kalterik eragin gabe egingo da. Langileak eskubidea izango du benetan gauzatzen dituen funtzioen araberako ordainsaria jasotzeko, azpitiko funtzioak egokitzen zaizkionean salbu. Kasu horretan, jatorriko ordainsaria mantenduko du. Aldaketa langileak eskatuta egiten bada, hartzen duen lanpostu berriaren arabera izango da ordainsaria.

22. artikulua. *Nahitaezko lekualdatzea.*

Langilea nahitaez lekualdatzen denean, alegia, ohiko bizitoki iraunkorretik beste batera aldatu behar duenean, Enpresa Bartzordeari horren berri emango zaio, eta, gero, langileari ordaina emango zaio hainbat kontzepturengatik; hona hemen kontzeptuak:

- Langileak eta haren karguan dauden senideek bidaietan egindako gastuak.
- Altzariak eta lanabesak lekuz aldatzea.
- Kalte-ordaina emango zaio, urteko soldataren % 25aren parekoa.

Zehapena betetze aldera egin beharreko nahitaezko lekualdaketa ez dira artikuluko honetan barne hartu.

IZAERA EKONOMIKOA

23. artikulua. *Baldintza orokorrak.*

Laneko ordainsariak alor horretan une oro indarrean dauden lege-xedapenen arabera izango dira.

Langileak dagokion ordainsaria jasoko du modu finkoan eta aldizka, zehazki urteko hamabi hilabeteetan banatutako ohiko ordainsariak eta bi ezohiko ordainsari, bata ekainean eta bestea abenduan, gehi martxoan ematen den beste ordainsari bat.

Urtean zehar baja edo alta hartzen duten langileek dagokien zati proportzionala jasoko dute.

* Operario y operaria de centro de control.

Es la persona subalterna que tiene como funciones la recepción y transmisión de datos y llamadas a través de la red de comunicaciones de que disponga, y la colaboración por estos medios de comunicación, con los servicios de ayuda. Gestionará las incidencias de acuerdo con el manual de explotación vigente. Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con su persona responsable inmediata cuando las circunstancias lo requieran. Notificará las incidencias y averías de todos los sistemas que se encuentren en el centro de control.

Llevará un registro de los datos de interés, según el orden de importancia que se le indique.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La persona trabajadora que, con la aprobación expresa de la empresa, realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá plantear ante la empresa la clasificación profesional adecuada, salvo en los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente de trabajo, licencia especial u otras causas análogas.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar funciones distintas a las asignadas a su puesto, e incluso cambiarle temporalmente de puesto de trabajo.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen. Si el cambio se produjera a petición de la persona trabajadora, su salario se acomodará al del nuevo puesto de trabajo al que acceda.

Artículo 22. *Traslados forzosos.*

Cuando la persona trabajadora se traslade forzosamente, entendiéndose por traslado el cambio permanente del domicilio habitual, y una vez informado el Comité de Empresa, se le resarcirá por los siguientes conceptos:

- Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo.
- Traslado de mobiliario y enseres.
- Abono de una indemnización igual al 25 % del sueldo anual.

No quedan comprendidos en este artículo aquellos traslados forzosos motivados por sanción.

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 23. *Condiciones generales.*

Las retribuciones del trabajo se acomodarán a las disposiciones legales que en cada momento rijan esta materia.

El trabajador o trabajadora recibirá la correspondiente retribución de forma fija y periódica, concretamente en doce nóminas ordinarias adaptadas a los doce meses del año y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre, más una paga en marzo.

El personal que cause baja o alta a lo largo del año percibirá la parte proporcional correspondiente.

24. artikulua. Ordainsari finkoa.

Oinarritzko soldata lan-kontratutik eratorritako zerbitzuaren kontraprestazioak ezarri eta proportzioan kalkulatzeko hartzen den soldata da, eta ezingo da inolaz ere izan lanbide-arteko gutxieneko soldata baino baxuagoa.

Hitzarmeneko langileek 2. eranskinean kategoria bakoitzerako azaltzen den kopuru gordina jasoko dute hiler 2023an, eta aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion % 5,40ko igoera aplikaturik.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona; kopuru gordin hori, kategoria bakoitzerako, 2. eranskinean dago jasota.

2025. eta 2026. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

% 2ko gutxieneko igoera bermatzen da.

2026. urterako, 2. mailako ofizialaren kategoriako ordainsaria kobratzailearenarekin parekatuko da, eta progresiboki aplikatuko da hitzarmena indarrean dagoen lau urteetan.

Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina: 2. eranskinean finkatzen diren zenbatekoak ordainduko dira, kategoria profesionalen araber.

2023. urterako % 5,40ko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2025. eta 2026. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

% 2ko gutxieneko igoera bermatzen da.

Antzintasuna osagarri pertsonal bat da, eragin horietarako lan-kontratuan onartutako denboragatik langileak jasotzen duena.

Osagarri horretan bi biurteko eta bost bosturteko jasotzen dira gehienez, eta kopuruak 2. eranskinean ezarritakoak izango dira.

Honela sortuko da zenbateko horiek jasotzeko eskubidea:

- Bi urteko antzintasuna izan ondoren: Biurteko 1.
- Lau urteko antzintasuna izan ondoren: Biurteko 2.
- Bederatzi urteko antzintasuna izan ondoren: Biurteko 2 eta bosturteko 1.
- Bederatzi urtetik aurrera, bestalde, bosturtekoak igarota koan bakarrik sortuko da kobratzeko eskubidea.
- Antzintasuneko urteek sortutako igoerak biurtekoa edo bosturtekoa bete, eta hurrengo hilabetearen lehenengo egunetik aurrera hasiko dira kobratzen.

25. artikulua. Haborokinak eta martxoko ordainsaria.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresako langile guztiak ordainduko zaizkie udako eta Eguberrietako haborokinak; hain zuzen, 2. eranskinaren bigarreneko zutabearen kategoria bakoitzerako jasota dagoen hileko bat eta antzintasuna jasoko dute.

Udako haborokina ekainaren 15ean ordainduko da, eta Eguberrietakoa abenduaren 15ean.

Martxoko ordainsaria dena batera ordainduko da urte bakoitzeko martxoaren 15ean.

Artículo 24. Retribución fija.

Salario base es el salario a partir del cual se establecen y proporcionan las contraprestaciones del servicio que provienen del contrato de trabajo, que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

El personal comprendido en el convenio percibirá mensualmente durante el año 2023 la cantidad bruta que, para cada categoría, figura en el anexo 2, aplicándose una subida del 5,40 % correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior, cantidad bruta que, para cada categoría, figura en el anexo 2.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

Para el año 2026, se equipará la retribución de la categoría de oficial/oficiala de 2.ª a la de cobrador/cobradora, aplicándose de forma progresiva durante los cuatro años de vigencia del convenio.

Quebranto de moneda se abonarán las cantidades estipuladas en el anexo 2 según categorías profesionales.

Para el año 2023 se ha aplicado una subida del 5,40 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

Antigüedad es un complemento personal que percibe el trabajador o la trabajadora por el tiempo reconocido, a estos efectos, en el contrato de trabajo.

Se computarán como máximo dos bienios y cinco quinquenios, cuyas cuantías se establecen en el anexo 2.

El derecho al cobro de estos importes se generará de la forma siguiente:

- A los dos años de antigüedad: 1 bienio.
- A los cuatro años de antigüedad: 2 bienios.
- A los nueve años de antigüedad: 2 bienios y un quinquenio.

– A partir de los nueve años el derecho al cobro se generará únicamente por quinquenios.

– Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo 25. Gratificaciones y paga de marzo.

Las Gratificaciones de verano y Navidad, se abonarán a todo el personal de la empresa incluido en el presente Convenio, a razón de una mensualidad de las que figuran, para cada categoría, en la segunda columna del anexo 2, más antigüedad.

La Gratificación de verano, se abonará el 15 de junio, y la de Navidad el 15 de diciembre.

La paga de marzo, que se abonará de una sola vez el día 15 de marzo de cada año.

2023. urterako % 5,40ko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona.

2025. eta 2026. urteetan, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

% 2ko gutxieneko igoera bermatzen da.

26. artikulua. *Ordainsari aldagarriak eta aldi baterakoak.*
– Gaueko lanaren plusa.

Gaueko orduetan lan egiten duten langileek konpentsazioko ordainsaria jasoko dute kontzeptu horrengatik eta lan egindako gau bakoitzeko.

Ondorio horietarako, gaueko ordutzat hartuko da 22:00etatik 06:00etara bitartekoa.

2023. urterako gaueko lanaren plusa 3,74 eurokoa izango da gaueko txandan lan egindako ordu bakoitzeko. Kopuru horri aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion % 5,40ko igoera aplikatuta zai.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona, eta 3,87 eurokoa izango da gaueko txandan lan egindako ordu bakoitzeko.

2024. eta 2026. urteetarako, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

Gutxienez % 2ko igoera bermatzen da.

– Jaiegunetako lanaren plusa.

Jaiegunetan lan egiten duten langileek plusa jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko.

Ondorio horietarako, jaieguntzat hartuko dira larunbateko 14:00etatik asteleheneko 06:00etara doan ordutegia eta jaiegunak.

Udalerrri bateko jaiegunak bat egiten duenean lantokiarekin eta/edo ordainlekuarekin, hura jaiegun gisa ordainduko da.

2023. urterako, 3,58 euroko plusa ezartzen da lan egindako jai-ordu bakoitzeko. Kopuru horri aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion % 5,40ko igoera aplikatuta zai.

2024. urterako, % 3,30eko igoera aplikatu da, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokiona, eta 3,70 eurokoa izango da lan egindako jai-ordu bakoitzeko.

2025. eta 2026. urteetarako, aurreko urteko Gipuzkoako Kontsumoko Prezioen Indizeari dagokion igoera aplikatuko da.

Gutxienez % 2ko igoera bermatzen da.

– Bozketengatik plusa.

Bozketen egunetarako zera erabaki da: Bozkatzeko eskubidea erabiltzeko legez ezarritako denboraz gozatzeko eskubidea erabiltzen ez duten langileei 135,60 euroko kopurua ordainduko zaie baimeneko lau ordurako. Bestela, bozkatzeko eskubidea gauzatzeko egokituriko orduen arabera zati proportzionala emango da.

Langileak atsedean bitartez eskuratu ahaliko du konpentsazioa, atsedeneko bi ordu eskuratuz egindako ordu bakoitzeko. Enpresak eta langileak adostu beharko dute noiz hartu konpentsazio-atsedena.

Para el año 2023 se ha aplicado una subida del 5,40 % correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

Artículo 26. Retribuciones variables y eventuales.

– Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje en horas nocturnas percibirá por este concepto, una retribución compensatoria por noche trabajada.

A estos efectos se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Para el año 2023, se establece un plus de nocturnidad consistente en 3,74 euros por cada hora trabajada en turno nocturno. En dicha cantidad está aplicada la subida del 5,40 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior, estableciéndose en 3,87 euros por cada hora trabajada en turno nocturno.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

– Plus de festivos.

El personal que trabaje en festivo, percibirá un plus por cada hora trabajada.

A estos efectos se considerará jornada festiva a partir de las 14:00 horas del sábado hasta las 06:00 horas del lunes y los festivos.

Cuando coincida una fiesta de la localidad con el centro de trabajo y/o la estación de peaje, ésta se abonará como festiva.

Para el año 2023, se establece un plus de 3,58 euros por cada hora festiva trabajada. En dicha cantidad está aplicada la subida del 5,40 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Para el año 2024 se ha aplicado una subida del 3,30 %, correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior, estableciéndose en 3,70 euros por cada hora festiva trabajada.

Para los años 2025 y 2026 se aplicará una subida correspondiente al Índice de Precios al Consumo de Gipuzkoa del año anterior.

Se garantiza subida mínima del 2 %.

– Plus votaciones.

Se acuerda que, para los días de votaciones, al personal que no ejerza su derecho al disfrute del tiempo legal marcado para ejercer su derecho a voto, se le abonará la cantidad de 135,60 euros para cuatro horas de licencia, o la parte proporcional en función de las horas que correspondan para ejercer el derecho a voto.

La persona trabajadora podrá optar a la compensación mediante descanso, a razón de dos horas de descanso por cada hora realizada. El momento del disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

– Gabonetako plusa.

Gabonetan lan egin behar duten langileei, abenduaren 24ko 22:00etatik abenduaren 25eko 22:00etara eta abenduaren 31ko 22:00etatik urtarrilaren 1eko 22:00etara, 100 euroko diru-konpentsazioa ordainduko zaie. Lanaldia zortzi ordutik beherakoa bada, kopuru horren zati proportzionala ordainduko da.

– Aparteko orduak.

Orokorrean, aparteko ordu-kopurua gutxitzeko joera izango da, ezinbestekoak direnean bakarrik egin daitezten.

Puntu hori hitzarmen honetako 12. artikuluan garatu da.

27. artikulua. Joan-etorriko gastuak eta dietak.

– Dietak.

Zerbitzua dela-eta beren egoitzatik atera behar duten langileek eskubidea izango dute joan-etorriek sortutako gastuak estaliko dituen kalte-ordaina jasotzeko (dietak).

Dieta osoa zerbitzua dela-eta langile batek ohiko egoitzatik kanpo bazkaldu, afaldu eta gaur igaro behar duenean sortuko da, eta 21 euro izango dira egunean; horri, bestalde, enpresak erreserbatutako hotelaren prezioa gaineratu behar zaio.

2023., 2024., 2025. eta 2026. urteetako dieta erdia, hau da, destakamendu-kasuetan (zerbitzua dela-eta, langileak egoitzatik kanpo bazkaldu edo afaldu behar duenean) sortzen dena, 15 eurokoa izango da.

Zerbitzua dela-eta egoitzatik kanpora eta alderdi jakinetara maiz joan behar duten langileek izango duten eguneko dieta 15 eurokoa izango da, eta kopuru horri enpresak erreserbatutako hotelaren prezioa gaineratu behar zaio.

Ordutegi zatitua duten ordainlekuetako langileei ordainduko zaie dieta erdia, hain zuzen, lanaldiaren aurreneko aldia bukatzen denetik bigarrena hasi bitartean ordu eta erdiko edo gutxiagoko atsedendia dutenei.

– Kilometrajea.

Zerbitzua dela-eta egin beharreko joan-etorriak langilearen autoan egiten direnean 0,42 zentimo ordainduko zaizkio ibilitako kilometro bakoitzeko.

Zerbitzuko premien ondorioz langile batek joan-etorriko ohiko bi bidaia baino gehiago egin behar badu, 3. eranskinetako koadrantearen arabera ordainduko zaizkio kilometrajeko gastuak.

Langileren batek dagokion ordainlekua ez den beste batera joan behar badu, oro har, lanaldi osoa egingo du adierazten zaion lanpostuan, eta koadrantean jasotakoaren arabera ordainduko zaizkio kilometrajeko gastuak.

Osasun-azterketa lanorduetatik kanpo egiten bada, koadrantearen arabera ordainduko zaio kilometrajea (3. eranskina).

28. artikulua. Oporretako plus aldakorra.

Langileek, opor egunen arabera, egindako lanari egozten ahal zaizkion soldata osagarrien batez besteko ordainsaria jasoko dute. Kontzeptu aldakor hauek hartzen dira kontuan: gaueko plusak, jaiegunetako plusak eta gabonetako plusa, erreferentziako jarduera-aldian banaka eta eraginkortasunez sortuak.

Sei hilean behin jasotzen diren plus aldakorren batez bestekoa banaka aztertuko da, eta epea bukatutakoan ordainduko da. Lehenengo sei hilekoan, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era, benetan sortutako zenbatekoa uztaileko nominan ordainduko da. Eta bigarren sei hilekoari dagokiona, uztailaren 1etik abenduaren 31ra sortutako plusak, hurrengo urteko urtarrileko nominan.

Aldi baterako kontratuen kasuan, eta kontratuaren iraupenaren arabera, kontratuaren likidazioan ordainduko da.

– Plus Navidades.

A las personas que les corresponda trabajar en los días de Navidad, desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre a las 22:00 h del día 25 de diciembre, y de las 22:00 h del día 31 de diciembre a las 22:00 h del día 1 de enero se les abonará una compensación económica de 100 euros; y en caso de ser su jornada menor de ocho horas, la parte proporcional.

– Horas extraordinarias.

Se tenderá con carácter general a disminuir el número de horas extraordinarias, a fin de que se realicen las imprescindibles.

Este punto está desarrollado en el artículo 12 de este Convenio.

Artículo 27. Gastos de desplazamientos y dietas.

– Dietas.

El personal que se desplace de su residencia por causas del servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (dietas).

La dieta completa, que se devengará cuando la realización de un servicio obligue a la persona a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de 21 euros diarios, más hotel, reservado por la empresa.

La media dieta para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, que se devengará en caso de destacamento (entendiéndose por tal, aquel que obligue al personal a comer o cenar fuera de su residencia), será de 15 euros.

Para el personal que se desplace habitualmente de su residencia por causas del servicio y a zonas usuales, permaneciendo allí, la dieta diaria será de 15 euros más hotel, reservado por la empresa.

Se abonará la media dieta al personal de cobro de peaje con horario partido, cuyo descanso entre la finalización de la primera parte de la jornada y el comienzo de la segunda parte de la jornada sea de una hora y media o menos.

– Kilometraje.

Cuando los desplazamientos por causas del servicio se realicen en coche propiedad de la persona trabajadora, se abonará por kilómetro recorrido la cantidad de 0,42 céntimos de euros.

Cuando por necesidades del servicio una persona deba realizar más desplazamientos que los dos ordinarios de ida y vuelta, se le abonarán los gastos de kilometraje según cuadrante anexo 3.

En caso de desplazamiento de alguien de la plantilla a una estación distinta de la que esa persona se encuentra adscrita, como norma general, realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, abonándose los gastos de kilometraje según cuadrante.

Si el reconocimiento médico se efectuase fuera de las horas de trabajo, se abonará el kilometraje según cuadrante (anexo 3).

Artículo 28. Plus variable vacaciones.

El personal percibirá, en proporción a los días de vacación generados, la retribución media de los complementos salariales atribuibles al trabajo realizado. Los conceptos variables contemplados son los pluses nocturnos, pluses festivos y el plus de navidad, generados individualmente y de forma efectiva en el periodo de actividad de referencia.

Se analizará individualmente el promedio de los pluses variables percibidos semestralmente, haciéndose efectivo el abono a periodo vencido. La cantidad correspondiente a lo efectivamente generado en el primer semestre, del 1 de enero al 30 de junio, se abonará en la nómina de julio. Y lo correspondiente al segundo semestre, pluses generados del 1 de julio al 31 de diciembre, en la nómina de enero del año siguiente.

En el caso de los contratos temporales, y en función del periodo del contrato, el abono se realizará en la liquidación del mismo.

29. artikulua. *Sortutako kopuruen izaera eta ordaintzeko modua.*

Hitzarmen honetan ezarritako kopuru guztiak gordinak dira eta, beraz, Gizarte Segurantzako kuotak eta zergak kendu behar dira, horiek langileen kontura izango baitira.

Enpresak eskumena izango du hileko ordainsariak eta aurreakinak ordaintzeko banku- edota aurrezki-erakundeak egindako transferentzia bidez.

Banku-transferentziaren egiaztagiria ordaintzetaren baliozko frogaz izango da.

Hitzarmen hau sinatu aurretik enpresan baja izan diren langileei atzerapenak ordaintzeari dagokionez, bi hileko epean egin ahal izango da, egun horretatik hasita.

GIZA SAILA

30. artikulua. *Gizarte Segurantzako prestazio osagarria.*

Enpresak aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileei aldi baterako ezintasuneko prestazioen osagarri bat ordainduko die ezintasun-egoeran dauden bitartean, eta, hartara, prestazioaren eta osagarriaren artean baja-egunei dagozkien soldataren ehuneko ehun (% 100) jasoko dute; ehuneko horiek 2. eranskinean bere kategoriarako agertzen den hileko ordainsariaren arabera, hau da, lanean egon izan balitz jasoko lukeen diru-kopuru bera, baldin eta langileak geroxeago zehaztuko diren arauak betetzen baditu. Ez dira barne hartuko berez bertaratzea eskatzen duten plusak (adibidez, jaieguna eta gaueko berezia).

Artikulu honetan itundutako enpresa-prestazioak jasotzeko eskubidea izateko, baldintza hauek bete behar dituzte aldi baterako ezintasunagatik bajaran dauden langileek:

a) Gaitzaren eta gaitza sendatzeko bidearen arabera, jokiera jakin bat izateko eskatu ahal izango zaio.

b) Ezin izango da egoitzaz aldatu, enpresari aurrez jakinarazi gabe.

c) Lana behar bezala antolatzeko, langileak gutxienez lalnaldia edo zerbitzua hasi baino bi ordu lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio enpresari bere gaixotasun egoera edo istripu egoera, eta baja data zehaztu beharko du. Era berean, lanpostura sartu aurretik eta prozesu osoaren kudeaketa administratiboa egokia izan dadin, langileen betebeharra eta erantzukizuna da arduradunari berehala jakinaraztea alta medikoaren data zehatza, aldi baterako ezintasunaren prozesua amaitu dela jakiten den unean (kontuan izan behar da, beti ez datozela bat parte luza den eguna eta alta eguna).

d) Enpresak eskumena izango du tartean dauden langileei eskatzeko Zuzendaritzak zehazten duen medikuaren azterketara joan daitezten. Medikuek horiek baja justifikatzeko edo ez justifikatzeko egiten duen diagnosia funtsezkoa izango da arestian adierazitako osagarria ordaintzeko.

Gaixotasun edo istripu bajaran dagoen langileren batek geratu nahi badu arestian aipatutako arauetatik kanpo, Giza Baliabide arloari eskatu beharko dio, eta, era berean, egoki iruditzen zaizkion alegazioak aurkeztu beharko dizkio, eta honek erabakiko du egokia den ala ez.

Langileren batek artikulu honetan ezarritako baldintza guztiak betetzen ez baditu edo kontrolak egiteari uko egiten badio, aldi baterako ezintasunagatik legeak finkatutako prestazioa baizik ez du jasoko, eta ez du enpresaren osagarririk jasotzeko eskubiderik izango aldi baterako ezintasuna dela-eta bajaran dagoen bitartean goian adierazitako arrazoiak direla-eta.

Horretaz gain, ekintza edo jokabide jakin batzuk direla-eta baja-egoera eragiteko edo luzatzeko asmoa dagoela ondorioztatu daitekeen kasuetan, enpresaren Zuzendaritzak aukera izango du

Artículo 29. *Naturaleza y forma de los devengos.*

Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo del personal.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas mediante transferencia a través de entidad bancaria o de ahorro.

El comprobante de la transferencia bancaria será prueba válida del pago.

El pago de los atrasos del personal que hubiera causado baja en la empresa con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio podrá realizarse en el plazo de dos meses contados a partir de dicha fecha.

APARTADO SOCIAL

Artículo 30. *Prestación complementaria de la Seguridad Social.*

Al personal en situación de Incapacidad Temporal, la empresa le abonará, durante el período que permanezca en tal situación, un complemento a las prestaciones de incapacidad temporal, de tal forma que, entre ambos, perciba el cien por ciento (100 %) de los salarios correspondientes a los días de baja, calculados según la retribución mensual que para su categoría figura en el anexo 2, como si hubiera estado trabajando, siempre que dicho personal se sujete a las normas que más abajo se establecen. No estarán incluidos los pluses que por su propia naturaleza exijan la presencia, como, por ejemplo, el de festivo y el especial de nocturnidad.

Requisitos a los que debe ajustarse el personal en situación de baja por Incapacidad Temporal para tener derecho a percibir las prestaciones de la Empresa pactadas en el presente artículo:

a) Se le podrá exigir un comportamiento acorde con la dolencia y el procedimiento de curación.

b) No podrá cambiar de residencia sin previa comunicación a la empresa.

c) Para una adecuada organización del trabajo, deberá comunicar a la empresa mínimamente dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, especificando la fecha efecto de baja. Del mismo modo, previa incorporación al puesto y para una correcta gestión administrativa de todo el proceso, es obligación y responsabilidad del personal trabajador avisar a su responsable de la fecha exacta del alta médica de forma inmediata, en el momento que se tenga conocimiento de la finalización del proceso de IT (valorando que no siempre coinciden la fecha de expedición del parte con la fecha de alta).

d) La empresa tendrá la facultad de poder exigir a la persona afectada que se someta al reconocimiento del personal facultativo que determine la Dirección. El diagnóstico de esta persona respecto a la justificación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

Si alguna persona en situación de baja por enfermedad o accidente quisiera quedar excluida de las normas antes citadas, debería solicitar, alegando los motivos que considerase oportunos, dicha exclusión al área de Recursos Humanos, la cual decidiría sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

Si alguna persona rehusara cumplir los requisitos o someterse a los controles establecidos en este artículo, percibiría solamente la prestación de incapacidad temporal legalmente establecida, sin derecho a ningún complemento a cargo de la empresa, durante el tiempo que continúe en dicha situación por incapacidad temporal.

Por otra parte, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la empresa podrá suprimir el

bertan behera uzteko aldi baterako ezintasunaren prestazioaren osagarria; horretarako, baldintza bakarra izango da erabakia berrestea Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzorde Mistoko kide diren langileen ordezkariak.

Aldi Baterako Ezintasun egoerako lan-orduak zenbatzea:

Langile batzuek urte hasieratik izango dute egutegian urteko lanaldian zenbat ordutarako egin zaien kontratua, kontuan hartu gabe egutegi hori erregularra («letrakoa») ala etena den. Langile horiek bajaran egonez gero (Aldi Baterako Ezintasunean), lanean emandako ordu modura zenbatuko dira langile horiek bajaran egon bitartean egutegi horren arabera lanean eman behar izango lituzketen orduak.

Kontratutako urteko lanaldiaren ordu-kopurua egutegian esleituta ez duten langileei dagokienez, honako hau zenbatuko da lanean emandako lanaldi modura: Bajaran emandako egun-kopurua bider lanegun bati dagokion lanaldiaren zati proportzionala. Honela kalkulatu da zati proportzional hori: Langile horren zatitza kontratatutako urteko orduen kopurua zati 335 (1. adibidea: $1.300 \text{ ordu} / 335 \text{ egun} = 3,88 \text{ ordu baja-egun bakoitzeko}$; 2. adibidea: $1.640 \text{ ordu} / 335 \text{ egun} = 4,90$), edo zati 336 bisurteetan.

31. artikulua. *Soldata aldaztea gaixotasunagatiko edo istripuagatiko bajaran.*

Langileren bat gaixotasunagatiko edo istripuagatiko bajaran dagoenean, egoera horretan dagoen bitartean enpresan egiten diren soldata ligoerak edo berrikuspenak aplikatuko zaizkio.

Berme horretatik kanpo utzi dira, aurreko artikulua araberak, bertan ezarritako osagarria gehiago jasotzen ez duten langileak.

32. artikulua. *Bizitza eta istripu aseguru.*

Gizarte Segurantzako afiliazioa eta Lan Istripuen nahitaezko aseguru alde batera utzita, enpresak konpromisoa hartzen du, bere langileei bizi-aseguru bat eta istripu-aseguru bat egiteko, enpresaren kontura bakarrik.

Aseguratuko diren kapitalak izango dira:

– *Gaixotasunagatik.*

Heriotza: 33.000 €.

Lan guztietarako ezintasun iraunkor absolutua: 33.000 €.

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa: 33.000 €.

– *Istripuagatik.*

Heriotza: 63.000 €.

Lan guztietarako ezintasun iraunkor absolutua: 83.052 €.

Ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoa: 33.000 €.

Istripuagatiko kalte ordainen kasuan, kapitalak ez dira metatuko.

Hitzarmen hau sinatzen den unean sartuko dira indarrean adierazitako arriskuak eta kapitalak.

Bai kapitalen gehikuntzak bai bermatutako arriskuek, ez dute kontutan hartuko gaur egun abian dauden edo izapidetzen ari diren kasuak.

Gertaera eragileetako bat aurreko hitzarmena amaitzen denetik eta hitzarmen hau sinatu aurretik gertatzen bada, hitzarmen horien (aurrekoa eta oraingoa) artean aseguratutako zenbatekoen arteko alde ekonomikoak enpresak ordainduko ditu.

Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren konturako sarrera bat egin behar izanez gero aseguru horien primak direla eta, soldaten frogagiritik kenduko zaizkie sarrera horiek interesdunei.

Aurreko hitzarmenetan egin izan den bezala, «istripua» lan-istripuztat zein kanpokotzat hartu behar dela zehazten da.

complemento de las prestaciones de incapacidad temporal, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por la representación del personal trabajador que formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Cómputo de horas trabajadas en caso de I.T.:

Para aquellas personas trabajadoras que tengan asignadas por calendario al comienzo del año el total de las horas de su jornada anual contratadas, independientemente de que este calendario sea regular («de letra») o discontinuo; se computará como horas trabajadas en caso de baja (IT) las que conforme a dicho calendario tuviese que haber realizado esa persona durante el periodo en que hubiese causado baja.

Para aquellas personas trabajadoras que no tengan asignadas por calendario el total de las horas de su jornada anual contratada; se computará como jornada trabajada el resultado de multiplicar el número de días de baja por la parte proporcional de jornada correspondiente a un día de trabajo, calculada como el cociente entre el número anual de horas contratadas para dicha persona divididas entre 335 (ejemplo 1: $1.300 \text{ horas} / 335 \text{ días} = 3,88 \text{ horas} \times \text{día de baja}$; ejemplo 2: $1.640 \text{ horas} / 335 \text{ días} = 4,90$), o 336 días en caso de año bisiesto.

Artículo 31. *Modificación de salarios en baja por enfermedad o accidente.*

Cuando el personal se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que permanezca en esta situación.

Se excluye de esta garantía a aquellas personas que, de acuerdo con el artículo anterior, hayan dejado de percibir el complemento que en el mismo se establece.

Artículo 32. *Seguro de vida y accidentes.*

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la empresa se compromete a asegurar a su personal con un Seguro de Vida y otro de Accidentes, a cargo exclusivo de la empresa.

Los capitales a asegurar serán:

– *Por enfermedad.*

Muerte: 33.000 €.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 33.000 €.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 33.000 €.

– *Por accidente.*

Muerte: 63.000 €.

Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 83.052 €.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 33.000 €.

En caso de indemnización por siniestro, los capitales no serán acumulables.

Los riesgos y capitales indicados entrarían en vigor a partir de la firma de este convenio.

Tanto el aumento de capitales como los riesgos garantizados no incluirían los casos que actualmente puedan estar en curso o tramitación.

En caso de que alguno de los hechos causantes se produzca desde la finalización del anterior convenio y antes de la firma del presente, las diferencias económicas entre las cuantías aseguradas entre dichos convenios (anterior y presente), serán abonadas por la empresa.

En el supuesto de que se tuviera que hacer ingreso a cuenta de IRPF por las primas de estos seguros, dichos ingresos a cuenta se deducirán a las partes interesadas en el correspondiente recibo de salarios.

Se especifica que, tal como ha venido siendo en anteriores Convenios, por «accidente» debe entenderse tanto accidente laboral como no laboral.

33. artikulua. Geroa.

Hitzarmen hau sinatzean Geroa gizarte-aurreikuspeneko erakundeari eginiko ekarpena kudeatzea erabaki da. % 4,6koa izango da langileak Gizarte Segurantzaren erregimen orokorrean kotizatutako oinarriaren gainean; hortik % 2,3 langilearen konturakoa izango da eta beste % 2,3a enpresaren konturakoa.

34. artikulua. Maileguak.

Enpresak maileguak emango dizkie langileei ibilgailuak eta etxebizitzak erosteko, ondoko baldintza hauen arabera: Mailegu mota guztietan, amortizazio epeak sekula ez du gaindituko kontratuaren iraupenerako edo autobidearen emakidarako aurreikusi den iraupena, eta urtebetekoa izango da gutxienez; zenbatekoa, berriz, ez da lan kontratuaren iraupenerako aurreikusi diren ordainsarien % 50etik gorakoa izango. Hona hemen gehieneko zenbatekoak:

* Maileguak.

– Ibilgailuak.

Lehen ibilgailua erosteko beharra izanez gero, enpresak baldintza hauetan emango ditu maileguak:

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoak ezin izango du ibilgailuaren balioaren % 65 gainditu, eta gehieneko muga 3.155,31 eurokoa (hiru mila ehun eta berrogeita hamabost euro eta hogeita hamaika zentimo) izango da.

2) Amortizazio-epea hiru urtekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia aurretik amaitu beharko da. Adierazitako aldiari dagozkion ordainsari guztietan egingo da kenkaria.

3) Sortutako urteko interesa Estatuko Aurrekontuen Lege Orokorrak ezarritakoa izango da.

4) Kontzeptu honengatik maileguen gehieneko zenbateko globala ezin izango da inoiz 31.553,14 euro (hogeita hamaika mila bostehun eta berrogeita hamahiru euro eta hamalau zentimo) baino handiagoa izan.

Funts honetan gaur egun indarrean dauden maileguak sartzten dira.

5) Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta, zorra dokumentu publikoan aitortuko da, edo zor-aitorpen pribatua egingo da, eta erosten den ibilgailuaren arrisku orotako aseguruia ere bai.

6) Enpresako Zuzendaritzaren iritziz, ibilgailua beharrezkoa bada langileak egin beharreko lanerako, maileguak ez du inolako interesik sortuko, eta gainerako baldintzei eutsiko zaie.

– Etxebizitza-alokairua.

Ohiko etxebizitza alokatzeko dirua behar izanez gero, baldintza hauen arabera emango da:

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoa ez da 1.000 eurotik gorakoa izango (mila euro).

2) Amortizazio-epea urte batekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia amaitu aurretik bukatu beharko da. Kenkaria emandako epeari dagozkion ordainsari guztietan egingo da.

3) Sortutako urteko interesa Estatuako Aurrekontuen Lege Orokorrak ezarritakoa izango da.

4) Kontzeptu honengatik maileguen gehieneko zenbateko globala ez da, inola ere, 12.000 eurotik gorakoa izango (hamabi mila euro).

Funts honetan sartzten dira gaur egun indarrean dauden maileguak.

5) Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta, zorra dokumentu publikoan aitortzean datza.

Artículo 33. Geroa.

Se decide que a la firma de este convenio se gestione la aportación a la entidad de previsión social de Geroa de un 4,6 % de la base de cotización del personal al régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del personal y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

Artículo 34. Préstamos.

La empresa concederá préstamos a su personal para la adquisición de vehículos y viviendas, en las condiciones que a continuación se indican. Para cualquier tipo de préstamo, el plazo de amortización no podrá exceder de la duración prevista del contrato o de la concesión de la autopista, con un mínimo de un año, y su cuantía no podrá rebasar el 50 % de las retribuciones previstas para el tiempo de duración del contrato de trabajo. Se establecen los siguientes importes máximos:

* Préstamos.

– Vehículos.

En caso de necesidad de adquisición de primer vehículo, la empresa concederá préstamos en las siguientes condiciones:

1) El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65 % del valor del vehículo, con un tope máximo de 3.155,31 euros (tres mil ciento cincuenta y cinco euros y treinta y un centimos).

2) El plazo máximo de amortización será de tres años, debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período indicado.

3) El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4) El importe máximo global de los préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de 31.553,14 euros (treinta y un mil quinientos cincuenta y tres euros y catorce centimos).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo de la persona prestataria y consistirá en reconocimiento de deuda en documento público o reconocimiento de deuda en documento privado y seguro a «Todo Riesgo» del vehículo que se adquiera.

6) Cuando a criterio de la Dirección de la empresa el vehículo sea necesario para la función a realizar por la persona trabajadora, el préstamo no devengará interés alguno, manteniéndose las restantes condiciones.

– Alquiler de vivienda.

En caso de necesidad para el alquiler de la vivienda habitual, se concederán bajo las siguientes condiciones:

1) El importe máximo del préstamo no podrá superar los 1.000 euros (mil euros).

2) El plazo máximo de amortización será de un año, debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período concedido.

3) El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4) El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 12.000 euros (doce mil euros).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo de la persona prestataria y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

– Etxebizitza.

Lehen etxebizitza erosi behar izanez gero, maileguak honako baldintza hauen arabera emango dira:

1) Maileguaren gehieneko zenbatekoa ez da 9.466 eurotik (bederatzi mila laurehun eta hirurogeita sei eurotik) gorakoa izango.

2) Amortizazio-epea bederatzi urtekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia amaitu aurretik bukatu beharko da. Kenkaria emandako epeari dagozkion ordainsari guztietan egingo da.

3) Sortutako urteko interesa Estatuako Aurrekontuen Lege Orokorrak ezarritakoa izango da.

4) Kontzeptu honengatik maileguen gehieneko zenbateko globala ez da, inolaz ere, 126.212,54 eurotik gorakoa izango (ehun eta hogeita sei mila berrehun eta hamabi euro eta berrogeita hamalau zentimo).

Funts honetan sartzen dira gaur egun indarrean dauden maileguak.

5) Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta, zorra dokumentu publikoan aitortzean datza.

– Etxebizitza birgaitzea.

Etxebizitza birgaitzea izango da etxebizitza zabaltzea, baldin eta, estali gabeko azaleraren itxituraren bidez edo beste edozein bitartekoren bidez, etxebizitzaren azalera bizigarria modu iraunkorrean eta urteko sasoi guztietan handitzen bada, bai eta barrualdea birbanatzea ere, horrek bizigarritasun-baldintzak nabarmen aldatzea badakar.

Era berean, partida horietan berogailuaren eta igogailuaren instalazioa edo dagoenaren ordezkapena sar daitezke.

Beraz, kanpoan geratzen dira margotzea, entokadura eta antzekoak, ur-jaitzieren konponketak, iturgintza lanak eta antzekoak, eta altzarien, segurtasun-ateen, leihatilen eta antzekoen hobekuntzak.

Mailegu hauek eskuratu ahal izateko, egin beharreko lanak egiaztatatu beharko dira dagokion aurrekontuaren bidez.

Maileguaren zenbatekoak ezingo du gainditu dagokion aurrekontua, 3.942,64 euroko gehieneko mugarekin (hiru mila bederatzehun eta berrogeita bi euro eta hirurogeita lau zentimo).

Amortizazio-epea sei urtekoa izango da gehienez, eta emakida-aldia amaitu aurretik bukatu beharko da. Kenkaria adierazitako epeari dagozkion ordainsari guztietan egingo da.

Sortutako urteko interesa Estatuako Aurrekontuen Lege Orokorrak ezarritakoa izango da.

Kontzeptu honengatik maileguen gehieneko zenbateko globala ez da, inola ere, 39.426,39 eurotik gorakoa izango (hogeita hemeretzi mila laurehun eta hogeita sei euro eta hogeita hemeretzi zentimo).

Maileguaren bermea mailegu-hartzailearen kontura izango da, eta zorra dokumentu publikoan aitortzean datza.

* Gizarte laguntzak.

– Audifonoak.

Langileek audifono bat erosi behar badute, enpresak diru-kopuru bat jarriko du erosketara laguntza gisa, baldintza hauetan:

1) Aparatu eta langile bakoitzeko gehieneko zenbatekoa 100 (ehun euro) eurokoa izango da.

2) Laguntza eskatzen duen pertsona bakoitzarentzat, guztienez, 5 urte igaro behar dira.

– Vivienda.

En caso de necesidad de adquisición de primera vivienda, se concederán préstamos bajo las siguientes condiciones:

1) El importe máximo del préstamo no podrá superar 9.466 euros (nueve mil cuatrocientos sesenta y seis euros).

2) El plazo máximo de amortización será de nueve años, debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período concedido.

3) El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4) El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 126.212,54 euros (ciento veintiseis mil doscientos doce euros y cincuenta y cuatro centimos).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo la persona prestataria y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

– Rehabilitación de vivienda.

Se considerará rehabilitación de vivienda la ampliación de ésta cuando, mediante cerramiento de superficie descubierta o por cualquier otro medio, se amplíe la superficie habitable de aquella, de forma permanente y durante todas las épocas del año, así como la redistribución interior que suponga cambio sustancial en las condiciones de habitabilidad.

Igualmente, se pueden incluir en estas partidas la instalación de calefacción y ascensor, o bien sustitución de éste.

Quedan por consiguiente excluidas la pintura, revoco y similares, las reparaciones de bajadas de agua, fontanería y similares y las mejoras de mobiliario, puertas de seguridad, instalación de contraventanas y similares.

Para acceder a estos préstamos deberán acreditarse los trabajos a realizar mediante el oportuno presupuesto.

El importe del préstamo no podrá exceder del presupuesto correspondiente, con un tope máximo de 3.942,64 euros (tres mil novecientos cuarenta y dos euros y sesenta y cuatro centimos).

El plazo máximo de amortización será de seis años debiendo finalizar con anterioridad a la terminación del período concesional. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período indicado.

El interés anual devengado será el que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

El importe máximo global de los préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de 39.426,39 euros (treinta y nueve mil cuatrocientos veintiseis euros y treinta y nueve centimos).

La garantía del préstamo será a cargo la persona prestataria y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

* Ayudas sociales.

– Audifonos.

En caso de necesidad por parte del personal, de la compra de un audifono, la empresa aportará en concepto de ayuda para dicha compra una cantidad económica en las siguientes condiciones:

1) El importe máximo por aparato y persona será de 100 euros (cien euros).

2) Para cada persona que solicite dicha ayuda debe de transcurrir un mínimo de 5 años.

3) Langileak erosketa hori egiaztatu beharko dio enpresari, audifonoaren erosketa-fakturaren bidez. Gainera, audifonoaren titulartasuna eta beharra frogatu beharko du mediku-ziurtagiriaren bidez.

4) Enpresak urtean 2.500 euro (bi mila eta bostehun euro) bideratuko ditu laguntza horietara.

35. artikulua. *Garraio plusa.*

Aldi baterako garraio plus-a baten ezartzea akordatzen da, igaro txartelen egoerari irtenbidea eman bitartean. AP-8-ko txartela lortzen bada plusa desagertuko litzateke.

Hitzarmen honetan sarturiko langileek AP-8 (Gipuzkoa), AP-1eko eta A636 bidesariak erabiltzeagatik dagozkien gastuen konpentsazio moduan diru bat jasoko dute. Beraien ohiko etxebizitza eta lantokien arteko desplazamendua dela eta. Diru kantitate honek kalte ordain osagarritzat hartuko da, izan ere bere jatorria lantokira sarrerak langileari suposatzen dion gastua bait da, eta gertaeraren hurrengo hilabetean ordainduko da. Bidegi, Interbiak eta Arabat-ek ezarritako deskontuen politika abiapuntuztat hartuaz egingo dira dagozkien kantitateen kalkulak.

36. artikulua. *Ama izan aurretiko plusa.*

Haurdun egon eta lan egiteko baldintza ezin hobeetan dauden emakumeei laguntze aldera, laneratzea saritzeko ekimen batzuk proposatzen ditugu.

Lankideren batek bere burua eskaintzen badu, txanda aldatetarako sustatu eta horien alde egitea, gaueko txandak edo baldintza fisikoen kaltetan joan daitezkeen beste batzuk saihesteko.

Haurdunaldia egiaztatzen denetik aurrera eta sendagilearen baimena badu, lan egindako hilabete bakoitzeko 100 euro ordainduko ditugu.

Plus honen hartzailak haurdun egon eta normaltasunez lan egin dezaketen emakumeak izango dira, laneratzea sarituz eta kasu honetan garrantzitsua iruditzen zaigun laguntza ekonomikoa emanez.

37. artikulua. *Lanaldi murrizketak.*

Laneko araudi orokorrean bildutako neurrien osagarri modura eta bateratzeko neurri eraginkorrak sustatze aldera, legezko zainzagatik hartzen diren lanaldi-laburtzeek adin-mugarik ez izatea proposatzen dugu, hau da, hori langileek erabakitakoan eskuratzeko aukera izatea. Horiek eskuratu ahal izateko, honako baldintza hauek bete beharko dira:

– Laburtzearen portzentajea % 50ekoa izan beharko da gutxienez, 6 hilabeteko gutxienezko iraupenarekin, horrek egonkortasuna ekarriko duelako antolamenduaren ikuspegitik.

– Sendagilearengana laguntzeko baimenaren erabilerekin bat ez egitea, lanaldi laburtuan ager daitezkeen larrialdiak salbu. Izan ere, helburua guztion onerako lanak bateratzeko malgutasun handia lortzea da.

Era berean beharra daukan langileak lanaldi murrizketa eskatzeko aukera izango du enpresarekin adostasunera iritsi ondoren eta baldintzak betetzen baditu.

38. artikulua. *Erabiltzaileekin izandako gatazkak.*

Langile batek, dagokion lanaldiaren barruan eta egin behar duen lanari dagokionez, arazoren bat badu eta horren ondorioz epaileak eginbideak egin behar baditu, enpresak langilea babesteko behar diren profesionalak (abokatuak eta prokuradoreak) jarriko ditu langile horren eskura, betiere Bidelan sozietateak langilearen interesekin kontrajarririk dauden interesik ez badu (berdin dio sozietatea prozesuan sartuta dagoen alderdia den edo ez) eta langilearen jokaera zehatzeko modukoa ez bada indarrean dagoen araudiari edo ezarri ohi den diziplina-araubideari jarraiki.

3) La persona deberá acreditar a la empresa dicha compra, mediante factura de compra del audífono. Además, deberá demostrar titularidad y necesidad del audífono mediante certificado médico.

4) El importe total anual que la empresa destina a dichas ayudas será de 2.500 euros (dos mil quinientos euros).

Artículo 35. *Plus de transporte.*

Se acuerda la incorporación de un plus de transporte de manera temporal mientras se arregle la situación generada por la tarjeta de tránsito y únicamente para este convenio. En el caso de que se obtuviera la tarjeta de tránsito (AP-8) dicho plus desaparecería, estando condicionado a su existencia.

El personal comprendido en este convenio percibirá una cantidad económica por los gastos incurridos en concepto de peaje en las autopistas AP-8 (Gipuzkoa), AP-1 y A636, con motivo de sus desplazamientos entre su domicilio habitual y su puesto de trabajo. Dicha cantidad tendrá carácter indemnizatorio, dado que su naturaleza deriva del objetivo de compensar el gasto que supone al personal el acceso a su puesto de trabajo y será abonada al mes siguiente al de la realización de dichos tránsitos. Para el cálculo de los importes se seguirá la política tarifaria y de descuentos aplicados en cada momento por Bidegi, Interbiak y Arabat.

Artículo 36. *Plus prematernal.*

Cara a ayudar a aquellas mujeres, que estando embarazadas se encuentren en condiciones óptimas para trabajar, proponemos algunas iniciativas para premiar su asistencia.

Siempre y cuando algún compañero o compañera se preste, fomentar y propiciar cambios de turno a fin de evitarles turnos de noche u otros que puedan mermar sus condiciones físicas.

Desde la confirmación de su embarazo, y siempre que cuente con autorización médica para ello, procederemos al abono mensual de 100 euros por mes efectivo trabajado.

Este plus está dirigido a aquellas mujeres que, estando embarazadas, puedan trabajar con total normalidad, gratificando su asistencia y proporcionando una ayuda económica que en esta coyuntura consideramos importante.

Artículo 37. *Reducciones de jornada.*

Cara a promover medidas conciliadoras efectivas, como complemento a las medidas recogidas en la normativa laboral general, proponemos que las reducciones de jornada por guarda legal no tengan límite de edad, es decir, se pueda acceder a ellas cuando lo considere la persona. Estableciendo para acceder a las mismas el cumplimiento de las siguientes condiciones:

– Que el porcentaje de reducción sea mínimo del 50 % y con una duración mínima de 6 meses, lo que redundará en una estabilidad desde el punto de vista organizativo.

– La no compatibilización del uso de licencias de acompañamiento al médico, a excepción de urgencias justificadas durante la jornada reducida, ya que lo que se propicia es una gran flexibilidad para conciliar tareas en beneficio de todas las partes.

Asimismo, se podrán conceder reducciones de jornada en las mismas condiciones para cualquier trabajador o trabajadora que necesite esta reducción previo acuerdo con la empresa y sujeta a las mismas condiciones.

Artículo 38. *Conflictos con las personas usuarias.*

Quando una persona trabajadora, dentro de su jornada laboral y en relación directa con su trabajo, resulte afectada por algún problema del que se deriven diligencias judiciales, la empresa pondrá a su disposición los recursos profesionales (abogacía y procuraduría) necesarios para su defensa, siempre que la sociedad Bidelan no tenga intereses contrapuestos a los de la persona trabajadora (independientemente de que la misma sea o no parte implicada en el proceso) y siempre que la conducta de la persona no fuera sancionable con arreglo a la normativa vigente o al régimen disciplinario establecido convencionalmente.

LANGILEEN ORDEZKARIAK ENPRESAN

39. artikulua. *Langileen legezko ordezkariak. Enpresa Batzordea.*

Langileen ordezkariari eskumen hauek onartzen zaizkie funtsean:

- Enpresari buruzko informazioa jasotzea.
- Txostena egitea gai jakin batzuetan.
- Gizarte-arauak betetzen direla zaindu eta kontrolatzea.
- Negoziazioa eta akordioak enpresarekin.
- Parte-hartzea eta lankidetzeta, enpresaren jardunean.

Zuzendaritza Enpresa Batzordearekin batzartzeko da, alderdietatik edozeinek horrelakorik eskatzen duenean, informazioa emateko langileen Estatutueta 64. artikuluan ezarritako gaiak buruz eta Autobidea ustiatzeko emakidaren egoerari buruz, egungo egoeraren aldean aldaketarik jazozean.

Duten berriazko funtzioagatik, bileretara joan ahalko dira jorratu beharreko gairen baten berri eman behar duten langileak eta horretarako deialdia jasotzen dutenak.

Langileen ordezkariak hileroko ordaindutako ordu-kreditu bat izango dute, legeak ezarritakoari jarraiki.

40. artikulua. *Atal sindikalak.*

Gutxienez plantillaren % 15eko afiliazioa egiaztatzen duten sindikatuek ordezkari sindikal bat izendatu ahal izango dute, hilean 16 orduko ordu-kredituarekin. Afiliazio hori hauteskunde berriak egiten diren bakoitzean edo 4 urtean behin egiaztatu beharko da.

Aurreko paragrafoaren arabera izendatutako ordezkari sindikalaren ordu-kreditua hileroko metatu ahal izango da enpresa batzordeko kide den sindikatu beraren ordezkariarekin, eta pertsona bakar batek erabili ahal izango du Batzordeko ordezkariaren eta ordezkari sindikalaren artean.

Sindikatu barruan erantzukizuna duen kide batek izendatu beharko du zer langilek erabiliko dituen metatutako orduak, eta, gutxienez hamabost egun lehenago.

Zehapena jarri gero artikuluko honen lehenengo paragrafoaren arabera atal sindikalak eratuta duen sindikatu bateko kideren bati, enpresak, horren berri izan ondoren, langileari zehapena jakinarazteko bidalitako idazkiaren kopia emango dio dagokion atal sindikalari.

Hauteskunde sindikalak: enpresak hauteskunde sindikalaren egunean hauteskunde-mahaian parte hartzen duten kideei eta izendatutako ikuskatzaileei hauteskunde sindikalaren egunari dagozkion dietak ordainduko ditu enpresak (gehienez pertsona bat sindikatu edo langile talde bakoitzeko). Hauteskunde eguneko ikuskatzaileen orduak zenbatuko dira; halere, Enpresa Batzordeak konpromisoa hartzen du lan egitea tokatzen ez zaien ikuskatzaileak izendatzen saiatzeko.

41. artikulua. *Batzarrak.*

Langileen legezko ordezkariak batzarrak iragarri ahalko dituzte, Langileen Estatutueta II. tituluko 2. kapituluko 77., 78., 79. eta 80. artikuluetan ezarritako baldintzetan eta betekizunak betez. Behar bezala eskatuz gero, lan-taldearen heren batek ere gauza bera iragarri ahalko du. Deia egiten dutenak batzarretan gertatzen denaren arduradun izango dira.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

Artículo 39. *Representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. Comité de Empresa.*

A la representación del personal se le reconocen básicamente las siguientes competencias:

- Recibir información de la empresa.
- Emitir informe en determinadas materias.
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas sociales.
- Negociación y acuerdos con la empresa.
- Participación y colaboración en la actividad de la empresa.

La Dirección se reunirá con el Comité de Empresa a petición de cualquiera de las partes, con objeto de informar de cuantas cuestiones están establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras, así como de la situación de la concesión de la explotación de la autopista cuando se produzca alguna variación respecto a la situación actual.

Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

La representación de la plantilla dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Artículo 40. *Secciones sindicales.*

Se acuerda que, aquellos sindicatos que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15 % de la plantilla, pueden designar una persona Delegada Sindical con un crédito horario mensual de 16 horas. Esta afiliación habrá que acreditarse cada vez que se celebren nuevas elecciones o cada 4 años.

El crédito horario de la persona Delegada Sindical designada con arreglo al párrafo anterior, podrá ser acumulado mensualmente con la representación de su mismo Sindicato que forme parte del comité de empresa y ser utilizado por una sola persona de entre las Delegadas del Comité y Delegada Sindical.

La designación de la persona que haya de disfrutar de dicha acumulación deberá ser efectuada por una persona con responsabilidad dentro del Sindicato de que se trate y con una antelación mínima de quince días.

En caso de sanción a una persona afiliada a un Sindicato que tenga constituida sección sindical de acuerdo con el párrafo primero de este artículo, la empresa, una vez conocida esta circunstancia, entregará copia del escrito dirigido a la persona trabajadora comunicándole la sanción, a la sección sindical correspondiente.

Elecciones sindicales: la empresa abonará las dietas correspondientes al día de las elecciones sindicales de las personas que participen en la mesa electoral y de las personas interventoras designadas (máximo una persona por sindicato o agrupación de trabajadores y trabajadoras). Se computarán las horas del día de las elecciones de los interventores e interventoras, no obstante, el Comité de empresa se compromete a intentar disponer de personas interventoras que no les toque trabajar.

Artículo 41. *Asambleas.*

La Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras podrá convocar asambleas, en los términos y con los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y las Trabajadoras, en su título II, capítulo 2 y artículos 77, 78, 79 y 80, sin perjuicio de que también lo pueda hacer un tercio de la plantilla si lo solicita oportunamente; la parte convocante será responsables de cuanto suceda en las asambleas.

SEGURTASUNA ETA OSASUNA

42. artikulua. Segurtasuna eta osasuna.

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak ordezkari-tza paritaria izanik, bere gain hartu ditu Laneko Arriskuen Prebentzioko buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden gainerako lege-gehadapenetan araututako legezko eskumenak eta eginkizunak, Segurtasun eta Osasun politika egokia erabaki, zaindu eta per- fektionatzearen.

Batzorde hori langileen 2 ordezkari (LAPeko ordezkariak, en- presa-batzordeko kide diren sindikatu bakoitzetik bat) eta enpre- saren 2 ordezkari osatzen dute.

2. Laneko Arriskuen Prebentzioko ordezkarien ahalmenak eta erantzukizunak Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Le- geak arautzen ditu.

3. Bileran parte hartu ahal izango dute beren eginkizun be- rezia dela eta, aztertu beharreko gairen bati edo batzuei buruz informatu behar duten langileek, baldin eta horretarako deialdia egiten bazaie.

4. Komitea behar denena bilduko da, eta, edozein kasutan, gutxienez hiru hilean behin, edozein alderdik eskatuta. Batzor- dekideei bost egun lehenago deituko zaie, eta epe hori baino le- hen aurkeztu beharko dira aztertu beharreko gaien proposame- nak.

5. Alderdi deitzailearen iritziz presakoak diren kasuak be- tekizunetatik salbuetsita daude. Bilera akta Enpresa Batzordeari eta Zuzendaritzari bidaliko zaie, eta hartutako erabakiak aplika- tuko dira.

6. Segurtasun eta Osasun Batzordeak, honako gai hauen inguruko informazioa jasoko du aldian behin:

- Laneko istripuak.
- Lanbide gaixotasunak.
- Osasun azterketen emaitza estatistikokoak.

7. Komiteak segurtasunaren eta osasunaren kudeaketaren egoera aztertuko du, baita lanpostuen eta lantokien segurtasu- na ere.

8. Oro har, langileek eta, bereziki, Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan ahalik eta prestakuntzarik osoena izatea sustatuko da, eta arlo horietan ematen diren ikastaroetara joatea erraztuko da.

9. Mutuak laneko ezbeharrei buruzko urteko estatistika egingo du. Istripu-mutuak laneko gaixotasun posiblei buruzko azterlan bat egingo du.

43. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresak, bere kargura, bitarteko egokiak ezarriko ditu lan- gileek, urtean behin, azterketa medikoa egin dezaten, lanpostu bakoitzaren protokolo espezifikoaren arabera. Gainera, langile guztientzako osasun-proba komunak honako hauek izango dira: analisiak: UPY profila, altua emanez gero kolesterol-azterketarekin osatzen dena, eta PSA (50 urtetik gorako gizonentzako prostata), EKG elektrokardiograma, arriskuen arabera azterketa fisiko oro- korra, anamnesia eta oinarrizko osagarria.

Oro har, urtean behin egingo da azterketa urte osoan zehar, edo prebentzio zerbitzuak ezarritako aldizkakotasunarekin.

Enpresak urtarrietik maiatzera bitartean antolatuko ditu osa- sun azterketak langile guztientzako. Gutxienez bi aste lehenago jakinaraziko dira.

Egun horietan egin ezin duten pertsonen beste une batean egin ahal izango dute. Langileei prebentzio-zerbitzura zuzenean deitzeko baimena ematen zaie hitzordua adosteko.

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 42. Seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud, con representación pari- taria, asume las competencias legales y funciones reguladas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes, al objeto de velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de Seguridad y Salud.

Este Comité está formado por 2 personas en representación del personal (delegadas de PRL, una por cada sindicato miembro del comité de empresa) y 2 personas en representación de la em- presa.

2. Las facultades y responsabilidades del personal dele- gado de PRL vienen reguladas por el artículo 36.1 de la Ley de PRL.

3. Podrá asistir a las reuniones el personal que por su fun- ción específica deba informar en alguno o algunos de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

4. El comité se reunirá cuando sea necesario y, en cualquier caso, como mínimo cada tres meses, a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar.

5. Se exceptúan de los requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará lle- gar al Comité de Empresa y a la Dirección, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

6. El Comité de Seguridad y Salud recibirá información pe- riódica sobre:

- Accidentes Laborales.
- Enfermedades Profesionales.
- Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

7. Se analizará, por parte del comité, el estado de la gestión de la seguridad y salud, así como la seguridad de los puestos y lugares de trabajo.

8. Se promoverá la más completa formación en materia de Seguridad y Salud Laboral del personal en general y en especial de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.

9. La Mutua confeccionará una estadística anual sobre si- niestralidad laboral. Se hará un estudio epidemiológico sobre posibles enfermedades profesionales por la Mutua de Accidentes o el servicio de prevención.

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

La empresa establecerá, a su cargo, los medios adecuados para que su personal, una vez al año, pase el reconocimiento mé- dico en base a los protocolos específicos de cada puesto. Además, las pruebas sanitarias comunes a toda la plantilla serán las si- guientes: Analítica: perfil UPYs, que se completa con estudio de colesterol en caso de dar alto y PSA (próstata a los hombres ma- yores de 50 años); electrocardiograma ECG; exploración física ge- neral según riesgos; anamnesis y complemento básico.

El reconocimiento, por norma general, se realizará con una periodicidad anual durante todo el año o bien con la periodicidad que marque el servicio de prevención.

La empresa organizará los reconocimientos médicos para el conjunto del personal entre los meses de enero a mayo. Se anun- ciarán al menos con dos semanas de antelación.

Las personas que no pudieran hacerlo en estas fechas po- drán realizarlo en otro momento. Se autoriza al personal a llamar directamente al servicio de prevención para acordar la cita.

Osasun azterketa ez egitea erabakitzen duenak, LAParen Legean ezarritakoaren arabera derrigorrezkoa ez bada, uko egiteko agiria sinatu beharko du.

Arau orokor gisa, ordezkapenik behar ez bada, azterketa lanaldiaren barnean egingo da.

Azterketa lanorduetatik kanpo eginez gero, aparteko ordu bat ordainduko da. 2 ordu konpentsatzeko aukera izango da urteko lanaldian erregulatuko dena, eta kilometrajea ordainduko da.

Enpresak konpromisoa hartzen du emaitza medikoen berri interesdunei emateko, emaitza horien berri izan eta hilabeteko epean.

Kutsatzaileen neurketak: kutsatzaileen neurketak egin behar dira prebentzio zerbitzuak arriskuen ebaluazioan hala agintzen duenean edo laneko zirkunstantziek hala gomendatzen dutenean, edo prebentzio delegaturen batek behar bezala arrazoituta eskatzen dituzenean.

44. artikulua. Amatasuneko babesa.

Haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunari lanpostuaren baldintzek kalte egin diezaioketela uste bada, eta prebentzio-zerbitzuko medikuek hala egiaztatzen badute alde zuzenaz azterketa medikoa egin ondoren, enpresak, ahal den guztietan, lanpostua egokituko du edo beste lanpostu batean kokatuko du. Ezinezkoa bada, haurdunaldi arriskuagatik sorospenerako kuideaketak egingo dira.

45. artikulua. Laneko jantziak eta Norbera Babesteko Ekipamentuak (NBE).

Laneko jantziak dira langileak autobideko erabiltzaileen aurrean behar bezala azaltzeko edota egoera batzuetan edo guztietan zereginak egoki betetzeko erabili behar dituenak.

Enpresak bere kontura ordainduko du laneko jantziak erosteko, egiteko eta berritzeko gastua.

Laneko jantziaren erabilera mugatua izango da enpresaren egoitzetan soilik, eta hortik kanpo erabiltzea hutsegite arintzat edo ez hain larritzat hartuko da, zigorra jaso dezakeena, betiere, lana dela eta edo lanaren ondorioz gertatu ez bada.

Bidesaria eta kontrol zentroa:

Emango den uniforme honakoa izango da:

- 2 galtza (gizonezkoa/emakumezkoa) edo gonak.
- Mahuka motzeko 2 polo (gizonezkoa/emakumezkoa) udarako.
- Mahuka luzeko 2 alkandora (gizonezkoa/emakumezkoa) negurako.
- 2 jertse (gizonezkoa/emakumezkoa).
- Parka 1.
- Txaleko islatzaile 1 (bidesarian soilik).

Haurdun dauden langileek, beren ohiko uniforme erabiltzeko eroso ez den unetik aurrera, beren egoerara egokitutako galtza urdin ilunak jantzi ahal izango dituzte. Behin Giza Baliabideen arloari jakinarazi eta dagokion egiaztagiria aurkeztu ondoren, gaitzen kostua nominan ordainduko da, 50 euroko mugarekin.

Bi urtean behin 55 euro ordainduko dira Zapatak erosteko. Zenbateko hori 2024 eta 2026ko irailean ordainduko zaie kanon kobratzaileei eta kontrol zentroko langileei.

Zola egoera onean duten oinetako egokiak erabiliko dira, orpoari eusten diotenak eta hatzak babestuta dituztenak. Zoru irris-takorrak, oinetako solteak, oin babesgabea eta takoi altua erabiltzea ekidinez.

Quien decida no realizar el reconocimiento médico, y en su caso no sea obligatorio según lo establecido en la Ley de PRL, tendrá que firmar el documento de renuncia.

Como norma general, en caso de no requerir sustitución, se efectuará el reconocimiento dentro de la jornada laboral.

En caso de efectuarse fuera de las horas de trabajo, se abonará una hora extraordinaria. Se podrá optar a la compensación de 2 horas que se regularán en la jornada anual, y se abonará el kilometraje.

La empresa se compromete a poner en conocimiento de las personas interesadas el resultado médico en el plazo de un mes de conocidos dichos resultados.

Mediciones de contaminantes: las mediciones de contaminantes deben realizarse cuando lo marque el servicio de prevención en la evaluación de riesgos o cuando las circunstancias de trabajo lo aconsejen, o algún delegado o delegada de prevención las pida con su debido razonamiento.

Artículo 44. Protección a la maternidad.

Si se estimase que la salud de la trabajadora embarazada o la del feto pudieran verse negativamente afectadas por las condiciones del puesto de trabajo y así lo certificase el personal médico del servicio de prevención tras previo reconocimiento médico siempre que fuera posible, adaptará el puesto de trabajo o le reubicará en otro puesto. En el caso de no ser posible se realizarán las gestiones para el subsidio por riesgo de embarazo.

Artículo 45. Prendas de trabajo y Equipos Protección Individual (EPI).

Son prendas de trabajo aquellas que el personal debe emplear, bien para una correcta presentación ante las personas usuarias de la autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

La empresa sufragará, a su costa, la adquisición, confección y renovación de las prendas de trabajo.

El uso de la prenda de trabajo será limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la empresa, y su empleo fuera de ella se considerará como falta leve o menos grave, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Peaje, centro de control:

El uniforme que se facilitará será el siguiente:

- 2 pantalones (hombre/mujer) o faldas.
- 2 polos de manga corta (hombre/mujer) para verano.
- 2 camisas de manga larga (hombre/mujer) para invierno.
- 2 jerseys (hombre/mujer).
- 1 parka.
- 1 chaleco reflectante (solo peaje).

Las trabajadoras embarazadas podrán a partir del momento en el que su uniforme habitual no sea cómodo para su uso, vestir un pantalón de color azul marino adaptado a su situación. Una vez notificado al área de Recursos Humanos y aportado el correspondiente justificante, se abonará en nómina el coste del pantalón con un tope de 50 euros.

Cada dos años se abonará la cantidad de 55 euros para adquisición de Zapatos que se abonará en la nómina del mes de septiembre del año 2024 y 2026 a las personas en puesto de cobro de canon y personal de centro de control.

Se empleará calzado adecuado con la suela en buen estado, que sujete el talón, y queden los dedos protegidos. Evitar el uso de suelas resbaladizas, calzado suelto, pie desprotegido, y el tacón alto.

Mantenu eta kontserbazioa eta bidezaintza:

Ekipamendu hau emango zaie langileei:

- 2 galtza.
- Mahuka motzeko 2 polo.
- Mahuka luzeko 2 polo.
- Softech motako zamarra 1.
- Zamarra 1.
- Euritako jantzi oso 1.
- Segurtasun-oinetako pare bat, Goretex edo antzeko mintza.
- Neguko txano 1.
- Arropa behar den guztietan aldatuko da, arduradunaren iritziz.

Beren ezaugarri indibidualengatik edo osasun-egoeragatik Bidelanek lanpostuaren eskakizunak betetzeko jarritako norbera babesteko arropa edo ekipamenduak (NBE) erabiltzearekin bateraezintasunen bat duen pertsona orok lehenbailehen jakinarazi beharko dio Giza Baliabideen Sailari-LAP, egoera baloratu eta pertsonarentzat eta lanpostuaren eskakizunentzat irtenbide egokia eman ahal izateko.

Norbera babesteko ekipamendua (NBE) bere kabuz erosi nahi duen pertsonak, Bidelanen erabiltzeko, alde zuzenetik prebentzio-planaren koordinatzaileari jakinarazi beharko dio, lanpostuaren arrisku-eraketarako egokia den baloratzeko.

Laneko uniformearen inguruan eskatu ahal diren joko-eraketa dagoenez:

- Alkandorak edo poloak galtza barruan eraman beharko dira.
- Zapata iluna eraman beharko da (bidesari eta kontrol zentroan).
- Ezin izango dira erabili uniformeari ez dagozkion osagarriak, hala nola txanoak, txalekoak, etab.
- Harrapatzeko arriskua dagoenean (kabinatik kanpo), ikuspen handiko txalekoa eraman beharko da, lotuta.

Arrazoia edozein izanda ere enpresa uzten duten langileek lan-jantziak itzuli beharko dizkiote enpresari.

46. artikulua. Ordainlekuetako segurtasuna.

Ahal den guztietan, prebentzio-neurri gisa, hala dagokion lan-gilea igaroko da ordainleku bakoitzetik, zaintzeko lanetan.

47. artikulua. Lan eta sexu jazarpenaren prebentzioa.

Bi aldeek konpromisoa hartzen dute oinarritzko eskubideen bortxaezintasunean oinarrituta lan egiteko. Berdintasunerako eskubidea, intimitaterako eskubidea, pertsona guztien osotasun fisiko eta moralerako eskubidea eta oinarritzko lan-eskubideak, pertsonen osasunerako eta lan-girorako arriskutsuak izan daitezkeen gatazka-mota guztiak ezabatuz.

Illo horretatik, bi aldeek konpromisoa hartzen dute gatazketatik, jazarpen egoeretatik eratorritako lan arriskurik gabeko lan-ingurunea bermatzeko ekimenak babestu eta garatzeko, eta ez dute inolako larderia, diskriminazio, bidegabekeria- edo errepre-salia-ekintzarik onartuko.

Bi aldeek lan egingo dute zehaztutako prozedurak (gatazka konpontzea, laneko eta sexu jazarpenaren prebentzioa) erabakigarriki eta eraginkorriki izan daitezkeen.

Mantenimiento y conservación y vigilancia de pista:

El equipo que se facilitará será el siguiente:

- 2 pantalones.
- 2 polos manga corta.
- 2 polos manga larga.
- 1 cazadora tipo softtech.
- 1 cazadora.
- 1 traje de agua completo.
- 1 calzado de seguridad, goretex o membrana similar.
- 1 gorro de invierno.
- La ropa se repondrá siempre que haga falta, a criterio de la persona responsable.

Toda persona que por sus características individuales o estado de salud presente alguna incompatibilidad con el uso de prendas o equipos de protección individual dispuestos por Bidelan para dar cumplimiento a las exigencias del puesto de trabajo, deberá comunicarlo a la mayor brevedad a RR.HH.-PRL para que valoren la situación y se pueda dar una solución adecuada para la persona y las exigencias del puesto.

La persona que quisiera adquirir un equipo de protección individual (EPI) por su cuenta para usarlo en Bidelan, previamente deberá informarlo al Coordinador del Plan de Prevención para valorar si es adecuado a los riesgos del puesto.

En relación a las conductas exigibles entorno al uniforme laboral:

- Las camisas o polos deberán llevarse por dentro del pantalón.
- Se deberá llevar calzado oscuro (peaje y centro control).
- No se podrán utilizar complementos que no sean propios del uniforme, tales como gorros, chalecos, etc.

– En las situaciones de exposición al riesgo de atropello (fuera de la cabina), se deberá llevar el chaleco de alta visibilidad abrochado.

El personal que cese por cualquier causa al servicio de la empresa deberá hacer entrega de las prendas de trabajo que se le hayan facilitado.

Artículo 46. Seguridad en estaciones de peaje.

Siempre que sea posible, el trabajador o trabajadora que corresponda, normalmente de vigilancia, pasará por cada estación, como medida preventiva.

Artículo 47. Prevención del acoso laboral y sexual.

Ambas partes se comprometen a trabajar, apoyándose en la inviolabilidad de los Derechos fundamentales. Derecho de igualdad, derecho a la intimidad y derecho a la integridad física y moral de todas las personas y en los derechos laborales básicos, para erradicar todas las formas de acoso y conflicto que puedan constituir un riesgo para la salud de las personas y su clima laboral.

En este sentido ambas partes se comprometen a apoyar y desarrollar aquellas iniciativas dirigidas a garantizar un entorno laboral libre de riesgos laborales procedentes de los conflictos, de situaciones de acoso, no permitiendo ningún tipo de acto intimidatorio, discriminatorio, injusto o a modo de represalia.

Ambas partes trabajaran para que los procedimientos definidos (resolución de conflictos, prevención del acoso laboral y sexual) sean resolutivos y eficientes a tales efectos.

BERDINTASUNA

48. artikulua. *Berdintasun Plana.*

Bi aldeek adierazi dute Bidelanen genero-berdintasuna zeharka bultzatzeko konpromisoa dutela, berdintasunaren aldeko apustua «balio erantsia» delako eta justizia soziala delako uste sakonetik abiatuta.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren printzipioa onartzen dugu eremu guztietan, eta horretarako, konpromisoa hartzen dugu tratuan eta aukeretan berdintasuna zaintzeko, lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza uztartzea errazteko, sentsibilizazioa eta prestakuntza lantzeko, hizkuntzaren erabilera ez sexista egiteko eta berdintasunezko balioak sustatzeko eta zabaltzeko diseinatutako berdintasun-planei laguntzeko ekintzak garatzeko.

Helburu horrekin, Negoziazio Batzordeak ekintza horiek jasozten dituen hirugarren Berdintasun Plana landuko du, eta, onartu ondoren, plana bultzatu, ezarri, jarraipena egin, ebaluatu eta aldi-aldian berrikusteko konpromisoa hartzen dugu.

BESTEAK

49. artikulua. *Deskontuak.*

Legezko greba egiteagatiko deskontuak araudiaren arabera gauzatuko dira, urteko lanordu kopurua oinarri hartuta. Horretarako, urteko ordainsariaren kontzeptu guztiak hartuko dira kontuan, oporrak izan ezik.

Ordaindu gabeko absentziei eta enplegu- eta soldata-etenei dagokienez, hitzarmenean ezarritako urteko ordu kopurua hartuko da oinarri. Horretarako, urteko ordainsariaren kontzeptu guztiak hartuko dira kontuan, oporrak barne.

50. artikulua. *Hutsegite eta zehapenen prozedura.*

1. Xedea.

Barne-araubideko arau-hausteen jarduerak edo jokabideak zein diren definitzea, bai ikuspegi teknikitik eta antolamendukotik, bai langileen arteko bizikidetzarenetik. Horrek esan nahiko du laneko betebeharrak ez direla kontratuan zehaztutako moduan betetzen ari, jarraian datozen artikuluetan ezarritako arau-hauste mailakatzearekin bat etorritik. Ondorioz, aplikatuko diren hutsegite eta zehapenen mailak definituko ditugu, horiek jakinarazi eta gauzatu daitezten. Edonola ere, horiek bat etorriko dira kasuan kasuko lege-xedapenetan ezarritakoarekin.

2. Helmena.

Prozedura hau AP-1eko Ekoizpen Unitatean lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, AP-1 eta A636 errepideetako Bidelaneko edozein antolamendu eremutan lan egiten dutenei.

3. Hutsegiteen definizioa eta sailkapena.

Hutsegiteak dira lan-harremanen alorreko edozein arautan kaltea edo ezjakintasuna ekartzen duten jarduerak edo omisioak, batez ere prozedura honetako sailkatutakoak.

Langileek egindako hutsegiteak honela sailkatuko dira, garrantziaren, transzendentziaren eta asmoaren arabera: Hutsegite arinak, larriak edo oso larriak.

Halaber, antzeko edo bestelako hutsegiteak behin eta berriro egitea kontuan hartuko da kasuan kasuko zehapenak jartzeko. Oro har, honako alderdi hauek hartuko dira kontuan: Lehenengo aldia ez izatea, errepikatzea, axolagabekeria, eratorritako kalte-galerak (horiek guztiak hutsegitea larritzen duten astungarri gisa), edo horrelakorik ez izatea edo neurri txikiagoan agertzea (aringarri modura).

IGUALDAD

Artículo 48. *Plan de Igualdad.*

Ambas partes manifiestan su compromiso por impulsar la igualdad de género de manera transversal en Bidelan, partiendo de la profunda convicción de que la apuesta por la igualdad constituye un «valor añadido» y es de justicia social.

Asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y nos comprometemos a desarrollar acciones que tengan por objeto velar por la igualdad en el trato y oportunidades, facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, trabajar la sensibilización y la formación, hacer un uso no sexista del lenguaje y promover y difundir valores igualitarios.

Con este objeto, la Comisión Negociadora elaborará el tercer Plan de Igualdad que contemple estas acciones y una vez aprobado, nos comprometemos al impulso, implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del mismo.

OTROS

Artículo 49. *Descuentos.*

Los descuentos en concepto de huelga legal se realizarán en función de la normativa y en base al número de horas laborales anuales, teniendo en cuenta todos los conceptos de la retribución anual que le corresponda a la persona trabajadora excepto las vacaciones.

En el caso de ausencias no retribuidas o suspensión de empleo y sueldo, el descuento se realizará también en base al número de horas anuales establecidas por convenio, teniendo en cuenta todos los conceptos de la retribución anual que le corresponda al trabajador o trabajadora incluyendo vacaciones.

Artículo 50. *Procedimiento faltas y sanciones.*

1. Objeto.

Definir aquellas actuaciones o conductas del personal que constituyan un incumplimiento de las normas de régimen interno, tanto desde el punto de vista técnico, organizativo, como desde el punto de vista de la convivencia entre personas trabajadoras, lo que supone un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. En consecuencia, definiremos la graduación de las faltas y sanciones de aplicación, así como las condiciones para la comunicación y ejecución de las mismas, siempre en consonancia con lo establecido en las disposiciones legales correspondientes.

2. Alcance.

Este procedimiento será de aplicación para todo el personal que trabaje en la Unidad Productiva AP-1, en cualesquiera de las áreas organizativas de Bidelan en la AP-1 y A636.

3. Definición y clasificación de las faltas.

Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de las normas de cualquier índole en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente procedimiento.

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

A su vez, se tendrán en cuenta aspectos tales como la reincidencia en faltas similares u otras para la imposición de las correspondientes sanciones. En general se tomarán en cuenta los siguientes aspectos: la reincidencia, la reiteración, la imprudencia, los daños y perjuicios que puedan derivarse, todos ellos como agravantes, o su ausencia o menor apreciación como atenuantes.

Hutsegiteak, halaber, zein inguruabarretan jazotzen diren neurtuko da. Kontuan izan beharko dira, besteak beste, egindako hutsegiteen garrantzia nahiz hutsegitea egiten duen langileak bere gain hartutako eta onartutako erantzukizuna.

Erantzukizuna zehazte aldera, errepikapena dagoela uste izango da langilea lehendik ere larritasun berdinean edo gehiagoko hutsegite batengatik zehatua izan denean, larritasun gutxiagoko bi hutsegiterengatik bestela, mota ezberdineko hutsegiteak badira. Hutsegite bat berriro egin dela ulertuko da hutsegitea egitean langileak mota berdineko hutsegite batengatik edo bat baino gehiagorengatik eta antzeko larritasunarekin edo larritasun ezberdinarekin zehapena jaso duenean.

Enpresari dagokio, Zuzendaritzaren eskumena erabiliz, prozedura honetan ezarritako baldintzei jarraiki zehapenak jartzea.

Hutsegiteak sailkapenik ez badu, Hutsuneak Estaltzeari buruzko Akordioan horri buruz ezarritakoari heldu beharko zaio.

3.1. Zehapen motak.

Orokorrean, aplika daitezkeen zehapenak honako hauek izan daitezke:

- Ohartarazpen idatzia.
- Lana eta soldata etetea denbora jakin batez eta zehapena sortu duen hutsegitearen larritasunaren sailkapenaren arabera.
- Kaleratzea.
- * Diziiplina-araubidea.
- Antolamendu-printzipioak.

Diziiplina-araubideko arau hauen helburua laneko diziplinari eustea da, bizikidetzat normalerako, antolamendu teknikorako eta enpresako antolamendurako funtsezko alderdia izaki. Halaber, langileen eta enpresariaren eskubide eta interes legitimoak bermatu eta haien alde egin nahi da.

Hutsegiteak, langilearen erruaren ondotik kontratua ez betezea ekartzen dutenean, zehapena jaso ahalko dute Enpresaren Zuzendaritzaren aldetik, kapitulu honetan ezarritako mailakatzeari jarraiki.

Langileek egindako hutsegite oro arin, larri edo oso larri moduan sailkatuko da.

Hutsegiteak, haren sailkapena dena dela ere, ahozko jakinarazpena eta jakinarazpen idatzi eta arrazoitua beharko du enpresaren aldetik langilearentzat.

Hutsegite oso larriengatik jartzen diren zehapenak langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaizkie, horrelakorik balego.

- Hutsegite mailak eta sailkapena.
 1. Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:
 - a) Hilabete batean behin eta hiru aldi artean lanera berandu sartzea justifikaziorik izan gabe.
 - b) Hilabete batean, egun batean lanera ez joatea horretarako justifikaziorik izan gabe.
 - c) Justifikatutako arrazoia izanda, behar besteko aurrerapenarekin ez jakinaraztea ez dela lanera joango, betiere jakinarazpena egitea ezinezkoa zela egiaztatzen ez bada.
 - d) Lantokia denbora-tarte laburrez uztea justifikatutako arrazoirik izan gabe, eta horrek pertsonen edo gauzen osotasunari arriskurik ekarri ez badio. Arriskua egon bada, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, larritasunaren arabera.

Las faltas se graduarán también a tenor de las circunstancias en las que concurren. Se deberán tener en cuenta aspectos tales como la trascendencia de las faltas cometidas, así como la responsabilidad ejercida y reconocida del personal que ejecute la falta.

A efectos de determinación de la responsabilidad se considerará que existe reiteración cuando la persona trabajadora hubiese recibido una sanción anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, cuando se trate de faltas de distinta índole. La reincidencia será considerada cuando, al cometer una falta, el trabajador o trabajadora hubiese recibido una sanción anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer las sanciones en los términos estipulados en este procedimiento.

En ausencia de clasificación de las faltas habrá que estar a lo establecido al respecto en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

3.1. Tipos de sanciones.

Con carácter general las sanciones de aplicación pueden ser las siguientes:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un determinado tiempo en función de la calificación de la gravedad de la falta objeto de la sanción.
- Despido.
- * Régimen disciplinario.
- Principios de ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del personal y de la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por el personal se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación verbal, escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, si lo hubiere.

— Graduación/tipificación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo de una a tres ocasiones en un mes.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) Jendea tratatzerakoan arretarik ez jartzea, tratu zuzena ez izatea edo axolagabe aritzea, horrek enpresaren irudia larriki kaltetzen ez duenean. Irudia larriki kaltetuz gero, hutsegite larri edo oso larri moduan sailkatu ahalko da.

f) Norbere garbitasuna ez zaintzea edo enpresak emandako laneko janzkiak axolagabekeriak hondatzea.

g) Zaintzapean edo ardurapean duen materiala (tresnak, makinak, ibilgailuak, ekipoak, materialak, lokalak eta/edo dokumentuak) behar bezala ez zaintzea, horren ondorioz materialean kalte arinak eragiten badira.

h) Lankide eta nagusiekiko nahiz bezeroarekiko arretan hutsegite arinak egitea.

i) Eraginkortasunik eza edo zabarkeria arina erakustea esleitutako betebeharrak, funtzio eta erantzukizunetan. Batez ere, hila-bete baten barruan erreklamatzeko moduko diru-bilketako 5 alde agertzea, betiere, kopuru osoak 250 €ko zenbatekoa gainditzen ez bada. Hortik aurrera, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartu ahalko da.

j) Lanean mozkor egotea edo drogak kontsumitzea, jokabide hori ohikoa izan gabe.

k) Lanalditik kanpo laneko lokal eta tokietan egotea, horretarako behar den baimena izan gabe.

l) Enpresari helbidean edo telefonoan izandako aldatetarako ez jakinaraztea, horiek jazotzen diren bezain laster (hilabeteko epean).

m) Lantokietan edo autobidean bertan gertatutako edozein istripu edo arazo arinen berri ez ematea dagokion pertsonari. Enpresarentzat edo erabiltzailearentzat kalte nabarmena eratorri bada, hura hutsegite larritzat edo oso larritzat har daiteke.

n) Aldi baterako ezintasunagatikoa bajaren parte ofiziala ezarritako aurrerapenarekin ez aurkeztea edo ez jakinaraztea, hori egitea ezinezkoa zela frogatzen ez bada.

o) Kasuan kasuko arduradunei ezarritako frogagiriak ez aurkeztea behar besteko aurrerapenarekin, hori egitea ezinezkoa zela frogatzen ez bada.

p) Nagusiak bere funtzioak normalki betez egindako adierazpenak, ezarpenak edo aginduak ez betetzea ekartzen duten hutsegite guztiak, pertsonentzako edo gauzentzako kaltea edo arriskua ez badakarte.

q) Ohiko lanaldiaren barruan prestakuntza teoriko edo praktikoko ikastaroetara ez joatea, horretarako justifikaziorik izan gabe. Salbuespena izango da laneko prebentzioari eta segurtasunari buruzko ikastaroetara ez joatea, kasu horretan hutsegite larritzat edo oso larritzat hartu ahalko baita.

2. Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a) Hilabete batean hiru alditan baino gehiagotan lanera berandu sartzea, justifikaziorik izan gabe.

b) Hilabete batean bi eta lau egun artean lanera ez joatea, horretarako justifikaziorik izan gabe.

c) Gizarte Segurantzaren eragina duten datuetan oztopoa jarzea, horiek maltzurkeriaz ezkatzea eta faltsutzea.

d) Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestazten saiatzea.

e) Iskanbila nabarmena sortzen duten eztabaidetan eta zerbitzuen martxa onean ondorio larriki dituztenetan parte hartzea.

f) Beste langile baten ordeztzea, eta laneko sarrera- eta irteera-erregistroak eta kontrolak aldaraztea.

g) Laneko agindu eta jarraibideak ez betetzea, segurtasunari eta higienerari buruzkoak barne, eta lanean arduragabe edo zabarkeriaz aritzea. Jarduera horietatik enpresarentzat kalte larriki eratorritzen badira, matxurak sortzen badira instalazioetan, makinetan eta, orokorrean, enpresaren ondasunetan, edo istripu-arriskua ekartzen bazaie pertsonari, hutsegite oso larritzat hartuko dira.

e) La desatención, falta de corrección y ausencia de diligencia en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, en cuyo caso podrá catalogarse como falta grave o muy grave.

f) Falta de aseo y limpieza personal y/o deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa.

g) Los descuidos en la conservación del material (herramientas, máquinas, vehículos, equipos, materiales, locales y/o documentos) que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

h) Las faltas leves de consideración a los compañeros y compañeras, y superiores, así como hacia la clientela.

i) Ineficacia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones y responsabilidades encomendadas y en particular el incurrir en más de 5 diferencias de recaudación reclamables en un periodo de un mes, siempre y cuando las cantidades totales no superen de 250 €, lo que podrá considerarse como falta grave o muy grave.

j) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

k) La permanencia en los locales y lugares de trabajo sin la debida autorización fuera de su jornada de trabajo.

l) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como éstos se produzcan (en el plazo de un mes).

m) No avisar a quien corresponda de cualquier accidente o anomalía leve, ocurrido en los centros de trabajo o en la propia autopista. En el caso de que pueda implicar perjuicio notorio para la empresa o la persona usuaria, podrá ser considerado como falta grave o muy grave.

n) No presentar o no avisar con la antelación prevista el parte oficial de baja por Incapacidad Temporal a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

o) No presentar los justificantes previstos a las personas responsables correspondientes con la suficiente antelación a no ser que demuestre la imposibilidad de hacerlo.

p) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de una persona superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o cosas.

q) La inasistencia a cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación, a excepción de la inasistencia a cursos en materia de prevención y seguridad laboral, lo que se podrá considerar falta grave o muy grave.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada del trabajo en más de tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) Las discusiones que produjeran notorio escándalo y repercutieran gravemente en la buena marcha de los servicios.

f) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes a la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

h) Lanpostua uztea justifikaziorik gabe, horrek enpresari arretaren aldetiko kaltea sortzen badio edo lankideentzat istripu-arriskuaren arrazoia bada.

i) Bere ardurapean dituen baliabideetan, tresnetan, ibilgailuetan eta obretan sumatutako akatsak edo gabeziak ez jakinaraztea enpresari, hortik enpresarentzat kalte larria eratorri bada.

j) Lan partikularrak egitea lanaldiaren barruan, baimenik gabe; enpresako baliabideak, tresnak, makineria, ibilgailua eta, orokorrean, enpresako ondasunak baimenik gabe erabiltzea, edo esleitura duen lanaz beste lanetarako erabiltzea, baita lanpostutik kanpo ere.

k) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak urratu edo hautsi izana, horrekin enpresari kalte larria eragin ez bazaio.

l) Lanean mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea ohitura izatea, horrek lanean eragin negatiboak baditu edo lanean langileek duten segurtasun eta osasunaren babes-mailan kaltea edo arriskua ekartzen badute.

m) Norberaren garbitasun eza, horrek ekoizpen-prozesuari edo zerbitzua emateari eragin diezaiokenean, betiere aldez aurretik enpresak kasuan kasuko ohartarazpena egin badu.

n) Agindutako lanak modu eskasean gauzatzea, horrek pertsonentzat edo gauzentzat kalte larria ekartzen ez badu.

o) Lan-etekina txikitzea, errepikatu gabe edo modu jarraituan izan gabe. Lanean zabarkeria edo nagikeria izatea, horrek zerbitzuaren martxa egokiari eragiten badio.

p) Lantokian pertsonen aurka eta haiek iraintzeko esandako hitzak edo haiek kaltetzeko egindako ekintzak, larriak direnean eta indarkeriazko adierazpenak eta adierazpen lotsagabeak eta gutxiesgarriak erabiltzen direnean. Hitzeko irainen edo irain fisikoen bitartez azaltzen den langileen sexu-askatasunaren aurkako edozein eraso, edo pertsonen intimitatea edo duintasuna ez errespetatzea. Egiteko tratu txarrak edo agintekeria nabarmena badaude, egoera hutsegite oso larritzat hartuko da.

q) Lankideak hitzez iraintzea edo mehatxatzea.

r) Lanorduetan lo geratzea.

s) Laneko segurtasun- eta osasun-arauak nahita urratzea.

t) Jendearekin harremanetan aritzean arretarik ez jartzea, zuzena ez izatea eta axolagabe aritzea, horrek enpresaren irudia larriki kaltetzen duenean.

u) Zabarkeriaren ondorioz kalte larriak sortzea enpresako lokaletan, materialetan, ekipoetan edo dokumentuetan.

v) Presa handiagatik edo atzeraezina izateagatik egindako eskaerari erantzuten dioten eta lanpostukoak berezkoak ez diren egintzak edo lanak egiteari ezezkoa ematea.

w) Hiru hutsegite arin errepikatzea hiru hileko baten barruan (puntualtasunean hutsegitea kanpo utzita), mota ezberdinetakoak izan arren eta hitzekoa ez den zehapena jarri bada.

x) Lantokian edo enpresako ibilgailuetan erretzea.

3. Honako hauek dira hutsegite oso larriak:

a) Sei hilabetez zehar hamar aldiz, edo urtebetez hogei aldiz, lanera berandu sartzeko edo behar baino lehenago irteera, justifikaziorik izan gabe. Behar bezalako ohartarazpena jaso behar da aldeaz aurretik.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasionara perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa de riesgo de accidente para sus compañeros y compañeras.

i) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

j) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera del puesto de trabajo.

k) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

l) La embriaguez o el consumo de drogas habitual en el trabajo, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud del personal en el trabajo.

m) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

n) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

o) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida o continuada. La negligencia o desidia en el trabajo de tal forma que afecte a la buena marcha del servicio.

p) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad, cuando se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. Cualquier atentado contra la libertad sexual del personal que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o dignidad de las personas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra o abuso de autoridad manifiesta, será considerado como falta muy grave.

q) Ofender de palabra o amenazar a los compañeros y las compañeras.

r) Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

s) Infringir de forma voluntaria las normas de seguridad y salud laboral.

t) La desatención, falta de corrección y ausencia de diligencia en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

u) Causar por negligencia graves daños en la conservación de los locales, material, equipos o documentos de la empresa.

v) La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto que respondan a una demanda de extrema urgencia o inaplazable cumplimiento.

w) La reincidencia en la comisión de 3 faltas leves (excluida la falta de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

x) Fumar en el centro de trabajo o en los vehículos de empresa.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) Hilabeteko epean hiru egunez segituan edo aldizkako bost egunez lanera ez joatea, justifikaziorik izan gabe.

c) Agindutako kudeaketetan iruzurra egitea, leiala ez izatea edo konfiantza gehiegikeriaz erabiltzea, edo enpresaren egoitzaren barruan enpresaren, lankideen edo beste edonoren jabetza-koak diren ondasunak hartzea, ebastea edo lapurtzea.

d) Gaixotasuna edo istripua eduki izanaren plantak egitea edo gaixotasun edo istripuagatiko baja luzatzea, norberaren kontura edo beste baten kontura bestelako edozein lan egiteko.

e) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak urratu edo hautsi izana, horrekin enpresari kalte larria eragin bazaio.

f) Lanean mozkortuta egoteko edo drogak kontsumitzeko ohitura izatea, horrek lanean eragin negatiboak baditu.

g) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jarduerak egitea.

h) Ohiko lan-errendimendua edo itundutakoa borondatez eta modu jarraian moteltzea.

i) Greba egiten bada, mantentze-lanetako gutxieneko zerbitzuak ez betetzea.

j) Agintaritzta-funtzioak betetzen dituztenek agintaritzta gehiegikeriaz erabiltzea.

k) Sexu-jazarpena.

l) Segurtasunaren eta higienearen alorreko babes-elementuak behin eta berriro ez erabiltzea, horren gaineko ohartarazpena jasota ere.

m) Artikulu honetako 1.d) eta 2.l) eta m) ataletatik eratorritakoak.

n) Hutsegite larriak errepikatzea edo behin eta berriro egitea. Egoera horretan egongo da kasuan kasuko ekintza egin baino lehen hutsegite larriengatik zehapena birritan edo gehiagotan jaso duena urtebeteko epean, mota ezberdinekoak izan arren.

– Zehapenak.

Aurreko artikuluan zerrendaturiko hutsegiteak egiteagatik jarri ahalko diren gehieneko zehapenak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinagatik: Hitzeko edo idatzeko ohartarazpena eta lana eta soldata etetea bi egunez gehienez.

b) Hutsegite larriagatik: Lana eta soldata etetea hiru egunetik hamalaura bitarte.

c) Hutsegite oso larriagatik: Lana eta soldata etetea hamalau egunetik hilabete batera, gehienez ere urtebetez beste udalerrri bateko lantokira aldatzea eta diziplinazko kaleratzea.

d) Zehapenen ondorioz espediente pertsonaletan jarri ahal diren kontrako oharra baliogabeturik geratuko dira bi, lau edo zortzi hilabeteko epea betetzean, hutsegite maila edozein dela ere (arina, larria edo oso larria).

– Gidabaimena kentzea.

Langile bati gidabaimena kentzen bazaio eta hura beharrezkoa/derrigorrezkoa bada lana betetzeko, bi kasu gertatu ahalko dira:

a) Gidabaimena kendu izana lana betetzerakoan egindako arau-hauste baten ondorioa bada (ez da mota honen barruan sartuko in itinere istripua), enpresak kategoria berdineko edo gutxiagoko lanpostura aldatu ahalko du langilea, kasuan kasuko kategoriari dagokion ordainsiarekin zehapenak irauten duen bitartean. Enpresaren ustez hori posible ez bada, gozatzeko dituen opor-egunak emateko ahalegina egingo du baimena etenda dagoen aldian. Gainerako aldirako, horrelakorik badago, langileari soldatarik gabeko baimena emango zaio.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros y compañeras de trabajo o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en el caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

– Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

– Retirada del carné.

En el caso de que a un trabajador o trabajadora le fuera retirado el permiso de conducir siendo éste necesario/imprescindible para el desempeño de su trabajo, se contemplan dos casos:

a) Si la retirada del permiso es consecuencia de una infracción cometida en el desempeño de su trabajo (no se entiende como tal el accidente en itinere) la empresa podrá destinar, si cabe, a esa persona a otro puesto de igual o inferior categoría, con la retribución que corresponda a la categoría durante el tiempo que dure la sanción. Si a juicio de la empresa esto no fuera posible, procurará asignar los días de vacaciones que tenga pendientes de disfrutar, al periodo de suspensión del permiso y para el resto del periodo si lo hubiera, concederá a la persona trabajadora un permiso sin sueldo.

Zehapena mozkorraren, baimendutakoa baino alkohol-tasa handiagoaren edo droga mendekotasunaren ondorioa bada, ez da a) atala aplikatuko, b) atalean adierazitakoa baizik. Horrez gain, hitzarmenaren diziplina-araubidetik eratorritako zehapenak ere aplikatuko dira.

b) Gidabaimena kendu izana lanetik kanpo egindako arau-hauste baten ondorioa bada, enpresak nahitaezko eszedentzia emango dio langileari etendurak irauten duen denboraz. Lanpostua urtebetez gordeko zaio.

Atal honetan jasotakoa puntuzko gidabaimenaren araudia idatzi eta onartzearen arabera izango da, hemen adierazitakoa nahitaez berraztertzea ekarriko baitu.

Beste kasu batzuk banaka aztertuko dituzte Batzordeak eta Enpresak.

1. ERANSKINA

A ATALA - LANALDIEN ZIKLOAK

* Bidesaria.

Bidesariak automatizatzen proiektuak erreriraturako langileen postuak amortizatzea ahalbidetuko du eta horrek kanona kobratzeko estazioetako lan zikloak doitu beharra ekarriko du, behar den funtzionamenduaren arabera. Pleguan jasota dagoen bezala, prozesu hau plantillako langile finkoen lan baldintzak errespetatuz eta Enpresa Batzordearekin batera lan eginez burutuko da.

Jarraian, egungo lan txandak eta zikloak zehazten dira:

– Lanaldi etengabeen txandak aritzen diren langileak.

Gaur egun Bidesariko langileak 6 egunetako lanegun eta 4 egunetako atsedendikiko egutegiari jarraituz lan egiten dute.

Etengabeko txandan aritzen diren langileen lan-ordutegia honako hauen antzekoa izango da:

≡ 06:00etatik 14:00etara.

≡ 14:00etatik 22:00etara.

≡ 22:00etatik 06:00etara.

Atsedendaldi horien bidez, igandeak, larunbat batzuk eta berreskurazekin diren urteko jaiak konpentsatuko dira.

Zerbitzuko premiak direla-eta langileren bat lanean ari den ordainlektatik beste ordainleku batetara mugitzen bada, langile horrek esaten zaion tokian egingo du lanaldia, eta joan-etorriari dagokion kilometrajea ordainduko zaio hitzarmenaren 2. eranskinarekin arabera.

– Txanda irregularretako langileak.

Egutegi irregularra duten langileak badaude, horiek 15 eguneko aurrerapenarekin izan beharko dute hurrengo hilerako egutegia, betiere urteko egutegia izatea ezinezkoa bada. Egutegi irregularra duten langileek 8 atsedend-egun izango dituzte, gutxienez, hilean. Gutxienezko egun-kopuru hori proportzionalki kalkulatu da langilea.

* Bidezaintza, kontrol zentrua eta mantenua.

– Bidezaintzako langileak.

Arlo honetako txandak 3 edo 2/4 egunetako mikroziklotan banatu dira, goiz, arratsalde eta gaueko txandetan. Mikroziklo horiek ondokoak izanik: astelehen + astearte + asteazken eta ostegun + ostiral/latunbat + igandea.

Txandakako lanaldia lan egingo dute, ordena honetan (lan eta atsedend):

Si la sanción es consecuencia de embriaguez, tasa de alcohol superior a la permitida o drogadicción, no será de aplicación el apartado a), sino lo designado en el apartado b), además de las sanciones a que hubiera lugar conforme al régimen disciplinario del convenio.

b) Si la retirada del permiso es consecuencia de una infracción cometida fuera del trabajo, la empresa le concederá una excedencia forzosa por el plazo de suspensión, con reserva del puesto de trabajo de 1 año.

Lo recogido en este punto estará a expensas de la redacción y aprobación de la normativa del carné por puntos que inducirá la revisión obligada de lo aquí reflejado.

Otros supuestos serán considerados individualmente por el Comité y la Empresa.

ANEXO 1

APARTADO A - CICLOS DE TRABAJO

* Peaje.

El proyecto de automatización de los peajes posibilitará la amortización de los puestos del personal de peaje, lo que supondrá la necesidad de ajustar los ciclos de trabajo en las estaciones de cobro de canon acorde al funcionamiento necesario. Tal y como viene recogido en el pliego, este proceso se llevará a cabo respetando las condiciones de trabajo de la plantilla fija y trabajando conjuntamente con el Comité de Empresa.

A continuación, se detallan los turnos y ciclos existentes:

– Personal de jornada continuada en turnos rotativos.

Este personal actualmente trabaja en turnos rotativos basados en calendarios de 6 días de trabajo y 4 de descanso.

El horario de trabajo del personal que realice su cometido en turnos continuados será similar a:

≡ 06:00 a 14:00.

≡ 14:00 a 22:00.

≡ 22:00 a 06:00.

Los periodos de descanso indicados serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables en el año.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a alguna persona a una Estación distinta a la que se encuentra trabajando, realizará el resto de su jornada en el puesto que se le indique, abonándosele el kilometraje del desplazamiento de ida y vuelta, según anexo 2 del presente convenio.

– Personal con turnos irregulares.

En caso de existencia de personal con calendario irregular, éste deberá disponer con una antelación de 15 días el calendario para el mes siguiente, siempre que no se pueda disponer de un calendario anual. El personal con calendario irregular dispondrá de un mínimo de 8 días de descanso mensual. Este número mínimo de días se calculará proporcionalmente en los meses en la persona trabajadora hubiese tenido ausencias por vacaciones, incapacidad temporal, u otras circunstancias.

* Vigilancia, centro de control y conservación.

– Personal de vigilancia.

Los turnos de esta área se dividen en microciclos de 3 o 2/4 días que se repartirán en mañana-tarde-noche, siendo los microciclos los siguientes: lunes + martes + miércoles y jueves + viernes/sábado + domingo.

Trabajarán en turnos rotativos siguiendo el siguiente orden (trabajo/descanso):

Kotxea	C2, C4 edo C6		C10		C2, C4 edo C6		C10		C2, C4 edo C6		C10	
Lana	7		7		7		5		7		7	
Atsedena		3		4		7		5		4		7

Coche	C2, C4 o C6		C10		C2, C4 o C6		C10		C2, C4 o C6		C10	
Trabajo	7		7		7		5		7		7	
Descanso		3		4		7		5		4		7

Txanda hauetan lan egingo duten pertsonen lan-ordutegia honakoa izango da:

Astelehenetik igandera:

- ≡ 06:00etatik 14:00etara edo 07:00tatik 15:00tara.
- ≡ 14:00etatik 22:00etara edo 15:00tatik 23:00etara.
- ≡ 22:00etatik 06:00etara edo 23:00etatik 07:00tara.

Larunbata eta igandea Lehen esku-hartze ibilgailuan (LEHI edo C10) soilik:

- ≡ 06:00etatik 18:00etara.
- ≡ 18:00etatik 06:00etara.

LEHIko bajak edo baimenak betetzeko suteak itzaltzeko presakuntza duten aldi baterako langilerik ez badago, C2ko langileek, ahal dela, edo C4ko edo C6ko langileek, baja hartu duen pertsona ordezkaturiko dute, eta orduak erregulatuko dituzte (sortu badira), aldezturik erregulatzeko aukeratu dituzten hutsuneetan.

C2, C4 edo C6ko langileek ez badute erregulazio-lanaldirik, sortutako hutsunea beteko dute, eta geratzen den egutegian orduak (sortu badira) erregulatzeko eskubidea izango dute, enpresarekin data adostuta.

Operazio, antolaketa edo osasun arrazoiengatik, enpresak ordutegiak/lan zikloak aldatu ahal izango ditu.

– Kontrol zentroko langileak.

Kontrol zentroko langileek txandakako lan-txandetan lan egingo dute, honako ordena jarraituz:

Lana	7		5		7	
Atsedena		7		2		7

Trabajo	7		5		7	
Descanso		7		2		7

Lan horietan aritzen diren langileen lan-ordutegia honako hau izango da:

Astelehenetik ostiralera:

- ≡ 06:00etatik 14:00etara.
- ≡ 14:00etatik 22:00etara.
- ≡ 22:00etatik 06:00etara.

Larunbata eta igandean:

- ≡ 06:00etatik 18:00etara.
- ≡ 18:00etatik 06:00etara.

Operazio, antolaketa edo osasun arrazoiengatik, enpresak ordutegiak/lan zikloak aldatu ahal izango ditu.

El horario de trabajo del personal que realice su cometido en estos turnos será de:

Lunes a domingo:

- ≡ 06:00 a 14:00 h o 07:00 a 15:00 h.
- ≡ 14:00 a 22:00 h o 15:00 a 23:00 h.
- ≡ 22:00 a 06:00 h o 23:00 a 07:00 h.

Sábado y domingo, sólo en vehículo de Primera Intervención (VPI o C10):

- ≡ 06:00 a 18:00.
- ≡ 18:00 a 06:00.

En caso de que no haya disponibilidad de eventuales con formación de extinción de incendios para cubrir bajas o permisos en el VPI, el personal del C2 preferentemente, o del C4 o C6, sustituirá a la persona que haya causado baja y regulará las horas si se hubieran generado, en los huecos que haya elegido previamente de regulación.

En caso de que las personas del C2, C4 o C6 no dispongan de jornada de regulación, cubrirán el hueco generado y tendrán derecho a regular las horas (si se hubieran generado), en el calendario que resta, acordando la fecha con la empresa.

Por razones operativas, de organización o de salud, la empresa podrá cambiar los horarios/ciclos de trabajo.

– Personal de centro de control.

El personal de Centro de Control trabajará en turnos rotativos siguiendo el siguiente orden:

El horario de trabajo del personal que realice su cometido en estos turnos será de:

Lunes a viernes:

- ≡ 06:00 a 14:00.
- ≡ 14:00 a 22:00.
- ≡ 22:00 a 06:00.

Sábado y domingo:

- ≡ 06:00 a 18:00.
- ≡ 18:00 a 06:00.

Por razones operativas, de organización o de salud, la empresa podrá cambiar los horarios/ciclos de trabajo.

– Lanaldi jarraitua duten mantentze laneko langileak.

Lanaldi etengabea duten langileen lan-ordutegi bakoitza txandako hiru langileko hiru txandatan egingo da: igandetik ostegunera 22:00etatik 06:00etara, asteleheneretik ostiralera 06:00etatik 14:00etara eta 14:00etatik 22:00etara jai egunak ezik.

Operazio, antolaketa edo osasun arrazoiengatik, enpresak ordutegiak/lan zikloak aldatu ahal izango ditu.

– Lanaldi zatituko langileak.

Langile horien lan-ordutegia honako hau izango da: asteleheneretik ostiralera, 08:30etik 12:30era goizez, eta 14:00etatik 18:00etara arratsaldez, jaiegunetan izan ezik.

Operazio, antolaketa edo osasun arrazoiengatik, enpresak ordutegiak/lan zikloak aldatu ahal izango ditu.

– Bidezaintzan, kontrol zentroan eta mantenuan txanda aldaketak.

Txanda aldaketak eskatu dituzten pertsonen artean eta eskatu dituzten orduekin itzuliko dira soilik, eta eskaera egiterako unean itxita aurkeztuko da.

Langileek aurkezten dituzten txanda aldaketa eskaera guztiak, aldaketa gauzatu aurretik, enpresak ontzat eman beharko ditu. Beraz, arau orokor gisa, aldaketa eskaerak astebete lehenago aurkeztu beharko dira.

1. ERANSKINA

B ATALA - OPORRAK

* Bidesaria.

Oporrak, oro har, uztailean eta abuztuan hartuko dira, hamabostaldi osoetan, eta lehengoa, bigarrena ala biak izan daitezke.

Dauden aukerak hauek dira:

– 1etik 15era, 16tik 30era edo 17tik 31ra.

– 1etik 30era edo 2tik 31ra (hil naturalaren barruan).

Halaber, data berezietan:

Eguberrietan:

– Abenduaren 22tik urtarrilaren 1era arte (biak barne).

– Abenduaren 18tik hurrengo urteko urtarrilaren 1era bitarteko hamabostaldia (oporrak bigarren hamabostaldian hartu nahi dituzten langileentzat).

Aste Santua: Irteera operazioko asteazkenetik itzulera operazioko astelehenera arte (biak barne).

Uztaila eta abuztua ez diren beste hilabete batzuetan hartu beharreko 15 opor-egunak 8 eta 7 eguneko bi alditan zatitu daitezke. Data berezietan 7 edo 8 eguneko zatikatzea urtearen amaieran (azaroaren 30erako) oporraldia eskatzen den unean egingo da, opor-talde eta hutsune berberak errespetatuz.

Adibidea: 1. taldea: lehenbizikoa lehenastu-hurrenkeran, abuztuko lehen hamabostaldia, 7 egun Aste Santuan eta 8 egun Gabonetan aukeratzen baditu; bigarrena, Aste Santuko eta Gabonetako bi aukerak hartuta daudenez, ohiko koadrantearen arabera aukeratu ahal izango du.

Gainera, 30 opor-egunak uztailetik eta abuztutik kanpo hartzeko aukera izango da:

– 30 eguneko epean.

– 15 eguneko bi alditan.

– 20 eta 10 eguneko bi alditan.

– 15, 8, eta 7 eguneko hiru alditan.

– Personal de conservación a jornada continua.

El horario de trabajo del personal de jornada continua se desarrollará en tres turnos rotativos de tres personas cada uno, de domingo a jueves de 22:00 a 06:00 horas, de lunes a viernes de 06:00 a 14:00 horas y de 14:00 a 22:00 horas, excluyendo festivos.

Por razones operativas, de organización o de salud, la empresa podrá cambiar los horarios/ciclos de trabajo.

– Personal de conservación a jornada partida.

El horario de trabajo de este personal será de lunes a viernes, de 08:30 a 12:30 por la mañana, y de 14:00 a 18:00 por la tarde, excluyendo festivos.

Por razones operativas, de organización o de salud, la empresa podrá cambiar los horarios/ciclos de trabajo.

– Cambios de turno en secciones de vigilancia, centro de control y conservación.

Las devoluciones de los cambios de turno se harán exclusivamente entre las personas que lo hayan solicitado y por las horas que lo hayan solicitado, presentándolo cerrado en el momento de la solicitud.

Todos los cambios de turno que se soliciten por parte de las personas trabajadoras deberán ser validados por la empresa antes de realizar dicho cambio. Por lo tanto, como regla general las solicitudes de cambios deberá presentarse con una antelación de una semana.

ANEXO 1

APARTADO B - VACACIONES

* Peaje.

Las vacaciones, por regla general, se disfrutarán en los meses de julio y agosto por quincenas enteras, pudiendo ser la primera, la segunda o ambas.

Las diferentes opciones son:

– Del 1 al 15, del 16 al 30 o del 17 al 31.

– Del 1 al 30 o del 2 al 31 (dentro del mes natural).

Así como, en las fechas especiales:

Navidades:

– Del 22 de diciembre al 1 de enero, ambos inclusive.

– Quincena del 18 de diciembre al 1 de enero del año siguiente (persona que desee solicitar sus vacaciones en dicha segunda quincena).

Semana Santa: Del miércoles de operación salida al lunes de operación retorno, ambos inclusive.

Los 15 días de vacaciones a disfrutar en otros meses diferentes a julio y agosto, se pueden fraccionar en dos períodos de 8 y 7 días. El fraccionamiento de 7 u 8 días en las fechas especiales se hará en el momento de solicitar el período vacacional a finales del año (para el 30 de noviembre), respetando los mismos grupos de vacaciones y huecos.

Ejemplo: Grupo 1: la primera persona en orden de prelación, si elige primera quincena de agosto, 7 días en Semana Santa y 8 días en Navidad; la segunda, al estar ocupadas las dos opciones de Semana Santa y Navidad, podrá elegir según cuadrante habitual.

Además, se podrá optar al disfrute de los 30 días de vacaciones, fuera de los meses de julio y agosto:

– En un periodo de 30 días.

– En dos periodos de 15 días.

– En dos periodos de 20 y 10 días.

– En tres periodos de 15, 8 y 7 días.

- 10 eguneko hiru alditan.
- 8, 8, 7 eta 7 eguneko lau alditan.

Beti hartuko dira kontuan enpresak ezarritako zerbitzu beharrak.

Inolaz ere ez da aldaketarik onartuko opor-talde ezberdinen artean.

Talde bakoitzeko hurrenkera zozketa bidez zehazten da lehenengo urtean, eta horrek lehenetasuna zein den argituko du oporrrak eskatzeari dagokionez. Urtero, jarraian zehaztuko den moduan txandakatuko da:

	1. urtea	2. urtea	3. urtea
A	1	2	3
B	2	3	1
C	3	1	2

	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
A	1	2	3
B	2	3	1
C	3	1	2

* Libre geratzen diren egunak eskatzea:

Azaroaren 15a baino lehen erregistratu beharko dira oporraldi-eskaera guztiak, egun libreetarako lehenetasunak ere zehaztuz, horrelakorik izanez gero.

Oporrak eskatu ondoren, langile batek, bidezko arrazoia izanda, oporraldia aldatu behar badu, arduradunarekin adostu ahal izango du oporrrak aldatzeko aukera.

Libre geratzen diren egunak beste talde batzuetako edo talde bereko langileek aukeratu ahal izango dituzte, nahi izanez gero.

Txanda-zerrenda bat ezarri da horretarako, antzinatasunaren arabera antolatuta. Beraz, lehenengoak, nahi izanez gero, libre geratu den eguna aukeratu du, eta azkena izango da hurrengo urtean; egunik aukeratu nahi ez badu, lehenengo egoten jarraituko du hurrengo urterako. Gauza bera gertatuko da bigarrenarekin, hirugarrenarekin, etab.

Gehienez astebeteko epea ezarri da, azaroaren 15etik aurrera, egun libreak kudeatzeko, hau da, jakinarazteko eta eskatzeko.

* Bidezaintza, kontrol zentrua eta mantenua.

- Bidezaintzako langileak.

Bidezaintza arloan, oporrrak sei hileko hautatuko dira. Urtarriak 1etik ekainak 30 arte eta uztailak 1etik abenduak 31 arte.

Oporren hautaketarako 5 pertsonen osatutako 5 talde ezarzen dira.

Talde bakoitzeko hiru zerrenda egingo dira, lehenengo eta bigarren sei hilekoari dagokiona. Hirugarren zerrenda 10 eguneko 3 alditan oporrrak aukeratzeko badira erabiliko da.

1. taldea - 2023		
1. sei hilekoa	1. sei hilekoa	1. sei hilekoa
721	874	768
874	768	727
768	727	788

- En tres periodos de 10 días.
- En cuatro periodos de 8, 8, 7 y 7 días.

En todo caso, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio que establezca la empresa.

En ningún caso se admitirán cambios entre los distintos grupos de vacaciones.

El orden en cada grupo el primer año se establece por sorteo, y es el que determina el orden de preferencia para solicitar las vacaciones. Anualmente va rotando de la siguiente forma:

	1. urtea	2. urtea	3. urtea
A	1	2	3
B	2	3	1
C	3	1	2

	Año 1.º	Año 2.º	Año 3.º
A	1	2	3
B	2	3	1
C	3	1	2

* Solicitud de huecos que queden libres:

Todas las solicitudes de los periodos de vacaciones deberán estar registradas para antes del 15 de noviembre, especificando si cabe las preferencias para los huecos libres.

Una vez solicitadas las vacaciones y si en algún caso y existiendo un motivo justificado una persona tuviera la necesidad de cambiar su periodo vacacional, ésta podrá acordar con su responsable la posibilidad de cambio.

Los huecos que queden libres podrán ser elegidos por las personas de otros grupos o del mismo que así lo deseen.

Para ello se establece una lista de rotación, iniciada por orden de antigüedad, de tal forma que la primera persona, si le interesa, elegirá hueco que haya quedado libre, pasando para el próximo año a la última persona de la lista, en el caso que no le interese elegir hueco, seguirá estando en primer lugar para el siguiente año... así, con el 2.º, 3.º, etc.

Se establece un plazo máximo de una semana a partir del 15 de noviembre para la gestión de los huecos libres, es decir, para darlas a conocer y solicitarlas.

* Vigilancia, centro de control y conservación.

- Personal de vigilancia.

En el área de vigilancia, se elegirán las vacaciones por semestres. Del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre.

Se establecen 5 grupos de elección de vacaciones de 5 personas cada uno.

Se harán tres listas por cada grupo, la correspondiente al primer semestre y la correspondiente al segundo. La tercera lista se empleará en el caso de que se elijan las vacaciones en tres periodos de 10 días.

Grupo 1 - 2023		
1.º semestre	2.º semestre	3.º período
721	874	768
874	768	727
768	727	788

1. taldea - 2023		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
727	788	721
788	721	874

2. taldea - 2023		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
722	745	761
745	761	750
761	750	941
750	941	722
941	722	745

3. taldea - 2023		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
792	784	786
784	786	789
786	789	791
789	791	792
791	792	784

4. taldea - 2023		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
772	943	794
943	794	994
794	994	2052
994	2052	772
2052	772	943

5. taldea - 2023		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
764	783	967
783	967	741
967	741	742
741	742	764
742	764	783

1. taldea - 2024		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
768	727	788
727	788	721
788	721	874
721	874	768
874	768	727

2. taldea - 2024		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
745	761	750
761	750	941
750	941	722

Grupo 1 - 2023		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
727	788	721
788	721	874

Grupo 2 - 2023		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
722	745	761
745	761	750
761	750	941
750	941	722
941	722	745

Grupo 3 - 2023		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
792	784	786
784	786	789
786	789	791
789	791	792
791	792	784

Grupo 4 - 2023		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
772	943	794
943	794	994
794	994	2052
994	2052	772
2052	772	943

Grupo 5 - 2023		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
764	783	967
783	967	741
967	741	742
741	742	764
742	764	783

Grupo 1 - 2024		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
768	727	788
727	788	721
788	721	874
721	874	768
874	768	727

Grupo 2 - 2024		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
745	761	750
761	750	941
750	941	722

2. taldea - 2024		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
941	722	745
722	745	761

3. taldea - 2024		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
786	789	791
789	791	792
791	792	784
792	784	786
784	786	789

4. taldea - 2024		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
794	994	2052
994	2052	772
2052	772	943
772	943	794
943	794	994

5. taldea - 2024		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
967	741	742
741	742	764
742	764	783
764	783	967
783	967	741

1. taldea - 2025		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
788	721	874
721	874	768
874	768	727
768	727	788
727	788	721

2. taldea - 2025		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
761	750	941
750	941	722
941	722	745
722	745	761
745	761	750

3. taldea - 2025		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
791	792	784
792	784	786
784	786	789

Grupo 2 - 2024		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
941	722	745
722	745	761

Grupo 3 - 2024		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
786	789	791
789	791	792
791	792	784
792	784	786
784	786	789

Grupo 4 - 2024		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
794	994	2052
994	2052	772
2052	772	943
772	943	794
943	794	994

Grupo 5 - 2024		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
967	741	742
741	742	764
742	764	783
764	783	967
783	967	741

Grupo 1 - 2025		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
788	721	874
721	874	768
874	768	727
768	727	788
727	788	721

Grupo 2 - 2025		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
761	750	941
750	941	722
941	722	745
722	745	761
745	761	750

Grupo 3 - 2025		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
791	792	784
792	784	786
784	786	789

3. taldea - 2025		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
786	789	791
789	791	792

4. taldea - 2025		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
2052	772	943
772	943	794
943	794	994
794	994	2052
994	2052	772

5. taldea - 2025		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
742	764	783
764	783	967
783	967	741
967	741	742
741	742	764

1. taldea - 2026		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
874	768	727
768	727	788
727	788	721
788	721	874
721	874	768

2. taldea - 2026		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
750	941	722
941	722	745
722	745	761
745	761	750
761	750	941

3. taldea - 2026		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
784	786	789
786	789	791
789	791	792
791	792	784
792	784	786

4. taldea - 2026		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
943	794	994
794	994	2052
994	2052	772

Grupo 3 - 2025		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
786	789	791
789	791	792

Grupo 4 - 2025		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
2052	772	943
772	943	794
943	794	994
794	994	2052
994	2052	772

Grupo 5 - 2025		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
742	764	783
764	783	967
783	967	741
967	741	742
741	742	764

Grupo 1 - 2026		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
874	768	727
768	727	788
727	788	721
788	721	874
721	874	768

Grupo 2 - 2026		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
750	941	722
941	722	745
722	745	761
745	761	750
761	750	941

Grupo 3 - 2026		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
784	786	789
786	789	791
789	791	792
791	792	784
792	784	786

Grupo 4 - 2026		
1.er semestre	2.º semestre	3.er período
943	794	994
794	994	2052
994	2052	772

4. taldea - 2026		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
2052	772	943
772	943	794

5. taldea - 2026		
1. seihilekoa	1. seihilekoa	1. seihilekoa
783	967	741
967	741	742
741	742	764
742	764	783
764	783	967

Langile batek, edozein arrazoi dela eta, seihileko berdinean oporaldi bat baino gehiago beharko balu, adibidez bigarrenean, lehenengo seihileko lekuari uko egingo lioke eta bigarrenean 6. lekua beteko luke.

Ondorengo konbinazioei jarraituz 3 aldietan gehienez eskatu litezke oporrak:

≡ 15 + 15 (edo 14 + 16) egun naturalak.

≡ 10 + 10 + 10 egun naturalak.

Aurrekoa, ezarritako opor taldeen barruan lehenetsunezko lekua mantenduz emango da, izan ere taldeko lehenengoak aldi konkretu bat eskatzen badu hurrengoak ezingo du berdina aukeratu, horrela izango delarik jarraiko kasu guztietan ere.

Gainera, udara + gabonetako aldietan (ekainak 15etik irailak 15era + abenduak 15etik urtarrilak 1era) oporraldi bakoitza, hurrengo hamabostaldien barruan egon beharko da oso-osorik:

Hamabostaldi egun hasiera	Hamabostaldi egun amaiera
1	14, 15 edo 16
2	15 edo 16
3	16
15, 16 edo 17	30
16, 17 edo 18	31

Beti ere, egutegiko egun bakoitzeko, gehienez, 4 pertsona egongo direla oporretan errespetatuz: eguneko gainjartzeak ez dira onartuko (adibidez: 15ean eta 16ean, bi hamabostaldien barne joan daitezkeenak, ezin dira 5 pertsona edo gehiago oporretan egon).

Data haueetatik kanpo (ekainak 15etik irailak 15era + abenduak 15etik urtarrilak 1era) oporraldien hautaketa edozein hamabostaldian izan daiteke.

Opor talde bakoitzean ezingo dute pertsona batek baino gehiagok bat egin data berean, eta aldi berean, talde edo lanaldi bakoitzeko bi pertsonak baino gehiagok ere ezingo dute bat egin.

Oporrak hautatu ondoren gertatuko balitz, 4 pertsona baino gutxiago daudela oporraldi bakoitzean, hau da, adibidez, abuztuko lehenengo hamabostaldian 3 pertsona badaude oporretan eta bigarren hamabostaldian beste 3 badaude, beste pertsona batek hautatu dezake adibidez 5a eta 20a bitarteko aldia bere oporretarako.

Lan txanda batetan Lehen esku-hartze ibilgailuko (LEHI) langile bat oporretan dagoenean, 4. ibilgailuko langilea LEHIra pasako da (asteburuetan ere, lan txandako lankideek tarte hauek estaliko dituzte).

Grupo 4 - 2026		
1.º semestre	2.º semestre	3.º período
2052	772	943
772	943	794

Grupo 5 - 2026		
1.º semestre	2.º semestre	3.º período
783	967	741
967	741	742
741	742	764
742	764	783
764	783	967

Cuando una persona, por la razón que fuere, decidiera coger más de un período en el mismo semestre, por ejemplo, en el segundo, renunciaría a su puesto en el primero y estaría en la sexta posición en el segundo.

Se podrán elegir las vacaciones en hasta en tres períodos de acuerdo con las siguientes combinaciones:

≡ 15 + 15 (o 14 + 16) días naturales.

≡ 10 + 10 + 10 días naturales.

Lo anterior, siempre manteniendo dentro de los grupos vacacionales establecidos el orden preferencial, ya que, si la primera persona del grupo elige una fecha determinada la siguiente no podrá elegir la misma fecha y así sucesivamente.

Además, durante los meses de verano + navidades (15 junio al 15 septiembre + 15 diciembre al 1 enero) cada uno de los períodos de vacaciones deberán estar íntegramente incluidos dentro de las quincenas siguientes:

Día inicio quincena	Día fin quincena
1	14, 15 o 16
2	15 o 16
3	16
15, 16 o 17	30
16, 17 o 18	31

Siempre respetando un máximo de cuatro personas de vacaciones por día de calendario: no se permitirán solapes de un día (por ejemplo: los días 15 y 16 que son los que pueden ir dentro de las dos quincenas, no puede haber 5 o más personas de vacaciones).

Fuera de esas fechas (15 junio al 15 septiembre + 15 diciembre al 1 enero) la elección de los períodos de vacaciones podrá ser en cualquier quincena.

En cada grupo de vacaciones no podrá coincidir más de una persona por fecha y a su vez en cada grupo de trabajo no podrán coincidir más de dos personas de vacaciones.

Si después de elegir las vacaciones se diera el caso de que en alguna franja de las restringidas hubiera menos de 4 personas de vacaciones, es decir, por ejemplo, en la primera quincena de agosto hubiera 3 personas de vacaciones y en la segunda quincena hubiera otras 3, otra persona podría elegir un período por ejemplo comprendido entre el 5 y el 20.

Cuando en un turno de trabajo una de las personas trabajadoras del VPI esté de vacaciones, la persona del coche 4 pasará al VPI (los fines de semana, los compañeros y compañeras de turno también cubrirán dichos huecos).

Lan txanda batean Lehen esku-hartzeko ibilgailuko (LEHI) bi langileak oporretan batera badaude, 2. ibilgailuko edo 4. edo 6. ibilgailuko langileak (ordena honetan) Lehen esku-hartzeko ibilgailura (LEHI) pasako dira, nahiz eta Bergararik Eskoriatzara mugitu beharra izan.

– Kontrol zentroko langileak.

Kontrol-zentroan, oro har, oporrak bi multzotan hartuko dira: lehenengoa, lehenengo sei hilekoari dagokiona (urtarrilaren 1etik ekainaren 30era), eta, ondoren, bigarrenari dagokiona (uztailaren 1etik abenduaren 31ra).

Hiru bloketan ere har daitezke, aurrerago adierazitakoaren arabera.

Oporrak aukeratzeko 11 pertsonako talde bat ezarri da:

2023	Izena
1	710 [A]
2	708 [I]
3	709 [G]
4	773 [H]
5	706 [E]
6	808 [C]
7	702 [D]
8	763 [J]
9	701 [F]
10	703 [B]
11	976 [K]

2024	Izena
1	709 [G]
2	773 [H]
3	706 [E]
4	808 [C]
5	702 [D]
6	763 [J]
7	701 [F]
8	703 [B]
9	976 [K]
10	708 [I]
11	710 [A]

2025	Izena
1	706 [E]
2	808 [C]
3	702 [D]
4	763 [J]
5	701 [F]
6	703 [B]
7	976 [K]
8	708 [I]
9	710 [A]
10	709 [G]
11	773 [H]

2026	Izena
1	702 [D]
2	763 [J]
3	701 [F]
4	703 [B]
5	976 [K]
6	708 [I]
7	710 [A]
8	709 [G]
9	773 [H]
10	706 [E]
11	808 [C]

2023	Nombre
1	710 [A]
2	708 [I]
3	709 [G]
4	773 [H]
5	706 [E]
6	808 [C]
7	702 [D]
8	763 [J]
9	701 [F]
10	703 [B]
11	976 [K]

2024	Nombre
1	709 [G]
2	773 [H]
3	706 [E]
4	808 [C]
5	702 [D]
6	763 [J]
7	701 [F]
8	703 [B]
9	976 [K]
10	708 [I]
11	710 [A]

2025	Nombre
1	706 [E]
2	808 [C]
3	702 [D]
4	763 [J]
5	701 [F]
6	703 [B]
7	976 [K]
8	708 [I]
9	710 [A]
10	709 [G]
11	773 [H]

2026	Nombre
1	702 [D]
2	763 [J]
3	701 [F]
4	703 [B]
5	976 [K]
6	708 [I]
7	710 [A]
8	709 [G]
9	773 [H]
10	706 [E]
11	808 [C]

Oporraldiak opor taldeak ezarritako ordenaren arabera aukeratu dira.

Edozein arrazoiengatik, langile batek sei hileko berean denboraldi bat baino gehiago hartzea erabakitzen badu (adibidez, bigarrenean), lehenengo postuari uko egingo dio eta bigarrenean 12. postuan egongo da.

Egun natural bakoitzean ezin izango dira bi lagun baino gehiago oporretan egon.

Cuando en un turno de trabajo las dos personas del VPI coinciden de vacaciones, la persona del coche 2 o del coche 4 o coche 6 (en este orden) pasará al VPI, aunque suponga cambio de horario de trabajo.

– Personal de centro de control.

En el centro de control las vacaciones, por regla general, se cogerán en dos bloques, el primero correspondiente al primer semestre (del 1 de enero al 30 de junio) y a continuación correspondiente al segundo (del 1 de julio al 31 de diciembre).

Se incluye también la posibilidad de cogerlas en tres bloques de acuerdo a lo indicado más adelante.

Se establece 1 grupo de elección de vacaciones de 11 personas:

2025	Izena
1	706 [E]
2	808 [C]
3	702 [D]
4	763 [J]
5	701 [F]
6	703 [B]
7	976 [K]
8	708 [I]
9	710 [A]
10	709 [G]
11	773 [H]

2026	Izena
1	702 [D]
2	763 [J]
3	701 [F]
4	703 [B]
5	976 [K]
6	708 [I]
7	710 [A]
8	709 [G]
9	773 [H]
10	706 [E]
11	808 [C]

2025	Nombre
1	706 [E]
2	808 [C]
3	702 [D]
4	763 [J]
5	701 [F]
6	703 [B]
7	976 [K]
8	708 [I]
9	710 [A]
10	709 [G]
11	773 [H]

2026	Nombre
1	702 [D]
2	763 [J]
3	701 [F]
4	703 [B]
5	976 [K]
6	708 [I]
7	710 [A]
8	709 [G]
9	773 [H]
10	706 [E]
11	808 [C]

La elección de los períodos se hará de acuerdo al orden establecido por el grupo de vacaciones.

Cuando una persona, por la razón que fuere, decidiera coger más de un período en el mismo semestre, por ejemplo, en el segundo, renunciaría a su puesto en el primero y sería 12.º en el segundo.

No podrán coincidir más de dos personas de vacaciones por día natural.

Oporrak bi edo hiru alditan aukeratzea posible izango da, konbinazio hauen arabera:

- ≡ 15 + 15 (edo 14 + 16) egun natural.
- ≡ 10 + 10 + 10 egun natural.

Norbaitek 10 opor-eguneko 3 bloke aukeratzeko baditu, lehenengo bi multzoetako zikloak osatu ondoren hautatuko da hirugarren multzoa, eta pertsona bat baino gehiago egonez gero, oportetako taldeari dagokion ordenan. Hirugarren multzo horretan, udan geratzen diren hutsuneak aprobetxa litezke, nahiz eta taula honetan ageri diren hamabostaldietatik kanpo egon.

Kasu guztietan, ezarritako opor-taldeen barruan lehenetsu-nezko ordena mantenduz; izan ere, taldeko bi operadorek data jakin bat hautatzen badute, taldeko hurrengoek ezin izanen dute data bera hautatu.

Gainera, udako hilabeteetan + Gabonetan (ekainaren 15etik irailaren 15era + abenduaren 15era eta urtarrilaren 1ean), oportetako bakoitza hamabostaldien barruan sartu beharko da osoz.

<i>Hamabostaldi egun hasiera</i>	<i>Hamabostaldi egun amaiera</i>
1	14, 15 edo 16
2	15 edo 16
3	16
15, 16 edo 17	30
16, 17 edo 18	31

Betiere, egutegiako egun bakoitzeko bi opor-operadore errespetatuz: ez da egun bateko gainjartzerik onartuko (adibidez: 15. eta 16. egunak, bi hamabostaldien barruan joan daitezkeenak, ezin dira 3 opor-pertsona edo gehiago egon).

Egun horietatik kanpo (ekainaren 15etik irailaren 15era + abenduaren 15etik urtarrilaren 1era), edozein hamabostalditan aukeratu ahal izango dira oporrak.

Zerbitzu-beharrak kontuan hartuta, kontrol-zentrotako bi operadorek lan-txanda bererako oporrak eskatu badituzte, operadore horiek dagokien txanda-aldaketak kudeatuko dituzte, txanda bakoitzean gutxienenez operadore titular batek lan egin dezan.

Operadoreen artean akordiorik lortzen ez bada, enpresak txanda-aldaketa egiten die (edo egun horietan) lan egiten duten operadore finkoiei, irizpide hauek errespetatuz:

≡ Oporrak goizeko txandan eskatzen badira, lan txanda gauze lan egiten duen operadore batekin trukatu da.

≡ Oporrak arratsaldeko txandan eskatzen badira, lan-txanda (astelehenetik ostiralera) gauetako txandan lan egiten duen operadore batekin trukatu da (asteburuan txanda aldatu zaion operadorea jatorrizko txandara itzuliko litzateke: gauera).

≡ Oporrak gauetako txandan eskatzen badira, lan txanda goizeko langile batekin trukatu da.

Txanda-aldaketek eragingo lioketen operadorea honela hautatuko litzateke:

≡ Bi operadoreetako inork ez badu horrelako aldaketarik izan, zozketa bat egingo da txanda aldatzen duena aukeratzeko.

≡ Bi operadoreetako batek aldaketaren bat izan badu, inoiz kuitu ez duen txanda aldatuko da.

Se podrán elegir las vacaciones en dos o tres períodos de acuerdo a las siguientes combinaciones:

- ≡ 15 + 15 (o 14 + 16) días naturales.
- ≡ 10 + 10 + 10 días naturales.

En caso de que alguien opte por 3 bloques de 10 días de vacaciones, la elección del tercer bloque se realizará una vez completados los ciclos de los dos primeros bloques y en el orden correspondiente del grupo de vacaciones si hubiese más de una persona. En este tercer bloque se podrían aprovechar los huecos que quedasen en el periodo de verano, aunque no estén dentro de las quincenas indicadas en la tabla más adelante.

En todos los casos siempre manteniendo dentro de los grupos vacacionales establecidos el orden preferencial, ya que, si dos personas del grupo eligen una fecha determinada las siguientes personas del grupo no podrán elegir la misma fecha.

Además, durante los meses de verano + navidades (15 junio al 15 septiembre + 15 diciembre al 1 de enero) cada uno de los períodos de vacaciones deberán estar íntegramente incluidos dentro de las quincenas.

<i>Día inicio quincena</i>	<i>Día fin quincena</i>
1	14, 15 o 16
2	15 o 16
3	16
15, 16 o 17	30
16, 17 o 18	31

Siempre respetando un máximo de dos personas de vacaciones por día calendario: no se permitirán solapes de un día (por ejemplo: los días 15 y 16 que son los que pueden ir dentro de las dos quincenas, no puede haber 3 o más personas de vacaciones).

Fuera de esas fechas (15 junio al 15 septiembre + 15 diciembre al 1 de enero) la elección de los períodos de vacaciones podrá ser en cualquier quincena.

Teniendo en cuenta las necesidades de servicio, en caso de que dos personas del centro de control hayan solicitado vacaciones para un mismo turno de trabajo, dichas personas gestionarán cambios de turno correspondientes de tal forma que en cada turno trabaje al menos un operador u operadora titular.

En caso de que no haya acuerdo entre operadores y operadoras, la empresa hará un cambio de turno del personal fijo que trabaje ese (o esos días) respetando los siguientes criterios:

≡ Si la coincidencia de petición de vacaciones se da en el turno de la mañana, se intercambiará el turno de trabajo con una persona que trabaje de noche.

≡ Si la coincidencia de petición de vacaciones se da en el turno de la tarde, se intercambiará el turno de trabajo (de lunes a viernes) con una persona que trabaje en el de noche (el fin de semana la persona a la que se le haya modificado el turno volverá a su turno original: noche).

≡ Si la coincidencia de petición de vacaciones se da en el turno de la noche, se intercambiará el turno de trabajo con una persona que trabaje de mañana.

La elección del operador u operadora que se vería afectado por los cambios de turno se realizaría de la siguiente manera:

≡ Si ninguna de las dos personas se ha visto afectada alguna vez por este tipo de cambios, se realizará un sorteo para establecer quién cambia de turno.

≡ Si una de las dos personas se ha visto afectada alguna vez por este tipo de cambios, cambiará de turno la que nunca se ha visto afectada.

≡ Bi operadoreei noizbait eragin badiete, txandaz aldatuko da ukipen-antzinatasun handiena duena (horietako bati 2020. urtean eragin badio eta beste bati 2021. urtean, txanda 2020. urtean aldatu beharko luke). Biek urte berean afektatzen badute, zozketa egingen da txanda aldatzen duena aukeratzeko.

≡ Aldaketak eragiten dion operadorea zerrenda batean sartuko da, eta bertan aldaketak zein urtetan eragin dion adieraziko da.

Irizpide horiek aldaketa horiek gertatzen diren egunetan lanean ari diren operadore guztiei aplikatuko zaizkie, murriztapenak dituztenak barne.

Aldi baterako langileei oporren multzo bakoitza esleitzera-koan, prestakuntza eta esperientzia nahikoa duen behin-behineko operadore bat (kontratuko 1.640 ordu metatua) prest bada- go, enpresak oporren blokean egindako txanda-aldaketak balio- gabetuko dira, txanda berean bi langile finko egoteagatik o- porraldiak egokitzeko.

Oporrak aukeratu ondoren, txanda murriztuetako batean 2 pertsona baino gutxiago egonez gero oporretan, hau da, adibidez, abuztuko lehen hamabostaldian oporren operadore bat egongo balitz eta bigarren hamabostaldian beste bat egongo balitz, adi- bidez, 5 eta 20 bitarteko aldi bat aukeratu ahal izango litzateke, betiere taldearen hautatze-ordena errespetatuz.

– Mantentze lanerako lanaldi etengabeko langileak.

Oporren hautaketarako 10 pertsonen osatutako talde bakar- ra ezartzen da:

≡ Si las dos personas se han visto afectadas alguna vez por este tipo de cambios, cambiará de turno la que tenga mayor antigüedad de afección (si una se ha visto afectado anteriormente en 2020 y otra en el 2021, la que tendría que cambiar el turno sería la del 2020). En caso de que las dos tengan en mismo año de afección se realizará un sorteo para establecer quién cambia de turno.

≡ El operador u operadora a quién le afecte el cambio, entrará en una lista donde constará el año en el que el cambio le haya afectado.

Estos criterios se aplicarán a todas las personas que estén trabajando en las fechas en las que se den dichos cambios, incluyendo las que tengan reducciones.

A la hora de adjudicar cada bloque de vacaciones a eventuales, en caso de que un operador u operadora eventual con formación y experiencia suficiente (acumulado de 1.640 horas de contrato) esté disponible, se anularán los cambios de turno realizados por la empresa en el bloque de vacaciones correspondiente para cuadrar los periodos vacacionales por coincidencia de dos personas fijas el mismo turno de trabajo.

Si después de elegir las vacaciones se diera el caso de que en alguna franja de las restringidas hubiera menos de 2 personas de vacaciones, es decir, por ejemplo, en la primera quincena de agosto hubiera 1 persona de vacaciones y en la segunda quincena hubiera otra, se podría elegir un período por ejemplo comprendido entre el 5 y el 20, siempre respetando el orden de elección del grupo.

– Personal de conservación a jornada continua.

Se establece 1 único grupo de elección de vacaciones de 10 personas:

1 taldea	2023	2024	2025	2026
1	758	952	8188	790
2	952	8188	790	865
3	726/8188	790	865	825
4	790	865	825	759
5	865	825	759	803
6	825	759	803	778
7	759	803	778	929
8	803	778	929	758
9	778	929	758	952
10	929	758	952	8188

Grupo 1	2023	2024	2025	2026
1	758	952	8188	790
2	952	8188	790	865
3	726/8188	790	865	825
4	790	865	825	759
5	865	825	759	803
6	825	759	803	778
7	759	803	778	929
8	803	778	929	758
9	778	929	758	952
10	929	758	952	8188

Egun naturaleko ezi izango dira hiru pertsona baino gehiago batera egon oporretan.

Gehienez lau alditan aukeratu ahal izango dira oporrak, honako konbinazio hauen arabera:

- ≡ 15 + 15 egun natural.
- ≡ 14 + 16 egun natural.
- ≡ 7 + 7 + 8 + 8 egun natural.

Aldien aukeraketa banan-banan egingo da, opor-taldeak ezarritako ordenaren arabera. Hau da, taldeko lehen pertsonak bere lehen aldia aukeratzen du, gero taldeko bigarrenak bere lehen aldia eta horrela hurrenez hurren. Hurrengo aldietarako, modu berdinean egingo da (lehenengo taldeko lehen pertsonak aukeratu du, gero bigarrenak, etab.).

Gainera udarako + gabonetako aldietan (ekainak 15etik irailak 15era + abenduak 15etik urtarrilak 1era) opor aldi bakoitza osorik hurrengo hamabostaldien barruan egon beharko dira:

Hamabostaldi egun hasiera	Hamabostaldi egun amaiera
1	14, 15 edo 16
2	15 edo 16
3	16
15, 16 edo 17	30
16, 17 edo 18	31

Beti ere gehienez 3 pertsona egutegi egunez oporretan errespetatuz: eguneko gehitzeak ez dira onartuko (adibidez: 15ean eta 16an bi hamabostaldien barne joan daitezkeenak).

Data hauetatik kanpo (ekainak 15etik irailak 15era + abenduak 15etik urtarrilak 1era) opor garaien hautaketa edozein hamabostaldian izan daiteke.

– Artapen lanerako lanaldi zatituko langileak.

Oporrak aukeratzeko talde bakarra ezartzen da, 4 pertsona-koa:

1 taldea	2023	2024	2025	2026
1	2049	2009	2053	2049
2	2009	2053	2049	2060
3	8188	2049	2060	2009
4	2053	2060	2009	2053

Grupo 1	2023	2024	2025	2026
1	2049	2009	2053	2049
2	2009	2053	2049	2060
3	8188	2049	2060	2009
4	2053	2060	2009	2053

Gehienez lau alditan aukeratu ahal izango dira oporrak, honako konbinazio hauen arabera:

- ≡ 15 + 15 egun natural.
- ≡ 14 + 16 egun natural.
- ≡ 7 + 7 + 8 + 8 egun natural.

Opor-taldeko pertsona bakarra egon ahal izango da egutegioko egun bakoitzeko.

Oporrak aukeratu ondoren, erregulazio-aldiak oporren hurrenkera berean aukeratuko dira, eta ezin izango dira inoiz beste lan-kideen oporraldiekin bat etorri.

No podrán coincidir más de tres personas de vacaciones por día natural.

Se podrán elegir las vacaciones hasta en cuatro períodos de acuerdo a las siguientes combinaciones:

- ≡ 15 + 15 días naturales.
- ≡ 14 + 16 días naturales.
- ≡ 7 + 7 + 8 + 8 días naturales.

La elección de los períodos se hará de uno en uno y de acuerdo con el orden establecido por el grupo de vacaciones. Es decir, la primera persona del grupo elige su primer período, luego la segunda del grupo elige su primer período y así sucesivamente. Para los siguientes períodos se hará de la misma forma (primero elige la primera persona del grupo, luego la segunda, etc.).

Además, durante los meses de verano + navidades (15 junio al 15 septiembre + 15 diciembre al 1 enero) cada uno de los períodos de vacaciones deberán estar íntegramente incluidos dentro de las quincenas siguientes:

Día inicio quincena	Día fin quincena
1	14, 15 o 16
2	15 o 16
3	16
15, 16 o 17	30
16, 17 o 18	31

Siempre respetando un máximo de tres personas de vacaciones por día calendario: no se permitirán solapes de un día (por ejemplo: los días 15 y 16 que son los que pueden ir dentro de las dos quincenas).

Fuera de esas fechas (15 junio al 15 septiembre + 15 diciembre al 1 enero) la elección de los períodos de vacaciones podrá ser en cualquier quincena.

– Personal de conservación a jornada partida.

Se establece 1 único grupo de elección de vacaciones de 4 personas:

Se podrán elegir las vacaciones hasta en cuatro períodos de acuerdo a las siguientes combinaciones:

- ≡ 15 + 15 días naturales.
- ≡ 14 + 16 días naturales.
- ≡ 7 + 7 + 8 + 8 días naturales.

Sólo podrá estar una persona del grupo de vacaciones por día natural.

Una vez elegidas las vacaciones, los períodos de regulación se elegirán en el mismo orden que las vacaciones y nunca podrán coincidir con períodos de vacaciones de ninguno de los otros compañeros.

1. ERANSKINA

C ATALA - ERREGULAZIOAK

Erregulazio hori definitzeak esan nahi du benetan egindako orduak urteko lanaldiari egokitu beharko zaizkiola.

Egun, itundutako urteko egutegiko orduak egokitzekeo prozedura ezartzeko beharra dago. Edonola ere, partekaturiko helburua izango da urteko orduei egokituriko egutegia lortzea.

Orokorrean, eta ahal den neurrian, erregulazio-egunak urteko egunak jakinarazi aurretik jarri beharko dira. Horrela, egun horiek egutegietan islatu ahalgo dira eta sendotze-langileei egokitu, posible den heinean.

Orduak 4 ordutan erregulatu beharreko zatikatze aukera egongo da, betiere artikulua honetan ezarritako baldintzak betetzen badira. Kontuan izango dira eskatutako erregulazioaldiak, kontratazio gaitasuna eta kontratazio kalitatea, eta erantzuna kontzeptu horien arabera izango da. Kasu guztietan arduradunak onartu beharko ditu.

2. ERANSKINA

SOLDATA TAULAK

ANEXO 1

APARTADO C - REGULACIONES

La definición de la regulación consiste en el ajuste de las horas efectivamente realizadas a la jornada anual de trabajo.

Hoy por hoy, existe la necesidad de establecer un procedimiento para ajustar las horas al calendario anual pactado, no obstante, será objetivo compartido el lograr un calendario ajustado a las horas anuales.

Como norma general y en la medida de lo posible, se deberán fijar los días de regulación con anterioridad a la comunicación de los calendarios anuales, de tal modo que puedan reflejarse en los mismos y así propiciar su posible asignación al personal de refuerzo, siempre que sea posible.

Se posibilita fraccionar las horas a regular en 4 horas siempre y cuando se den las condiciones marcadas en este artículo. Se tendrán en cuenta los periodos de regulación solicitados, la capacidad de contratación, así como la calidad de contratación, condicionando la respuesta a estos conceptos. En todo caso deberá ser aprobado por la persona responsable.

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES

AP1-eko ekoizpen unitatea - Categoría Unidad productiva AP1 - Categoría	Hileko soldata Sueldo mensual	Udako eta gabonetako ordainsaria Paga verano y navidad	Martxoko ordainsaria Paga de marzo	Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina Quebranto moneda	2023 urteko guztizkoa Total anual 2023	Aparteko ordua Hora extra
TXANDAREN ARDURADUNA / RESPONSABLE DE TURNO	3.234,23	3.234,23	3.005,47	117,82	49.698,54	43,43
KANON KOBRATZAILEA / COBRADOR/A DE CANON	2.992,01	2.992,01	3.005,47	108,30	46.193,23	40,22
LEHEN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA / OFICIAL/A DE OFICIO DE 1.ª	3.162,23	3.162,23	3.005,47	115,01	48.656,77	42,51
BIGARREN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA / OFICIAL/A DE OFICIO DE 2.ª	2.826,12	2.826,12	3.005,47	101,77	43.792,46	37,30
KONTROL ZENTRUKO LANGILEA / OPERARIO/A DE CENTRO CONTROL	2.992,01	2.992,01	3.005,47	103,91	46.140,59	40,22
PEOI ESPEZIALISTA / PEÓN/A ESPECIALISTA	2.639,12	2.639,12	3.005,47	94,44	41.086,51	35,59
PEOIA / PEÓN/A	2.564,67	2.564,67	3.005,47	91,48	40.008,63	34,58

GAUEKO PLUSA / PLUS HORA NOCTURNA	3,74 €
JAI EGUNETAKO PLUSA / PLUS HORA FESTIVA	3,58 €
ANTZINATASUNA: biurtekoa / ANTIGÜEDAD: bienio	83,68 €
ANTZINATASUNA: bosturtekoa / ANTIGÜEDAD: quinquenio	131,14 €
BOZKETA PLUSA / PLUS VOTACIONES	135,60 €
GABONETAKO KONPENTSAZIOA / COMPENSACIÓN NAVIDAD	100,00 €
DIETA ERDIA / MEDIA DIETA	15,00 €
KILOMETRAJEA / KILOMETRAJE (€/km)	0,42 €

AP1-eko ekoizpen unitatea - Categoría Unidad productiva AP1 - Categoría	Hileko soldata Sueldo mensual	Udako eta gabonetako ordainsaria Paga verano y navidad	Martxoko ordainsaria Paga de marzo	Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina Quebranto moneda	2024 urteko guztizkoa Total anual 2024	Aparteko ordua Hora extra
TXANDAREN ARDURADUNA / RESPONSABLE DE TURNO	3.340,96	3.340,96	3.104,65	121,71	51.338,59	43,43
KANON KOBRATZAILEA / COBRADOR/A DE CANON	3.090,75	3.090,75	3.104,65	111,87	47.717,61	40,22
LEHEN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA / OFICIAL/A DE OFICIO DE 1.ª	3.266,59	3.266,59	3.104,65	118,80	50.262,44	42,51
BIGARREN MAILAKO LANBIDE-OFIZIALA / OFICIAL/A DE OFICIO DE 2.ª	2.976,51	2.976,51	3.104,65	107,38	46.064,28	37,30
KONTROL ZENTRUKO LANGILEA / OPERARIO/A DE CENTRO CONTROL	3.090,75	3.090,75	3.104,65	107,34	47.663,23	40,22
PEOI ESPEZIALISTA / PEÓN/A ESPECIALISTA	2.726,22	2.726,22	3.104,65	97,56	42.442,37	35,59
PEOIA / PEÓN/A	2.649,31	2.649,31	3.104,65	94,50	41.328,91	34,58

GAUEKO PLUSA / PLUS HORA NOCTURNA	3,87 €
JAIEGUNETAKO PLUSA / PLUS HORA FESTIVA	3,70 €
ANTZINATASUNA: biurtekoa / ANTIGÜEDAD: bienio	83,68 €
ANTZINATASUNA: bosturtekoa / ANTIGÜEDAD: quinquenio	131,14 €
BOZKETA PLUSA / PLUS VOTACIONES	135,60 €
GABONETAKO KONPENTSAZIOA / COMPENSACIÓN NAVIDAD	100,00 €
DIETA ERDIA / MEDIA DIETA	15,00 €
KILOMETRAJEA / KILOMETRAJE (€/km)	0,42 €

3. ERANSKINA

KILOMETRAJEKO KOADRANTEA

ANEXO 3

CUADRANTE KILOMETRAJE

AP-1 AUTOBIDEAREN KOBRANTZARAKO GELTOKIEN ARTEAN JOAN-ETORRIEN BITARTEA (MINUTUTAN) ETA DISTANTZIA
TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO Y DISTANCIA ENTRE ESTACIONES DE COBRO DE LA AUTOPISTA AP-1 (EN MINUTOS)

P.K.		Irteerako bidesaria / Peaje de salida							
Sarrerako bidesaria / Estación de origen		Bergara Iparra / Bergara Norte		Bergara Hegoa / Bergara Sur		Arrasate		Eskoriatza	
		min	km	min	km	min	km	min	km
Bergara Iparra / Bergara Norte	km	-		5,0		8,5		15,5	
	min	-		7,5		10,5		14,0	
Bergara Hegoa / Bergara Sur	km	5,0		-		3,5		10,5	
	min	7,5		-		3,0		6,5	
Arrasate	km	8,5		3,5		-		7,0	
	min	10,5		3,0		-		3,5	
Eskoriatza	km	15,5		10,5		7,0		-	
	min	14,0		6,5		3,5		-	

- oharra:** joan-etorrietan hartutako denborak kalkulatzeko AP-1 autopista bera erabiltzen da ibilbide gisa.
- oharra:** Bergara Iparra destinetzat duten ibilbideak ezin dira erabat egin AP-1 autopistatik, egoitza horretan ez dagoelako Arrasatetik, Bergara Hegotik edo Eskoriatzatik datozen ibilgailuentzat irteerarik. Horrela, kalkulu ibilbideak honakoak dira: Bergara-Iparratik ibilbideak: GI-6217 errepidetik Bergara Hegoraino; ondoren AP-1etik Bergara Iparrarako ibilbideak: AP-1 autopistatik Bergara Hegoraino; ondoren GI-627 errepidetik Bergara Iparraraino beste ibilbideak: AP-1 autopistatik (erabiltzeko bide motak abiadurari eragiten dio, beraz, baita ibilbidearen denborari ere).
- oharra:** adar moduan adierazitakoez gain km 1 gehiago hartu da ibilandi bakoitzeko.

Nota 1: los tiempos de desplazamiento están calculados empleando la propia autopista AP-1 como ruta de desplazamiento.

Nota 2: los trayectos con destino Bergara Norte no pueden realizarse en su totalidad por la autopista AP-1 ya que en dicha estación no hay salida para los vehículos procedentes de Arrasate, Bergara Sur o Eskoriatza. Así las rutas de cálculo son: trayectos con origen Bergara Norte: se realizan por la GI-627 hasta Bergara Sur, y desde allí hasta destino por la autopista AP-1 trayectos con destino Bergara Norte: se realizan por la autopista AP-1 hasta Bergara Sur, y desde allí hasta Bergara Norte por la GI-627 resto de trayectos por autopista AP-1 (el tipo de vía empleada afecta a la velocidad y por tanto al tiempo de recorrido).

Nota 3: se ha considerado para cada recorrido una distancia adicional de 1 km además de los indicados en concepto de ramales.

4. ERANSKINA

KATEGORIA-ALDAKETETARAKO PROZEDURA ZAINTZAKO ETA ARTAPENA/SEINALEZTATZEKO GUNEETAN

Kategoria bakoitzeko zereginak behar bezala betetzeko, ezin bestekoa da lanpostu bakoitzean argi identifikatutako kompetentzia batzuk izatea, eta lanpostu horretan esperientzia ibilbide eta prestakuntza izatea.

Alderdi horretatik abiatuz, beharrezkoa da kategoria aldaketa batek analisi zorrotz bat ekartzea berekin, bai langileak lanpostuari buruz dituen ezaguerei buruz, bere osotasunean, bai bere jardunaren ebaluazioari buruz; izan ere, dagokion kategoriarira iritsi ahal izateko, beharrezkoa da gutxienezko gaitasun eta jarrera batzuk betetzea.

Prozesu hau neketsua da eta parametro jakin batzuen arabera eta epe zehatz batzuetan egingo da, jarraian definitutako dugu bezala:

- * Ofizialtzak eskatzeko epeak.

Ofizialtza eskaerak intranet bidez egingo dira (Lan Saila/Baimenak, ziurtagiriak, eta abar eskatu/Lan-maila-postua aldatzeko eskaera) urte bakoitzeko maiatzean, eta horien ebazpena urria-azaroa artean egingo da.

Behin betiko datak irailean jakinaraziko dira, betiere gutxienez bi aste lehenago. Enpresak eskatutako orduen betetzea bidaliko die interesdunei.

Epearen barruan egindako eskaeretan oinarrituta, erreferentziako dokumentazioaren zerrenda bidaliko zaie inskribatutako pertsonari (ekainaren amaieran, gehienez).

Ofizialtza eskaera egin eta prozesua emaitza positiborik gabe amaitu ondoren, langileak ezin izango du aldaketa berriro eskatu 2 urteko epean, salbu eta hobekuntza arloak argi eta garbi identifikatuta daudenean eta, aztertu ondoren, hobekuntza-plan baten arabera gutxienezko puntuazioak urtebetetik beherako epean lortu ahal izango direla balioesten denean.

- * Antzinasuna eta esperientzia.

Eskaera egiten den unean betetzen den postuaren kategoriako benetako lanorduak zenbatuko dira, urtarrilean eskaera ebatzi arte. Benetako orduak dira benetan lan egindako orduak; hortaz, ez dira kontuan hartuko aldia baterako ezintasun-aldiak eta hartutako baimenak, jarduerako sindikalerako baimenak izan ezik.

Nolanahi ere, orduak betetzen dituzten pertsonak aurkeztu ahal izango dira azterketara, urte amaierara arte aurreikusitakoak barne. Proba guztiak gainditu ondoren, eskatutako ordu guztiak bete ondoren egingo da benetako aldaketa.

Kontserbazio zein bidezaintzan lan egiten duten behin-behineko langileen kasuan, aldagai hori ere kontuan hartuko da peoi espezialistaren kategorian sartu ahal izateko eskuratzeko, arlo bakoitzean lan egindako denbora berezita.

ANEXO 4

PROCEDIMIENTO PARA CAMBIOS DE CATEGORÍA EN LAS ÁREAS DE VIGILANCIA Y CONSERVACIÓN/SEÑALIZACIÓN

Para un correcto desempeño de las tareas propias de cada categoría es imprescindible tener una serie de competencias, claramente identificadas en cada puesto, unido a una trayectoria de experiencia y formación en el mismo.

Partiendo de este aspecto es necesario que un cambio de categoría conlleve un análisis exhaustivo tanto de los conocimientos que tiene la persona trabajadora del puesto, en toda su extensión, como de la evaluación de su desempeño, ya que para poder acceder a la categoría que corresponda es necesario cumplir con una serie aptitudes y actitudes mínimas.

Este proceso es laborioso y se realizará en base a unos parámetros determinados y en unos plazos de tiempo concretos, que definimos a continuación:

- * Plazos de petición de oficialías.

Las peticiones de oficialía se realizarán vía intranet (apartado Área Laboral/Solicitud de permisos, certificados, etc./Solicitud de cambio de categoría puesto) en el mes de mayo de cada año y su resolución se concretará para los meses de octubre-noviembre.

Las fechas definitivas se darán a conocer durante el mes de septiembre, siempre con dos semanas de antelación mínima. La empresa enviará el cumplimiento de las horas exigidas a las personas interesadas.

A partir de las solicitudes realizadas en plazo, se enviará a las personas inscritas (plazo máximo finales de junio) relación de la documentación de referencia.

Realizada la petición de oficialía y concluido el proceso con resultado no favorable, la persona trabajadora no podrá volver a solicitar el cambio en un plazo de 2 años, excepto en los casos en los que las áreas de mejora estén claramente identificadas y se valore, tras análisis, que las puntuaciones mínimas podrán ser alcanzables durante un periodo inferior a un año conforme a un plan de mejora.

- * Antigüedad y experiencia.

Se computarán las horas efectivas de trabajo en la categoría del puesto que se desempeña en el momento de la petición hasta su resolución. Las horas efectivas son las realmente trabajadas, por lo que no se tendrán en cuenta los periodos de IT ni los permisos disfrutados, con la única excepción de los permisos de actividad sindical.

En todo caso, podrán presentarse a examen aquellas personas que cumplan las horas, incluidas las previstas hasta fin de año. Una vez superadas todas las pruebas, el cambio efectivo se realizará una vez cumplidas la totalidad de horas exigidas.

En el caso del personal eventual que desarrolla su labor tanto en el área de conservación como en vigilancia de pista se tendrá también en cuenta esta variable para poder acceder a la categoría de peón/peona especialista, diferenciando el tiempo trabajado en cada área.

Kategoria aldaketa	Kategoria txikiagoan egindako gutxieneko lanorduak (benetako lanorduak)
Peoitik peoi espezialistara	540 ordu bidezaintzan + 1.100 ordu kontserbazioa/seinaleztapenean edo 2.460 ordu guztira, aurrekoa betetze ez bada
Peoi espezialistatik bigarren mailako ofizialera	3.280 ordu bere zereginak betetzen dituen arloan
Bigarren mailako ofizialetik lehen mailako ofizialera	11.480 ordu aldaketa eskatutako arloan edo 6.560 ordu aldaketa arloan + 8.200 ordu beste arlo batean

Cambio de categoría	Horas mínimas de trabajo en categoría inferior (horas efectivas de trabajo)
Peón/peona a peón/peona especialista	540 horas vigilancia + 1.100 horas conservación/señalización o 2.460 en total si no se cumple lo anterior
Peón/peona especialista a oficial/oficiala de segunda	3.280 horas en el área que desempeña sus tareas
Oficial/oficiala de segunda a oficial/oficiala de primera	11.480 horas en el área solicitada o 6.560 horas en el área de cambio solicitada + 8.200 horas en otra área

* Ezinbesteko eskakizunak/prestakuntzako eskakizunak.
– C gidabaimena (bigarren eta lehen mailako ofizialentzat).
– Gune bakoitzeko prestakuntza-plana % 100ean eginda izatea (lehen mailako ofizialentzat).

* Jardueraren ebaluazioa.

Langileak kategoria aldatzeko eskaera egiten duenean, lanpostuan duen jardueraren ebaluazioa egingo da. Ebaluazio horretan, langilearen jarrerak eta gaitasunak baloratuko dira, kritikoak/garrantzitsuak eta baloragarriak bereizita.

Kritikotzat eta garrantzitsutzat jotzen direnak ezinbestekoak izango dira arlo eta lanpostu bakoitzerako ezarritako baldintzen arabera eta, beraz, postu eta kategoriaren arabera eskatzen diren gutxienekoetan gainditu beharko dira.

Baloragarria den kategoriako item batek 8 puntutik gorako puntuazioa badu, horrek 0,25 puntu gehiago emango dizkio ebaluatutako langileak maila baxuena izatea garrantzitsutzat jotzen duen gaitasunari.

Lana ebaluatzeko prozesuetan, erregistratutako gorabeheren bilakaeraren arabera neurtuko da jarrera.

Hainbat alderdi baloratuko dira, hala nola lanaren antolaketa eta esleitutako zereginak gauzatzeko erantzukizuna, gorabeherak eta zereginak konpontzeko ekimena, taldearekiko kohesioa eta gainerako arloekiko koordinazioa.

Jardueraren balorazioei dagokienez, hobekuntza-arloak edo gorabeherak hautematen direnean, horiek langileei jakinarazi beharko zaizkie, detektatu bezain laster eta kategoria aldatzeko prozesua edozein dela ere, gorabehera horiek konpontzeko helburuarekin eta zereginak hobeto betetzen laguntzeko.

Azken balorazioak urtarrilerako jakinaraziko dira beranduez.

* Requisitos imprescindibles/requisitos formación.
– Carnet de conducir C (para oficial/oficiala de segunda y oficial/oficiala de primera).
– Tener cumplimentado el plan de formación de cada área al 100 % (para oficial/oficiala de primera).

* Evaluación de desempeño.

En el momento de petición de cambio de categoría por parte de la persona trabajadora se realizará una evaluación de su desempeño en el puesto, donde se valorarán sus actitudes y aptitudes, diferenciando las críticas/importantes de las valorables.

Las consideradas como críticas e importantes serán indispensables en función de los términos establecidos para cada área y puesto y, por tanto, deberán superarse en los mínimos exigidos según puesto-categoría.

En el caso de que un ítem con la categoría de valorable tenga una puntuación superior a 8 puntos, éste favorecerá el incremento en 0,25 puntos a aquella aptitud considerada como importante que la persona evaluada tenga más baja.

En los procesos de evaluación del desempeño se medirá la actitud en base a la evolución de las incidencias registradas.

Se valorarán aspectos tales como la organización del trabajo y responsabilidad en la ejecución de las tareas asignadas, iniciativa en la resolución de las incidencias y tareas, cohesión con el equipo y coordinación con el resto de áreas.

Respecto a las valoraciones del desempeño, cuando se detecten áreas de mejora o incidencias, éstas deberán ser comunicadas a las personas trabajadoras, tan pronto se detecten y con independencia del proceso de cambio de categoría, al objeto de subsanar dichas incidencias y apoyar la mejora en el desempeño de las tareas.

Las valoraciones finales se comunicarán para enero a más tardar.

	Kritikoak	Garrantzitsuak	Jarrera
Peoitik peoi espezialistara igarotzeko			6,0
Peoi espezialistatik bigarren mailako ofizialera	7,0	6,0	6,0
Bigarren mailako ofizialetik lehen mailako ofizialera	8,5	7,0	7,0

	Críticas	Importantes	Actitud
Para paso de Peón/Peona a Peón/Peona Especialista			6,0
De Peón/Peona especialista a Oficial/Oficiala de Segunda	7,0	6,0	6,0
De Oficial/Oficiala de Segunda a Oficial/Oficiala de Primera	8,5	7,0	7,0

* Gaitasunerako galdera sortak eta proba praktikoa.

Kategoria aldatzeko eskaera egiteko, gaitasunerako galdera sorta bat bete beharko da, eta arloaren arabera, proba praktikoa espezifikoa bat gaitasunerako beharko da.

– Gaitasunerako galdera sorta.

Galdera sorta honen helburua langileak funtsezko arloetan dituen ezaguerak baloratzea eta egiaztatzea da, eta test moduko galderak izango ditu.

Gaiak hauek izango dira:

≡ Lan-arriskuen prebentzioa.

≡ Obrak seinaleztatzeko protokoloa.

≡ Zaintza Plana.

≡ Mantentze-jarduerak.

≡ Azpiegitura ezagutzea.

≡ Kalte horria.

≡ Suteetako larrialdi-plana (espezifikoa Bidezaintzan).

– Froga praktikoa Bidezaintzan.

≡ Suhiltzaileen NBE + arnasketa autonomoko ekipoak jartzea.

≡ Presiozko ura eta hidranteak martxan jartzea.

≡ Zizaila martxan jartzea.

– Froga praktikoa Artapena/Seinaleztatzea.

≡ Kamioiko garabi-besoa maneiatzea.

≡ Elurra kentzeko pala muntatzea.

≡ Elurra kentzeko barreia gailua muntatzea.

– Froga praktikoa Bidezaintza - Artapena/Seinaleztatzea.

≡ Osasun eta Segurtaun Planaren praktika.

Galdesorta espezifikoa izango da, lortu nahi den ofizialtaren/ arloaren mailaren arabera.

Gogorazi behar da protokolo guztiak intraneten zintzilik dardela kontsultatzeko.

Oharra: Hitzarmenaren 31. artikuluan «Kategoria-aldaketak» atalean islatzen den bezala, enpresak prozedura hori eguneratu ahal izango du beharrezkoa denean, eta eguneratzearen eta/edo berrikustetaren berri eman beharko dio enpresa komiteari.

Enpresak prozeduran hobekuntzak edo aldaketak egiteko ahalmena izango du beharrezkotzat jotzen duenean, hitzarmenaren indarraldia edozein dela ere.

Prozeduran aldaketarik balego baldintza gehiago bete behar direlako eta ondorioz hauen baldintzak gogortzen direlako eta, alde aurretik justifikatu beharko dira eta Enpresa Batzordearekin adostu beharko dira.

* Giza Baliabide aldetik kategoria aldaketaren prozesua berrikustea. Erreklamazio-prozesua.

– Langile batek emaitzak berrikusteko eskatu nahi badu, intranet bidez eskatuko du, emaitzak jakinarazi eta astebeteko epean.

– Bertan, prozesua berrikusteko eskatu izanaren arrazoiak adierazi beharko dira.

– Giza Baliabideen sailak prozesuari buruzko espedientea eta/edo dokumentazioa eskatuko du aztertu ahal izateko, eta prozesu osoa kontsultatu eta berrikusiko du; beharrezkoa bada, elkarrizketa bat izango du eskatzailearekin.

– Giza Baliabideek gehienez bi asteko epean ebatzi beharko du eskaera hori.

Eskatutako berrikusketa-prozesuen zerrendaren berri emango zaio enpresa batzordeari.

* Cuestionarios de aptitud y prueba práctica.

Ante una solicitud de cambio de categoría se deberá cumplimentar un cuestionario de aptitud y según el área será necesario superar una prueba práctica específica.

– Cuestionario de aptitud.

Este cuestionario cuyo objetivo es valorar y verificar los conocimientos del trabajador o trabajadora en áreas fundamentales, constará de preguntas tipo test.

Los temas serán:

≡ Prevención de riesgos laborales.

≡ Protocolo de señalización de obras.

≡ Plan Vigilancia.

≡ Actividades de conservación.

≡ Conocimiento de la infraestructura.

≡ Parte de daños.

≡ Plan de emergencias ante incendios (específico para Vigilancia).

– Prueba práctica Vigilancia.

≡ Colocación de EPIS + ERA de bombero/bombrera.

≡ Puesta en marcha de equipos agua presión e hidrantes.

≡ Puesta en marcha de cizalla.

– Prueba práctica Conservación/Señalización.

≡ Manejo de pluma camión.

≡ Montaje de pala Quitanieves.

≡ Montaje de esparcidor Quitanieves.

– Prueba práctica Vigilancia - Conservación/Señalización.

≡ Prueba práctica Plan Seguridad y Salud.

El cuestionario será específico en base al grado de oficialía/área al que se opta.

Se recuerda que todos los protocolos se encuentran colgados en intranet para su consulta.

Nota: Tal y como queda reflejado en el artículo 31 del convenio en su apartado Cambios de categoría, este procedimiento podrá ser actualizado por la empresa cuando sea necesario, debiendo comunicar su actualización y/o revisión al comité de empresa.

La empresa estará facultada para incorporar mejoras o cambios en el procedimiento cuando lo estime necesario con independencia de la vigencia del convenio.

En caso de cambios en el procedimiento que supongan una mayor exigencia en el cumplimiento de los requisitos por un endurecimiento de los mismos, deberán justificarse previamente y requerirán de previo acuerdo con el Comité de Empresa.

* Revisión proceso cambio categoría por RR.HH. Proceso reclamación.

– Cuando una persona quiera solicitar una revisión de los resultados lo solicitará vía intranet en un plazo de una semana a partir de la comunicación de los resultados.

– En la misma, deberá hacer constar las razones argumentadas por las cuales solicita la revisión del proceso.

– Desde el área de Recursos Humanos se solicitará el expediente y/o la documentación referente al proceso para poder analizarlo y consultará y revisará todo el proceso; en caso necesario mantendrá una entrevista con la persona solicitante.

– Recursos Humanos deberá resolver esta solicitud en un plazo máximo de dos semanas.

Se informará al comité de empresa de la relación de procesos de revisión solicitados.

5. ERANSKINA

ERREFORMAREN TESTUA

Jarraian azaltzen diren neurriak sartzen dira bermatzeko Enpresak beteko dituela gaur egun lege-aldaketak dituzten gaiak:

– Ultra-jarduera.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ondoren, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

– Ez aplikatzea.

Enpresak hitzarmen hau ez aplikatzeko aukera baliatu ahal izateko, enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko akordioa beharko da, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua arautzen duen moduan, artikulua horretan aipatzen diren gaiei dagokionez, eta horien artean sartuko da soldata-zenbatekoa aldatzea.

– Preco/Gatazkak konpontzea.

Bi alderdiek berariaz adostu dute, nolana ere, desadostasunak ebazteko, Preco lanbide arteko akordioaren adiskidetzeko eta bitartekaritza prozesuak bete beharko direla, 2000ko otsailaren 16ko Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioan oinarrituta (2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 66. zk.). Arbitraje-prozedura soilik aplikatuko da bi alderdiek prozedura horren men-de hartzea adosten dutenean.

– Lanaldia (% 5eko malgutasuna).

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan adierazitakoaren ondorioetarako, adosten da lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango da banaketa irregularrik egin, hitzarmen honetan berariaz xedatutakoari kalterik egin gabe; hala, hitzarmenean araututako egutegi irregularrak egin daitezke (adibideak).

– Mugikortasun geografikoa.

Lekuz aldatzeko erabakia enpresak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariari ere, erabakia indarrean jarri baino 2 hilabete lehenago.

Mugikortasun geografikoko kasu guztietan, enpresaren proposamena aukerakoa izango da langilearentzat; bestela, ezinezkoa izango da.

– Bizitza pertsonala eta partziala uztartzea.

Langileek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuaren 37.5 artikulua jasotako kasu eta baldintzetan. Murrizketa hori egiteko eta baliatzeko, eguneko lanaldia hartu ahal izango da erreferentziatuta. Asteko, hileko edo urteko lanaldiaren erreferentziak zuzendaritzaren berariazko adostasuna eskatuko du.

– Opor-egunak.

Oporraldia aldi baterako ezintasunarekin batera gertatzen bada eta, horren ondorioz, langileak ezin baditu oporrak hartu dagokien urte naturalean, ezintasuna amaitutakoan hartu ahal izango ditu, betiere oporrak sortu diren urtearen amaieratik 18 hilabete igaro ez badira, edozein dela ere ezintasuna eragin duen gertakaria.

– Kontratuak blindatzeko klausula (45 egun).

Bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina 45 eguneko soldata izango da lan egindako urte bakoitzeko, 42 hileko mugarekin.

– Absentismoa.

Enpresak kontratua 52.d artikuluko arrazoi objektiboengatik (absentismoa) iraungi ahal izateko, lantokiko plantilla osoaren

ANEXO 5

TEXTO REFORMA

Se acuerda incorporar las consiguientes medidas al objeto de asegurar el cumplimiento por parte de la Empresa de cuestiones sujetas en día de hoy a cambios legislativos:

– Ultra-actividad.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 E.T., que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

– Inaplicación.

La empresa sólo podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla, tal y como regula el artículo 82.3 E.T., para las materias que se citan en dicho artículo, incluyéndose entre ellas la modificación de la cuantía salarial.

– Preco/Resolución conflictos.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco en base al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales, de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66, de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

– Jornada (5 % flexibilidad).

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 E.T. se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma, sin perjuicio de lo expresamente dispuesto en el presente convenio de tal manera que cabe realizar (ejemplos) los calendarios irregulares regulados en el convenio.

– Movilidad geográfica.

La decisión de traslado deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora, así como a su representación legal, con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su efectividad.

En todos los casos de movilidad geográfica la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

– Conciliación de la vida personal y parcial.

La plantilla tendrá derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 E.T. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria. La referencia de jornada semanal o anual exigirá la conformidad expresa de la dirección.

– Vacaciones.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año en que se hayan originado, sea cual sea la contingencia que la haya originado.

– Cláusula de blindaje de los contratos (45 días).

La indemnización por despido improcedente será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

– Absentismo.

Para que la empresa pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52.d (absentismo), será

absentismo-indizeak 100eko 5a gainditu beharko du denbortarte berberetan (segidako bi hilabetetan edo aldizkako 4 hilabetetan).

Gertakizun arruntek (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua) eraginiko aldi baterako ezintasunagatik behar bezala justifikatutako absentziak ez dira zenbatuko Langileen Estatuaren 52.d artikuluan, 3/2012 ELdak emandako idazketan xedaturikoaren ondorioetarako.

— ORPRICCE/Zuzenbide osagarria.

Enpresak Hitzarmen hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla eta), eta ez badu akordiorik lortzen langileen ordezkartzarekin, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkartza eta langileen ordezkartzaren gehien-goaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren esku jartzeko.

Hitzarmen honetan berariaz arautu ez denari 2019-2022 Hitzarmen Kolektiboan eta gainerako legeria aplikagarrian xedatutakoa aplikatuko zaio.

necesario que el índice del absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos periodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos).

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores (y las Trabajadoras), en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

— ORPRICCE/Derecho Supletorio.

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de la plantilla, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de la plantilla) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

A todo lo no regulado expresamente en este convenio le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo 2019-2022 y demás legislación aplicable.