



# ALHAO

ARABAKO LURRALDE  
HISTORIKOAREN  
ALDIZKARI OFIZIALA

# BOTHA

BOLETÍN OFICIAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO  
DE ÁLAVA

2007ko maiatzaren 23a, asteazkena

ZENBAKIA **62** NÚMERO

Miércoles, 23 de mayo de 2007

## GEHIGARRIA - SEPARATA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa)

BICICLETAS DE ÁLAVA, S.A.

LAGUN MACHINERY, S.L. UNIPERSONAL

CARTONAJES JABAR, S.A.

IQUIMESA SERVICIOS SANITARIOS, S.L. (POLICLÍNICA SAN JOSÉ)

#### Euskadiko Administrazioak

##### EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

**3274**

#### Transportes Urbanos de Vitoria, S.A. (Tuvisa) Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte. 01/2007/14

EBAZPENA, 2007(e)ko martxoaren 15(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa) Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0101302.

##### AURREKARIAK

1. 2007(e)ko martxoaren 8(e)koa, aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2007(e)ko urtarrilaren 20(e)an sinatutako TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa) Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren ordezkariek eta langileen ordezkariek geroz geroz onartu dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006(e)ko urtarrilaren 1(e)etik 2007(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

#### Administraciones Vascas

##### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

*Delegación Territorial de Álava*

**3274**

#### Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Urbanos de Vitoria, S.A. (Tuvisa).

Expte.: 01/1007/14

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa). Código Convenio 0101302.

##### ANTECEDENTES

1. Con fecha 8 de marzo de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa) suscrito el 20 de enero de 2007, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la mayoría de la representación sindical en la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testuategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistrozko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko agindua garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua -Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak- xedutakoaren ildotik.

2. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testuateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testuateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kalte, agintaritzaren horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde Ordezkariek, zera

### EBATZI DU:

1. TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa) Enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzaren Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioaren Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikuluan ildotik- xedatutakoarekin bat etorritik -lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailaren organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikuluan ildotik-. Vitoria-Gasteiz, 2007(e)ko martxoaren 15 (e)an.- Arabako Lurralde Ordezkariek, REINALDO JAYO UGALDE.

## VITORIA-GASTEIZKO HIRI GARRAIOAK, A.B. HITZARMEN KOLEKTIBOA 2006-2007

### I. KAPITULUA

1. artikulua.- Xedea eta aplikazio-eremua. Hitzarmen honen xedea "VITORIA-GASTEIZKO HIRI GARRAIOAK, A.B." (TUvisa) Enpresaren eta haren udal-langileen arteko harremanak arautuko dituzten arauak ezartzea da. Hitzarmen honek arautzen du langile horien jardura, baita TUvisa-ko udal-langileentzat aplikagarriak diren Gasteizko udalaren zerbitzura dauden udal-langileen lan-baldintzak arautzen dituen akordioan itundutako baldintzek ere. Itundutako lan-baldintza horiek hitzarmen honetan sartuko dira, tokiko Gobernu Batzordeak onartu ondoren. Hitzarmen honetan xedatu ez den orori, Langileen Estatutuan ezarritakoa aplikatuko zaio.

2. artikulua.- Denbora-eremua

1. Lansariei buruzko xedapenak 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatuko dira eta 2007ko abenduaren 31ra arte egongo dira indarrean, ondoren urtebeteko luzapenak izango dituzte. Gainerako neurriak, Gasteizko Udaleko langileentzat adostutako lan-baldintzak indarrean jartzen diren une berean jarriko dira indarrean.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los representantes de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

### RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la Empresa TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa).

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava.

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

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Vitoria-Gasteiz, 15 de marzo de 2007.- El Delegado Territorial, REINALDO JAYO UGALDE.

## TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA-GASTEIZ, S.A. CONVENIO COLECTIVO- 2006-2007

### CAPÍTULO I

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación. El presente Convenio tiene por objeto establecer las normas que han de regir las relaciones laborales entre la Empresa "TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S. A." (TUvisa) y sus empleados y empleadas municipales, cuya actividad se regula por el presente convenio y por las pactadas en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para los Empleados Municipales del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, que resulten de aplicación a los Empleados Municipales Laborales de TUvisa, las cuales, se incorporarán en el presente convenio tras su aprobación por la Junta de Gobierno Local y en lo no dispuesto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito temporal

1. Las disposiciones de carácter retributivo serán de aplicación desde 1 de Enero de 2006 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007 con prorrogas sucesivas de año en año. El resto de las medidas tendrán la misma fecha de entrada en vigor que aquellas acordadas para las condiciones de empleo de los trabajadores del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

2. Bi alderdiek 2007ko urriaren 15ean iragarriko dute Hitzarmen honen amaiera, eta gehienez 15 egutegiko eguneko epean Hitzarmen berria ezartzeko negoziazioak hasiko dituzte.

3. Akordio berri batera iristen ez den bitartean, Hitzarmen honek, zuzenbidez ezar daitezkeen aurreikuspen guztietan, indarrean jarraituko du.

3. artikulua.- Langile-eremua. Hitzarmen hau Enpresako langile guztiei aplikatuko zaie, baita Hitzarmena indarrean dagoen bitartean lanean hasten den orori ere, Kudeatzailearen karguari izan ezik.

4. artikulua.- Gizarte Segurantzza, langileen mutualitatea eta zerga-politika. Hitzarmen honetan ezartzen diren baldintza ekonomikoek, Gizarte Segurantzaren, Langileen Mutualitatearen eta Zerga Politikaren erregimenetan izango dute eragina, une bakoitzean indarrean dauden xedapenek ezarritako moduan eta zenbatekoan.

5. artikulua.- Irenstea eta konpentsazioa. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzek eta baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aplikazio orokorreko legezko xedapenen bitartez egiten diren hobekuntza ekonomikoek edo lan-arloko hobekuntzek, osotasunean eta urteko zenbatekoan aintzat hartuta, hemen itundutakoak gainditzen dituztenean baino ez dute Hitzarmen hau eraginpean hartuko.

6. artikulua.- Atxikitzea. Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute eta ezin izango da zati bat bakarrik aplikatu.

7. artikulua.- Hitzarmena interpretatzeko eta zaintzeko Batzordea. Hitzarmena Interpretatzeko eta Zaintzeko Batzordea Hitzarmenaren Negoziazio Batzordea bera izango da.

8. artikulua.- Aldeko aplikazioa. Jarraipen Batzorde Paritarioari kontsulta egin ondoren, Akordioan ezarritako baldintzen nondik norakoei dagokienez zalantza edo iluntasuna sortzen bada, TUVISAko langileentzat modurik onuragarrienean interpretatu eta aplikatu beharko dira zalantza horiek guztiak.

9. artikulua.- Gatazkak konpontzeko prozedura.

1. Hitzarmen Kolektibo honen eraginpean dauden langileak eraginpean hartzen dituzten desadostasun guztiak —interpretazioari, iraupenari eta aplikazioari dagozkionak— bi alderdiek Batzorde Paritarioari jakinaraziko dizkiote, hark konpon ditzan.

2. Gatazkak konpontzeko prozedura Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruz ezarritako sistemei jarraiki egingo da: PRECO II.

## II. KAPITULUA

10. artikulua.- Lanaren antolaketa. Enpresaren Kudeatzailetzarena edo hark eskuordetutako pertsonarena da lana antolatzeko gaitasuna eta ardura, egoki irizten dion moduan eta langileen eskubideak errespetatuz, zerbitzua erabiltzaileentzat baldintza onuragarrienean emanez. Nolanahi ere, txanda-aldaketak edo antolamenduak eragindako plantillaren mugigarritasunak behar adinako aurretiaz jakinaraziko zaizkio Batzordeari zein eraginpeko langileei. Haiek, aldatetekin ados ez badaude, Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari aurkeztu ahal izango diote azter dezan.

11. artikulua.- Zerbitzuak ematea.

1. Ekoizleek kontratatu zituzteneko lanean emango dituzte beren zerbitzuak. Dena den, ekoizle guztiek, nagusiek hala adieraziz gero eta premia egonez gero, nagusiek eskatutako baldintzetan emango dituzte beren zerbitzuak, betiere goragoko edo beheagoko kategoriari buruzko indarreko legediari jarraiki.

2. Enpresak hala eskatuta goragoko kategoriako lanak egiten direnean, langileak haren kategoriari dagokion lansariaren eta esleitutako eginkizunari dagokion kategoriarenaren arteko diferentzia jasotzeko eskubidea izango du.

3. Produktzio-jardueraren utziezinezko edo ustekabeko premiak direla-eta, Enpresak langilearen kategoria baino beheagoko eginkizunak betetzeko agindu behar izanez gero langile bati, ezinbestekoa den epean jarduteko bakarrik agindu ahal izango dio, eta langileari duen lanbide-kategoriari dagozkion ordainsaria eta gainerako eskubideak gorde beharko dizkio. Horretaz gain, langileen legezko ordezkariak jakinarazi beharko die.

2. Ambas partes considerarán denunciado el presente Convenio a partir del 15 de octubre de 2007 a fin de iniciar las negociaciones del nuevo Convenio en fecha no posterior a 15 días naturales contados a partir de la fecha de la denuncia.

3. Hasta que no se llegue a un nuevo Acuerdo el presente mantendrá su vigencia en todas aquellas previsiones que jurídicamente sean de aplicación.

Artículo 3.- Ámbito personal El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de personal ocupado por la Empresa y a todo aquél que ingrese durante la vigencia del mismo, con excepción del cargo de Gerente.

Artículo 4.- Seguridad social, mutualismo laboral y política fiscal. Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, repercutirán en los regímenes de Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Política Fiscal, en la forma y cuantía que determinen las disposiciones vigentes en cada momento.

Artículo 5.- Absorción y compensación. Las condiciones laborales y económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las mejoras económicas o laborales que se produzcan por disposiciones legales de general aplicación durante la vigencia del presente Convenio, sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las aquí pactadas.

Artículo 6.- Vinculación. Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente.

Artículo 7.- Comisión de interpretación y vigilancia del convenio. La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio será la propia Comisión Deliberadora del Convenio.

Artículo 8.- Aplicación favorable. Previa consulta a la Comisión Paritaria de Seguimiento, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados de TUVISA.

Artículo 9.- Procedimiento de resolución de conflictos

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

2. El procedimiento de resolución de conflictos se realizará mediante los sistemas establecidos en este momento sobre procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos: PRECO II.

## CAPÍTULO II

Artículo 10.- Organización del trabajo. Corresponde a la Gerencia de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en la forma que considere conveniente al objeto de prestar el servicio en las mejores condiciones para el usuario y con respecto de los derechos de los trabajadores. En cualquier caso, la alteración de turnos o la movilidad de la plantilla por razones de organización serán comunicadas con la antelación necesaria tanto al Comité como a los afectados, quienes de no estar conformes, podrán someterlo a estudio de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 11.- Prestación de servicios

1. Los productores desarrollarán la prestación de sus Servicios laborales en el trabajo para el que fueron contratados. No obstante, todo productor a requerimiento de sus superiores y en caso de necesidad prestará sus servicios en las condiciones en que sea requeridos, siempre de acuerdo con la legislación vigente sobre el desempeño de categoría superior e inferior.

2. Cuando a requerimiento de la Empresa se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que corresponde a la categoría de la función asignada.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, la Empresa precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de la categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

### III. KAPITULUA

12. artikulua.- Onartzea eta kaleratzea. Enpresako Kudeatzaitzak beharrezkotzat jotzen dituen langileak kontratatzeke ahalmen osoa du, indarreko xedapenen arabera.

13. artikulua.- Hautaketa Prozedurak. Hautaketa prozedurek egin beharreko proben eta bete beharreko eginkizunen arteko egokitasuna zainduko dute. Horretarako, ezagutza orokorrei edo espezifikoei buruzko probak bildu ahal izango dituzte, baita teorikoak edo praktikoak, test psikoteknikoak, hautatzeko prestakuntza-ikastaroak, praktikaldiak eta hautaketa prozesuaren objektibotasuna, arrazoizkotasuna eta funtzionaltasuna bermatzeko egokitzat jotzen dituzten beste edozein sistema. OLOaren maila 14 edo goragokoa den lanpostuen hautaketa-prozesuetan elkarrizketa ere egon ahal izango da.

Lanpostuen deialdien prestakuntza eta diseinua langileen ordezkariarekin negoziatuko da.

Hautaketa-epaimahaietan TUVISAren ordezkariak sindikalak izendatutako langileen ordezkari bat egongo da kide gisa.

14. artikulua.- Enpresan sartzea. TUVISA sartzeko deialdi publikoak egingo dira, edozein lehiaketa-sistemaren bidez –Lehiaketa-oposizioa edo Oposizio librea–. Lehiaketetan berdintasun-, meritu- eta gaitasun-printzipioak bermatuko dira, baita publikitate-printzipioa ere. TUVISA sartzeko oinarri orokorrak ezarri ahal izango dira, langileen ordezkariarekin ados jarrita.

15. artikulua.- Barne-sustapena. Langile publikoek, arau orokor gisa, barne-sustapenaren bitartez beren taldearen ondoko goragoko taldeko lanpostuetarako edo dagokien taldeko lanpostuetarako sarbidea izango dute. Salbuespen gisa, 9. maila duten langileek ikus-katzaile lanpostuak estaltzeko deitzen diren barne-sustapeneko probak egin ahal izango dituzte.

TUVISA urtean lanpostu bakoitzeko gutxienez hiru lanpostu hutsetik bat gordeko du.

Barne-sustapeneko probak egin ahal izateko, langilea TUVISAko plantillako lanpostu batean jardunean egon beharko da eta eskuratu nahi deneko lanpostuan sartu ahal izateko titulazioa eta ezarritako gainerako eskakizunak bete beharko ditu.

Barne-sustapen bidezko sarbidea Lehiaketaren bitartez soilik egingo da —Oposizio-lehiaketa edo Oposizioa— eta dagokion lanpostuan sartzeko deialdian ezarritako proba berak gainditu beharko dira. Hala ere, lanpostua barne-sustapen bidez lortu nahi duten langileek ez dituzte egin beharko beren jatorrizko lanpostura sartzeko eskatu zitzaizkien jakintzak egiaztatzerako bideratutako probak.

16. artikulua.- Lanbide-sustapena bultzatzea.

1. Tuvisak bere langileen lanbide-sustapena erraztuko du dauden lanpostuak betetzeko sistemaren arabera eta enpresaren premien arabera.

2. Lanbide-sustapena ordezkariarekin sindikalarekin negoziatuko da aldiro.

17. artikulua.- Kontrata formalizatzea. Enpresan sartzen den pertsona orok Hitzarmen honetan ezarritako arauak errespetatu beharko ditu kontrata formalizatzen den unetik aurrera. Formalizatzeke unean, adierazitako hitzarmenaren ale bat emango zaio, baita aplikatu daitezkeen legezko xedapenenak ere.

18. artikulua.- Probaldia. Enpresan sartzen diren langileek probaldi bat igaro beharko dute beti, probaldia BI HILABETEKOA izango da langile KUALIFIKATUEN kasuan eta 15 EGUNEKOA KUALIFIKATU GABEKO langileen kasuan. Probaldian dagoen bitartean, ekoizleak bertan behera utzi ahal izango du lana edo enpresak hura kaleratu ahal izango du, aldez aurretik abisatu beharrik gabe, eta ez bataz ez besteak ez dute kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Nolanahi ere ekoizleak lan egindako egunei dagokien ordainsaria jasoko du, Hitzarmen honetako soldaten arabera.

19. artikulua.- Behin betiko onarpena. Probaldia behar bezala igaroz gero automatikoki langilea behin betiko onartuko da enpresan, eta probaldi hori langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

20. artikulua.- Borondatezko baja. Langileak askatasun osoz utzi ahal izango du enpresa, baja HAMABOST EGUN lehenago eskatuta. Aurreabisu-epe hori betetzen ez badu jakinarazpenean atzeratutako

### CAPÍTULO III

Artículo 12.- Admisiones y despidos. Es libre facultad de la Gerencia de la Empresa contratar el personal que estime necesario, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 13.- Procedimientos de selección. Los procedimientos de selección cuidarán la adecuación entre el tipo de pruebas a realizar y el contenido de las funciones a desempeñar, pudiendo incluir, a tal efecto, pruebas de conocimientos generales o específicos, teóricas o prácticas, test psicotécnicos, cursos selectivos de formación, períodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del procedimiento selectivo. Para puestos de trabajo cuyo nivel de RGB sea igual o superior al 14 los procesos selectivos podrán incluir entrevistas.

La preparación y diseño de las convocatorias de plazas se negociará con la representación del personal.

En los Tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical de Tuvisa.

Artículo 14.- Del ingreso en la empresa. El ingreso en TUVISA se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad. Podrán establecerse bases generales de ingreso en TUVISA, de común acuerdo con la representación de los trabajadores.

Artículo 15.- De la promoción interna. Los trabajadores públicos como regla general podrán acceder, mediante promoción interna a Puestos de trabajo del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan, o del mismo Grupo. De forma excepcional los trabajadores con nivel 9 podrán acceder a las pruebas que se convoquen a promoción interna para cubrir plazas de inspector.

TUVISA reservará, como mínimo una de cada tres plazas vacantes de cada puesto de trabajo en el cómputo anual.

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el empleado deberá hallarse activo en un puesto de trabajo de la plantilla de TUVISA y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al puesto de trabajo al que se aspire a ingresar.

El acceso por promoción interna se realizará únicamente mediante Concurso, Concurso-Oposición u Oposición y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en el Puesto de Trabajo de que se trate. No obstante, los aspirantes que concurren en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en el puesto de trabajo de procedencia.

Artículo 16.- Impulso a la promoción profesional

1. Tuvisa facilitará la promoción profesional de sus trabajadores de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo a las necesidades de la empresa

2. El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

Artículo 17.- Formalización de contrato. Toda persona que ingrese en la Empresa vendrá obligada desde la formalización de su contrato a observar las normas del presente Convenio, del que en el citado momento se le entregará un ejemplar, así como las disposiciones legales aplicables.

Artículo 18.- Periodo de prueba En todo caso los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuya duración será de DOS MESES para el personal CUALIFICADO y de 15 DÍAS para el personal NO CUALIFICADO. Durante el período de prueba, tanto el productor como la Empresa podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna percibiendo únicamente el productor la remuneración que le corresponda por los días trabajados, según los correspondientes salarios de este Convenio.

Artículo 19.- Admisión definitiva. El transcurso de la prueba con resultado satisfactorio supondrá automáticamente la admisión definitiva del personal, computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad.

Artículo 20.- Baja voluntaria. El personal podrá despedirse libremente de la Empresa, solicitando su baja de la misma con QUINCE DÍAS de preaviso. El incumplimiento de este plazo de preaviso, motivará

egunen zenbatekoaren baliokidea den kopurua kenduko zaio bere ordainsaritik. Zigor hori enpresak ekoizleari kitapen gisa ordaindu beharreko kontzeptuetatik kendu ahal izango zaio. Nolanahi ere, Kudeatzailtzak, zerbitzuak aukera hori ematen duen kasuetan, eskatu duten ekoizleen baja baimendu ahal izango du, aurreabisu-epetik bete gabe.

21. artikulua.- Kaleratzea. Enpresak ekoizlea kaleratzeko eskubidea izango du, hark Langileen Estatutuko 54. artikuluan bildutako —eta Hitzarmen honetan diziplina-erregimenari eskainitako kapituluan zerrendatutako— ez-betetze larri eta errudunen bat egiten badu.

#### IV. KAPITULUA

22. artikulua.- Lanaldia. Enpresan lan egiten dutenentzat lanaldia urteko 1.592 ordukoa izango da. Aparteko orduak ezinbestekoak diren orduetara murriztuko dira. Ezarritako urteko lanaldia gaintzen duten orduak erantsitako soldata-taulan ezarritakoaren arabera ordainduko dira.

Lan-ordutegia honako hau izango da:

Bulegoak:

Gasteizko Udalaren Bulegoetako lan-egutegian ezarritako ildoak eta arauak jarraituz egingo da urteko egutegia.

2006. eta 2007. urteetarako lanaldia nahitaez 7 ordu eta 30 minutukoa izango da. Dena den, gerta litezkeen atzerapenak kentzeko ordu beteko malgutasuna edukiko du bai sartzerakoan baita irteterakoan ere, beraz ordutegia honako hau izango da:

Sarrera 07:00etatik 08:00etara bitarte.

Irteera 14:30etik 15:30era bitarte.

Sartzeko orduan gertatzen diren atzerapenak eta aurrerapenak gertatu diren egunaren ondorengo bost egunetan konpentsatu beharko dira. Lanaldia 37,5 ordukoa izango da nahitaez eta lanegun gutxiago dituzten aldietan hertsiki-hertsiki proportzioskoa den zatikoa.

Lantegiak:

Astelehenetik ostiralera: 9:00etatik 13:00etara eta 15:00etatik 19:00etara.

Lanaldi etengabeko langileak: 06:00atik 14:00etara eta 14:00etatik 22:00etara.

Larunbateko zaintaldea: 9:00etatik 13:00etara.

Mugimendua:

Lanaldia jarraian egingo da zortzi orduko txandatan. Salbuespen gisa bi txandatan edo hiru zatitan banatutako lanaldiak egongo dira, zerbitzuaren egokitasunaren arabera. Bi zatitan banatutako lanaldiaren kasuan, zati horiek ezin izango dituzte inola ere sei orduak gaintu eta bi zatiak gehienez hamabi orduko epean bete beharko dira, bata eta bestearen artean bi ordu egongo direlarik, gutxienez bazkaldu ahal izateko.

Gautxori:

Hiriko garraio kolektiboaren gaueko zerbitzua nahitaezko txanda bakar batean beteko da txandakotasunari zorrotz helduz, eta gidari/hartzaile guztiek egin beharko dute.

Zerbitzu hori zortzi orduko txandatan egingo da. Ostiraletik larunbaterako gauetan eta larunbatetik iganderakotan etengabeko zerbitzua egongo da, ostiral goizetik hasita igandeko 23:00ak arte.

Jaiegunen bezperako gauetan jaiegunera arte 0:00etatik 8:00etara arte.

Andre Maria Zuria zaindariaren jaieguna laneguna deneko gauetan 23:00etatik hurrengo eguneko 7:00ak arte.

Ez da zerbitzu hori emango urtarrilaren 1etik 2rako, uztailearen 10etik eta 11rako, eta abenduaren 24tik 25erako eta 25etik 26rako gauetan.

Gabon zahar gauetik Urteberrirako zerbitzua Urteberri-eguneko 1:00etatik 8:00ak arte emango da.

Gaueko lanaldia:

Gaueko lanaldiko langileek 8 orduko lanaldi bakarra izango dute eta tartean 30 minutuko atsedernaldia.

Hiru txandako lanaldi zatitua:

Hiru txandatan banatutako lanaldia lehen xedapen gehigarrian ezarritakoaren arabera arautuko da beti.

una sanción equivalente al importe de sus emolumentos en los días de retraso de la comunicación. Esta sanción podrá detrarse de los conceptos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito. No obstante, la Gerencia queda facultada, en aquellos casos en que el servicio lo permita, para autorizar la baja de los productores que lo soliciten, sin que cumpla el plazo de preaviso.

Artículo 21.- Despido. La Empresa queda facultada para proceder al despido del productor que hubiese incurrido en alguna de las causas contenidas en el Artículo 54 del Estatuto del Trabajador y que son enumeradas en el Capítulo de este Convenio dedicado al régimen disciplinario.

#### CAPÍTULO IV

Artículo 22.- La jornada La jornada de trabajo para el personal al servicio de la Empresa será de 1.592 horas anuales. Se reducirá al mínimo indispensable las horas extraordinarias. Las horas que excedan de la jornada anual se abonarán con arreglo a las cuantías del cuadro de retribuciones anexo.

El horario de trabajo será:

Oficinas:

Se confeccionará un calendario anual siguiendo las pautas y directrices contenidas en el horario y calendario laboral de Oficinas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Para 2006 y 2007 la jornada será obligatoriamente de 7 horas 30 minutos, no obstante para enjugar los atrasos que pudieran producirse tendrá una flexibilidad de una hora de entrada y una hora de salida quedando fijada en el siguiente horario:

Entrada de 07:00 a 08:00

Salida de 14:30 a 15:30

Los atrasos y adelantos en la hora de entrada deberán ser compensados dentro de los cinco días siguientes a su generación, la jornada deberá ser inexcusablemente de 37,5 horas en cinco días laborables y la parte estrictamente proporcional en periodos de menos jornadas laborables.

Talleres:

De Lunes a Viernes: de 9 a 13 y de 15 a 19 horas.

Personal de jornada continuada: de 6 a 14 y de 14 a 22 horas.

Sábado de retén: de 9 a 13 horas.

Movimiento:

La Jornada de trabajo se realizará de forma continuada en turnos de ocho horas, excepcionalmente en jornadas partidas en dos turnos o en tres períodos, según lo aconseje la índole o conveniencia del servicio, pero en caso de jornada partida en dos periodos ninguno de ellos podrá exceder de seis horas y ambos habrán de cumplirse en el tiempo máximo de doce horas, mediando entre cada uno un intervalo de dos horas, cuando menos para la comida.

Gautxori:

El servicio nocturno de transporte urbano colectivo se prestará mediante un turno obligado y rigurosamente rotativo entre todos los conductores perceptores.

El mismo se prestará en turnos de ocho horas. En las noches del viernes al sábado y del sábado al domingo de tal forma que se preste servicio ininterrumpido desde la mañana del viernes hasta las 23 horas del domingo.

Las noches de las vísperas de festivos a los festivos de 0:00 a 8:00.

Las noches de los días laborables de las fiestas patronales de la Virgen Blanca de las 23:00 horas a las 7:00 del día siguiente.

No se prestará el citado servicio las noches entre el 1 y el 2 de enero, entre el 10 y 11 de julio, entre el 24 y 25 de diciembre y entre el 25 y 26 de diciembre.

El servicio nocturno de Nochevieja a Año Nuevo se realizará desde las 1:00 hasta las 8:00 horas del día de Año Nuevo.

Jornada nocturna:

El personal de jornada nocturna realizará su trabajo en una jornada única de 8 horas, disfrutando de 30 minutos de descanso en la misma.

Jornada partida tres turnos.

En todo caso la jornada partida en tres turnos se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional primera.

Zerbitzu bereziak: Zerbitzu horiek betetzen dituztenek lanaldi jarraian edo bi zatitan banatutakoan lan egingo dute. Zerbitzu horiek borondatezkoak izango dira. Ez badaude behar adina boluntario gidari/hartzaileek egingo dituzte nahitaezko txandakako txandetan.

Aparkalekuak:  
Goizeko, arratsaldeko eta gaueko txanden bitartez.  
Garabiak:  
Urteko egutegia egingo da zerbitzuaren beharren arabera.

Txandakatzea egiterakoa, irtetera dioan langileak ezin izango du bere lanpostua utzi hurrengo txandako langilea iritsi arte, edo ahalik eta azkarren haren orde z jarriko dena iritsi arte. Kasu horretan gehiegizko lanaldia legezko gainordainketekin ordainduko zaio.

Atsedendaien eta txandakako txanden urteko egutegia.

Enpresak atsedendaien eta lan-txanden txandakatzeen egutegia egingo du langile bakoitzarentzat urtean behin, aurreko urteko azaroaren 15a baino lehen. Langile hasi berriei lehenengo lan-asteen emango zaie beren egutegia.

23. artikulua.- Lan efektiboa.

Laneko arropa, materialak eta lanerako gainerako tresnak jasotzeko, txukuntzeko, edo gordetzeko behar den denbora lan efektibotzat hartuko da.

Lan efektiboaren barruan, lanaldi arruntean gertatzen diren arauzko geldiekin, lekualdaketa, eta segurantz- eta higienearauekin nahiz lanaren beraren antolatuetatik sortzen diren bestelako geldiarazpenak ere sartuzat joko dira.

24. artikulua.- Lanaldi etengabea. VITORIA-GASTEIZKO HIRI GARRAIOAK, A.B. (TUvisa) udal-enpresak agindutako zerbitzu publikoa beteko duela bermatzeko, amaitutako hitzarmenaren aurretik egiten zen lanaldi etengabea eusteko, eta Enpresak ardurarik izan ez dezan organo eskudunen aurrean eta Hitzarmenaren ezarritako soldata baino kostu handiagoak egon ez daitezela, Negoziazio Batzordea osatzen duten Enpresaren eta ekoizleen ordezkarietzek, honako ondorio eta erabakiak ezarri eta hartu dituzte:

1. Hiriko garraio kolektiboa Administrazio Kontseiluaren aginduek jarraituz egitea, Gasteizko biztanleen garraio-beharren eta Enpresaren baliabideen arabera. Mugimenduko Ataleko langileek goizeko 5:00etatik 23:00ak arte egingo dute lan asteleheneetik ostiralera, biak barne. Goizeko 5:00etatik 24:00ak bitarte larunbatetan eta jaiegun bezperatan, eta 8:00etatik 23:00ak arte igandetan eta jaiegunetan. Mugimenduko Ataleko langileek etengabeko zortzi orduko txandatan lan egiten dutenean honako txanda hauek izango dituzte:

TXANDA	LANEGUNAK	LARUNBATAK ETA JAIEGUN BEZPERAK	IGANDEAK ETA JAIEGUNAK
Goizez	5:00 - 13:00	5:00 - 13:00	8:00 - 15:00
	6:00 - 14:00	6:00 - 14:00	
	7:00 - 15:00	7:00 - 15:00	
Arratsaldez	13:00 - 21:00	13:00 - 21:00	
	15:00 - 22:00	14:00 - 22:00	
	15:00 - 23:00	15:00 - 24:00	15:00 - 23:00

Dagoen eskaerari modurik egokienean erantzuteko txanden hasiera eta bukaera aldatu ahal izango da 30 minutu gorabehera, lehenengo eta azkeneko txandan izan ezik.

2. Mugimenduko Ataleko langileak, Etengabeko lanaldiko erregimenean lan egiten dutenean, bi txandatan arituko dira eta bakoitzarengatik zortzi ordu zenbatuko dira Urteko Lanaldiari begira, gehiegizko eta gutxiegiako lanaldiak txandakako txanden eta zerbitzuen indarreko sistemarekin konpentsatuko dira. Gaueko zerbitzua etengabeko 8 orduko lanaldian egingo da.

3. Zerbitzua aurreko paragrafoan adierazitako baldintzetan ematen duten Mugimenduko Ataleko langileek Hitzarmen honetako Soldata Taulan ezarritako ordainsari guztiak jasoko dituzte.

4. Andre Maria Zuriaren jaietan lanaldiaren ordutegia 8:00etatik 23:00etara bitartekoa izango da.

5. Lanaldi-erregimena, ezarritako lan-ordutegiarekin batera, VITORIA-GASTEIZKO HIRI GARRAIOAK, A.B. (TUvisa) udal-enpresari

Servicios especiales: Trabajarán en jornada continuada o partida en dos periodos. Estos servicios serán realizados mediante voluntarios, en caso de no existir suficientes voluntarios los servicios serán realizados por el personal conductor-perceptor en ambos casos por turno obligado rotativo.

Aparcamientos:  
Mediante turnos de mañana, tarde y noche.  
Grúas:

Se elaborará un calendario anual de acuerdo a las necesidades del servicio.

En los relevos el personal saliente no podrá abandonar su servicio hasta que sea relevado por el turno siguiente, o por el que se tratara de poner en su lugar en el plazo más breve posible, abonándole su exceso de jornada con los recargos legales.

Calendario anual de descansos y rotaciones de turnos.

La empresa confeccionará un calendario anual de descansos y rotación de turnos de trabajo para cada trabajador antes del 15 de Noviembre del año anterior. A los trabajadores de nuevo ingreso se les facilitará el suyo en su primera semana de trabajo.

Artículo 23.- Trabajo efectivo.

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar la ropa de trabajo, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

Artículo 24.- Jornada continuada Al objeto de garantizar el cumplimiento de Servicio Público que tiene encomendado la Empresa Municipal de TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa), para que se mantenga la jornada continuada que se venía haciendo con anterioridad a la Vigencia del Convenio denunciado, quedando la Empresa al margen de cualquier responsabilidad ante los órganos competentes y sin repercusión en un mayor coste que, el que representa los Salarios recogidos en este Convenio, las Representaciones de la Empresa y los Productores que integran la Comisión Deliberadora, fijan y adoptan las siguientes conclusiones y acuerdos:

1. Que el servicio Público de transporte urbano colectivo se realice siguiendo las directivas del Consejo de Administración, según las necesidades de transporte de los habitantes de Vitoria-Gasteiz y las posibilidades de la Empresa. El personal de la sección de Movimiento prestará sus servicios entre las 5 de la mañana y las 23 horas de lunes a viernes, ambos inclusive. Entre las 5 de la mañana y las 24 horas los sábados y vísperas de festivos y entre las 8 de la mañana y las 23 horas los domingos y días festivos. El personal de Movimiento que realice su trabajo en jornada continuada, en turnos de ocho horas, lo hará en los siguientes turnos.

TURNOS	LABORABLES	SÁBADOS Y VÍSPERAS DE FESTIVO	DOMINGOS Y FESTIVOS
Mañana	05:00 a 13:00	05:00 a 13:00	08:00 a 15:00
	06:00 a 14:00	06:00 a 14:00	
	07:00 a 15:00	07:00 a 15:00	
Tarde	13:00 a 21:00	13:00 a 21:00	
	14:00 a 22:00	14:00 a 22:00	
	15:00 a 23:00	15:00 a 24:00	15:00 a 23:00

Para responder de la forma más adecuada a la demanda existente el inicio y fin de los turnos podrá variar en más o menos treinta minutos excepto en el primero y último turno.

2. El personal de Movimiento que preste sus Servicios en Régimen de Jornada continuada, lo hará en dos turnos que serán computados por ocho horas de trabajo a efectos de Jornada Anual, compensando excesos y defectos de jornada con el sistema de rotación de turnos y servicios vigente. El servicio nocturno se realizará en jornada continuada de 8 horas.

3. Que, por la prestación de su servicio, en las condiciones determinadas en el párrafo anterior, el personal de Movimiento perciba el total de las remuneraciones establecidas en la Tabla de Salarios de este Convenio.

4. En las Fiestas de la Virgen Blanca el horario de la jornada de trabajo será de 8 a 23 horas.

5. Que, se hace expresa constancia de que, el régimen de Jornada con el horario de trabajo que se fija, está supeditada al

agindutako HIRI GARRAIOEN Zerbitzu Publikoa behar bezala bete-  
tzearen menpe dago, eta bi alderdiek hori betetzeko konpromisoa  
hartu dute.

25. artikulua.- Ibilbide-orria/Likidazioa. Gidari/hartzaileek eta  
Kobratzaileek zerbitzuko ikuskatzaileari emango diote ibilbide-orria  
lanaldia amaitzerakoan, baita zerbitzuan gertaturiko gorabeheren  
berri ere. Gidari/hartzaileek eta Kobratzaileek goizez lan egiten  
dutenean arratsaldeaz aurkeztu ahal izango dituzte Ibilbide-orriak/liki-  
dazioa bulegoetan edo Ikuskatzaileari eman ahal izango dizkiote  
hurrengo eguneko lanaldia hasi baino lehen. Zerbitzuan gertaturiko gora-  
beherak beti jakinaraziko zaizkie Ikuskatzaileari arratsaldeko lanaldia  
amaitzean. Ezbeharrak gertatzen bada gidariak ikuskatzaileak  
emandako parte sinatu ahal izango du zerbitzua hasi duen lekuan edo  
zerbitzua hasten den lekuan, edo bulegora joango da hori sinatzera  
24 orduren barruan. Ezbeharren inprimakiak eta parteak eskuratuko  
dira ahal den neurrian Enpresaren bulegoetara joan behar izatea  
saihesteko.

26. artikulua.- Asteko atsedenaldea. Hiri garraioko zerbitzu  
publikoa etenik gabe lanegun, larunbat, igande eta jaiegun guztietan  
ematen denez, igandean edo jaiegunetan lan egiten duten langileen  
atsedenaldia asteko beste egun batean baliatuko da, lan egin den  
egunaren aurretik edo ondoren, horretarako ezarritako indarreko lan-  
egutegiaren arabera. Ematen duten zerbitzua dela-eta igandean edo  
jaiegunetan lan egin behar duten langileek, dagokien atsedenaldira  
arrunta hartzeaz gain, denbora-tarte horretan lan egindako ordu  
bakoitzeko honako formula honen arabera kalkulaturako zenbateko  
osagarri bat jasoko dute:

$$\frac{OLO \times 16 \times 0,5}{\text{Urteko lanaldia}}$$

27. artikulua.- Zerbitzu bereziak emateko Enpresak atsedenaldea  
dagokien ekoizleak kontratatzen dituenean, eta langilea lanera  
aurkeztu ondoren eguraldi txarra, eta abar tarteko, zerbitzu berezi  
horiek eten egiten badira, eraginpeko langileek jaieguneko aparteko  
HIRU ORDURI dagokien ordainsaria jasoko dute.

Enpresaren premiak direla-eta atsedena dagokion ekoizle bati lan  
egiteko deitzen zaionean, hori konpentsatzeko eguna aukeratu ahal  
izango du langileak eta aurretik edo ondoren dagokion beste atse-  
denaldi bati erantsi ahal izango dio, betiere enpresari behar adinako  
aurretiaz jakinarazten badio.

28. artikulua.- Lanaldi bereziak.

Abenduaren 24an eta 31n Mugimenduko Ataleko langileek  
20:30ean amaituko dute beren lanaldia, horretarako, lineak hasten  
diren lekutik 20:00etan aterako da azken zerbitzua. Abenduaren 25ean  
eta urtarrilaren 1ean, honako zerbitzu hau emango da: arratsaldeaz:  
16:00etatik 23:00ak arte.

Uztailaren 10ean (San Kristobalen jaia), arratsaldeko Mugimenduko  
Ataleko zerbitzua 21:00etan amaituko da, horretarako, lineak hasten  
diren lekutik azken zerbitzua 20:00etan, 20:15ean eta 20:20ean izango  
da. Goizeko txandako txandakatzea ordu bete lehenago egingo da.

Lantegietan, San Kristobalen, Andre Maria Zuriaren eta Olarizu  
egunaren jaietan lanaldia 9:00etatik 13:00etara bitartekoa izango da  
eta plantillaren %50e atsedena hartuko du, horretarako, kategoriak  
modu proportzionalean banatuko dira.

Egun horietako lanaldiak ordutegi errealean arabera zenbatuko  
dira, hau da, ordu efektiboan arabera, urteko lanaldiari begira.

## V. KAPITULUA

29. artikulua.- Soldata.

1. Soldaten kontzeptua eta araudia hitzarmen honetan ezarritakoa  
izango da.

2. A taldeko langileen soldata ez da E taldekoentzat ezarrita-  
koaren hirukoitza baino handiagoa izan.

3. Langileak sartzeko eskatu zitzaizen titulazio-mailaren arabera;  
honako talde hauetan banatuko dira:

A taldea: Doktore-, Lizentziatu-, Ingeniari- edo Arkitekto-titulua  
edo baliokideren bat.

B taldea: Ingeniari Tekniko titulua, Unibertsitateko Diplomaduna,  
Arkitekto Teknikoa, 3. mailako Lanbide-heziketa edo balio-  
kideren bat.

C Taldea: Batxiler tituluduna, 2. mailako Lanbide-heziketa edo  
baliokideren bat.

perfecto cumplimiento del Servicio Público de TRANSPORTES  
URBANOS que, tiene encomendado la Empresa Municipal "TRANS-  
PORTES URBANOS DE VITORIA, S.A. (TUvisa), a cuya realización  
se comprometen ambas partes.

Artículo 25.- Hoja de Ruta/Liquidación Los Conductores  
Perceptores y los Cobradores, al finalizar la jornada, entregarán el  
Inspector de servicio la Hoja de Ruta/Liquidación, dándole cuenta de  
las incidencias ocurridas durante el servicio. Los Conductores  
Perceptores y Cobradores que presten servicio de mañana, podrán  
también entregar las Hojas de Ruta/Liquidación, durante la tarde en  
las Oficinas o bien entregárselas al Inspector antes de iniciar la  
jornada del día siguiente. De las incidencias ocurridas durante el  
servicio se informará siempre al Inspector al finalizar la jornada de tarde.  
En caso de un siniestro el conductor podrá firmar el parte en el punto  
de inicio de servicio o en cabeceras, facilitado por los inspectores o  
pasará a firmar el parte a la Oficina en el plazo de 24 horas. Se faci-  
litarán impresos y partes de siniestros, para evitar en lo posible el  
desplazamiento a las oficinas de la Empresa.

Artículo 26.- Descanso semanal. Dado que el servicio público de  
transporte urbano se presta ininterrumpidamente en todos los días  
laborables, domingos y festivos, el descanso correspondiente al  
personal que debe realizar trabajo en domingos o días festivos, se tras-  
ladarán a otro día de la semana anterior o posterior según el calendario  
laboral vigente al efecto. Los empleados que por razón de su servicio  
deban trabajar en domingo o día festivo, además de disfrutar del  
descanso correspondiente ordinario, por cada hora trabajada en ese  
período de tiempo, percibirán una cantidad suplementaria calculada  
con arreglo a lo siguiente

$$\frac{R G B \times 16 \times 0,5}{\text{Jornada Anual}}$$

Artículo 27.- Cuando para la realización de servicios especiales  
la Empresa convoque a productores que les corresponda descanso  
y por inclemencias del tiempo, etc. una vez presentado al trabajo se  
suspendan los citados servicios especiales, los productores afectados  
percibirán el importe de TRES HORAS extraordinarias festivas.

Quando por necesidades de la empresa un productor al que le  
correspondiera descanso sea convocado a trabajar, podrá elegir la  
fecha compensatoria, incluso adherirla con anterioridad o poste-  
rioridad a uno de sus descansos, siempre que esto sea comunicado  
a la empresa con la antelación suficiente.

Artículo 28.- Jornadas especiales.

Los días 24 y 31 de Diciembre, el personal de Movimiento fina-  
lizará la jornada a las 20:30 horas, para lo cual el último servicio de  
las cabeceras de las líneas será a las 20:00 horas. Los días 25 de  
Diciembre y 1 de Enero, se efectuará el siguiente servicio: de tarde:  
de 16:00 a 23:00 horas.

El día 10 de Julio, festividad de San Cristóbal, el servicio de  
Movimiento de la tarde finalizará a las 21:00 horas, para lo cual el último  
servicio de las cabeceras de líneas será a la 20:00, 20:15, 20:20  
horas, el relevo del turno de mañana se efectuara una hora antes.

En talleres los días de S. Cristóbal, Fiestas de V. Blanca y Olárizu  
la jornada será de 9:00 horas a 13:00 horas, y el 50% de la plantilla  
de Talleres descansara, con distribución proporcional de categorías.

Las jornadas laborales de estos días se considerarán por sus  
horarios reales computándose su horario efectivo para la jornada  
anual.

## CAPÍTULO V

Artículo 29.- El Sueldo.

1. El concepto y la regulación del sueldo será el determinado en  
el presente acuerdo.

2. La cuantía del sueldo de los trabajadores del grupo A no  
podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.

3. Los trabajadores estarán agrupados, según el nivel de titulación  
exigido para su ingreso, en los siguientes grupos:

a. Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o  
equivalente.

b. Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario,  
Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3er. Grado o  
equivalente

c. Grupo C: Título de Bachiller, Formación Profesional de 2º.  
Grado, o equivalente.

D Taldea: Eskola-graduatu tituluduna, 1. mailako Lanbide-heziketa edo baliokideren bat. Gradua edo baliokidea.

E taldea: Eskola-ziurtagiria.

4. Enpresako langile guztien irabazien likidazioak hilabete naturalen arabera egingo dira Caja Vital-Vital Kutxaren bitartez, Caja Laboral-Euskadiko Kutxa edo dagokion banku-erakundearen bitartez, hilabete bakoitzaren 24an edo, hori jaieguna izanez gero, ondoko hurrengo lanegunean.

5. Langilearen ordainsaria efektibo egiten den unean nominan horretarako ezarritako jaso izanaren ziurtagiria sinatuko dute langileek. Ziurtagiri horren helburua Enpresak zenbatekoa ordaindu duela justifikatzea da, eta ez du inola ere likidazioarekiko adostasuna adierazten. Eginiko likidazioarekin ados ez badago, langileak dagokion berri-kustea egitea eskatu ahal izango du.

6. Dirua behar duten langileek, hilabete bakoitzaren 15etik 20ra bitartean hileko soldataren %50aren aurrerapena eskatu ahal izango dute, eta zenbateko hori dagokion hilabeteko likidaziotik kenduko zaie.

7. TUVISAko langileek honako ordainsari-kontzeptu hauek jasoko dituzte:

- a). Soldata.
- b). Antzinasuna.
- c). Antzinasun-osagarria.
- d). Dedikazio berezia.
- e). Aparteko ordainsariak.
- f). Parekatze-plusa.
- g). Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.
- h). Kutxan entregatzea.
- i). Bi txandatan zatitutako lanaldia.
- j). Hiru txandatan zatitutako lanaldia.
- k). Baliatu gabeko tarteko atsedendia.
- l). Behar baino lehen hasteagatiko plusa.
- m). Ordutegi osagarria, produktibitate-osagarria, eginkizunak betetzeagatikoak.
- n). Gautxoriagatiko ordainsariak.
- o). Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko primak.
- p). Gau-plusa.
- q). Lan arriskutsu, nekagarri eta toxikoengatikoak.

30. artikulua.- Nominen berregituraketa. Langileen nominetan ezarritako ordainsarien eskemaren arabera ordainsari-kontzeptu guztiak azalduko dira.

31. artikulua.- Ordainsarien igoerak. 2006. eta 2007. urteetako ordainsariak erantsitako tauletan ezarritakoak izango dira.

1. Enpresako langileen ordainsariak Hitzarmen honetan ezarritako zenbatekoen arabera igoko dira hitzarmenak indarrean dirauen urte bakoitzeko.

2. 2006. urteko ordainsariak %4,6aren zenbateko baliokidean igoko dira 2005. urteko lansari orokorrekiko.

3. 2007. urteko ordainsariak %4,0 igoko dira 2006. urteko ordainsari orokorrekiko eta 2006. urteari dagokion kontsumo-prezioen indizeak (KPI) 2005eko KPIa gainditzen badu, adierazitako ehunekoaren gaineko igoera aplikatu ondoren lortutako zenbatekoa, itundutako urteko igoerari erantsiko zaio.

4. Hitzarmen honetako ordainsari-kontzeptu guztiak igo egingo dira 2006an eta gainerako ekitaldietan, aurreikusitako aldaketekin.

32. artikulua.- Antzinasuna

1. TUVISA enpresako langileen antzinasuna Enpresan lan egingo daketzat jotako hiru urtean behin ordainduko da, eta beraz, hirurtekoen arabera adieraziko da.

2. Langile mugagabeen eta behin-behinekoren hirurtekoak hobetzeko eta likidatzeko edozein Administrazio publikotan emandako zerbitzu efektibo guztiei dagokien denbora zenbatuko da, bitarteko gisa karrera-langile moduan eginikoa zein Zuzenbide Administrazioan edo Lan Zuzenbidean kontratupeko langile gisa eginikoa.

3. Langile publikoak hobetzeko unean duen lanbide taldeari dagokion balioarekin sorraraziko dira eta efektibo egingo dira hirurtekoak.

d. Grupo D: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de 1er. Grado, o equivalente.

e. Grupo E: Certificado de Escolaridad.

4. Las liquidaciones de los haberes de la totalidad del personal de la Empresa serán efectuados por períodos mensuales naturales, realizándose su abono a través de la Caja Vital-Vital Kutxa, Caja Laboral-Euskadiko Kutxa o Entidad Bancaria correspondiente, el 24 de cada mes o bien el siguiente día laboral si aquel fuese festivo.

5. En el momento de hacerse efectiva la retribución del trabajador, suscribirán éstos el oportuno recibí en la nómina al efecto, cuya finalidad es la justificación de la Empresa de la cantidad recibida, sin que suponga ninguna conformidad a la liquidación, pudiendo solicitar la correspondiente revisión de la liquidación practicada, caso de no estar de acuerdo con la misma.

6. Aquellos trabajadores que tengan necesidades económicas, podrán solicitar del 15 al 20 de cada mes un anticipo equivalente al 50% de una mensualidad, el cual se cancelará en la liquidación del mes de que se trate.

7. Los conceptos retributivos que pueden percibir el personal de TUVISA son los siguientes:

- a). Sueldo.
- b). Antigüedad.
- c). Complemento de Antigüedad.
- d). Dedicación especial
- e). Pagas extraordinarias
- f). Plus de equiparación
- g). Quebranto de Moneda
- h). Entrega en caja.
- i). Jornada partida en 2 turnos
- j). Jornada partida en 3 turnos.
- k). Descanso intermedio no disfrutado.
- l). Plus inicio anticipado.
- m). Complemento Horario, Productividad, Desempeño de tareas.
- n). Retribuciones por el Gautxori.
- o). Primas por trabajar en Domingos y Festivos
- p). Nocturnidad.
- q). Peligrosidad Penosidad Toxicidad.

Artículo 30.- Reestructuración de nóminas. En las nóminas del personal, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido.

Artículo 31.- Incrementos retributivos. Las retribuciones de los años 2006 y 2007 serán los que figuran en las tablas adjuntas.

1. Las retribuciones del personal trabajador de la empresa se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en las cuantías que se establezcan en el presente acuerdo.

2. Las retribuciones en el año 2006 se incrementarán, respecto de las retribuciones globales del año 2005, en un porcentaje equivalente al 4,6%.

3. Las retribuciones en el año 2007 se incrementarán, respecto de las retribuciones globales del año 2006, un 4,0%; y en el supuesto de que el índice de precios al consumo estatal (I.P.C.) correspondiente al año 2006 superase el porcentaje del IPC/2005, la cantidad resultante del incremento sobre el citado porcentaje pasará a sumarse al incremento anual pactado.

4. Todos los conceptos retributivos del presente convenio, se verán incrementados en el 2006 y ejercicios sucesivos con las variaciones previstas.

Artículo 32.- Antigüedad

1. La antigüedad de los trabajadores al servicio de la Empresa TUVISA retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la Empresa y, por tanto, se expresará en trienios.

2. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios para el personal indefinido y eventual se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de trabajador de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo al que el empleado pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

## URTEKO ANTZINATASUNA

TALDEA	2006KO HIRURTEKOEN BALIOA EUROTAN	2007KO HIRURTEKOEN BALIOA EUROTAN
A	735,55	764,96
B	572,54	595,36
C	533,88	555,36
D	428,94	446,08
E	378,23	393,28

Langile bat, bere sailkapen-taldea baino goragoko taldeko lanpostura igotzen bada, araututako prozeduraren bitartez, antzinasunagatik, sailkapen-talde berriari dagokion zenbatekoa jasoko du.

4. 1990. urtean EUFALEBArekin lan-baldintzak eta baldintza ekonomikoak homologatzeko ituna egin zen. Itun hark, antzinasunari zegokionez, ordura arte indarrean zegoen antzinasun-sistema ordezkatu zuen. Lehen hirurtekoetan kalkulaturiko antzinasunagatik jasotzen zen gehiegizko zenbatekoaren ordeza, EUFALEBAk, antzinasun-osagarri bat ezarri zien gehiegizko zenbateko hori jasotzen zuten langileei. Zenbateko hori ezin izango da irentsi eta urtero berrikusiko da, Hitzarmenean soldatentzat adosten den ehuneko berean.

33. artikulua.- Tarte Orokorreko Berariazko Osagarria.

1. Tarte Orokorreko Berariazko Osagarriak lanpostu jakin batzuen ezaugarri bereziak ordaintzen ditu, eskaera bereziak betetzeko aginduei dagozkienak hain zuzen (ohiko lanaldia baino luzeagoa egitea, dedikazio bereziak, prestasuna eta bateraezintasuna); horren arabera, Tarte Orokorreko Berariazko Osagarria, honako modalitate hauek ezarri dira:

- Luzatutako lanaldiaren modalitatea.
- Erabateko prestasunaren modalitatea.
- Luzatutako lanaldiaren modalitatea erabateko prestasunarekin.

2. Kontseiluak onartu baino lehen, ordezkaritza sindikalarik negoziatuko da.

34. artikulua.- Luzatutako lanaldiaren modalitatea.

1. Luzatutako lanaldiaren modalitateak urtean 93 ordu efektibo gehiago egitea saritzen du. Orduak lanaldi zatituko erregimenean eta txandakako erregimenean egin daitezke, eta larunbatetako eta jaiegunetako lana zenbatu daiteke, enpresak Lanpostuen Zerrendan hala zehazten badu, irizpide murriztaile eta bereizgarriei jarraiki.

2. Luzatutako lanaldia duten lanpostuek kontzeptu horregatik gehenez soldataren %10 jasoko dute.

35. artikulua.- Erabateko prestasunaren modalitatea.

1. Erabateko prestasunaren modalitateak honako hau dakar berekin:

- Langileak ezin izango du diru-irabazpidea ematen duen beste jarduerarik bete, arlo publikoan zein pribatuan.
- Lanpostu baten titularrak bere lanalditik kanpo ordutegi malguan bere lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko erabateko prestasuna izan beharko du eta eskatzen zaionean lanpostuan egon, zerbitzuaren premiek edo larrialdi egoerek hala agintzen badute. Lekualdatzeak eta antzeko beste agindu batzuk ere bete beharko ditu.
- Ohiko lanalditik kanpoko aparteko zerbitzuak egiteagatik ez du konpentsazio ekonomikorik edo atsedean denborarik hartzeko eskubiderik izango modalitate honetan lan egiten duenak.
- Zerbitzuaren premiak direla-eta lan horiek egiteko beharrik ez badago, langileak ez du inolako kalte ekonomikorik jasango.
- Enpresak lanpostuaren egutegia eta ordutegia aldatzeko eskumena izango du, betiere zerbitzuaren beharren arabera ezinbesteko gutxieneko aurrerapenarekin jakinarazita.

2. Erabateko prestasuna eduki beharreko lanpostuek kontzeptu horregatik gehenez soldataren %20 jasoko dute.

36. artikulua.- Luzatutako lanaldiaren modalitatea erabateko prestasunarekin

1. Erabateko prestasuna duen luzatutako lanaldiaren modalitateak adierazitako kontzeptu guztiak (luzatutako lanaldia eta erabateko prestasuna) saritzen ditu, eskaera eta ondorio guztiak aintzat hartuta.

## ANTIGÜEDAD ANUAL

GRUPO	VALOR TRIENIO EN EUROS 2006	VALOR TRIENIO EN EUROS 2007
A	735,55	764,96
B	572,54	595,36
C	533,88	555,36
D	428,94	446,08
E	378,23	393,28

Cuando el trabajador acceda mediante el procedimiento de promoción reglamentado a un puesto de grupo de clasificación superior al anterior, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo grupo de clasificación.

4. Dado que en 1990 se realizó un pacto de homologación de condiciones laborales y económicas con el ARCEPAFE, que en lo relativo a la antigüedad sustituyó al sistema de antigüedad vigente hasta entonces, el exceso resultante del importe antes percibido sobre la antigüedad calculada en trienios Arcepafe, pasó a integrar, en los trabajadores que estaban percibiendo dicho exceso un complemento personal de antigüedad, pero no absorbible, que además será revisable anualmente en la misma cuantía porcentual que se pacte para los salarios en Convenio.

Artículo 33.- El Complemento Tramo Dedicación Especial

1. El Complemento Tramo Dedicación Especial retribuye las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo con relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del Complemento Específico Tramo Dedicación Especial:

- Modalidad Jornada Ampliada.
- Modalidad Disponibilidad Absoluta.
- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.

2. Con carácter previo a su aprobación por el Consejo, se procederá a su negociación con la Representación Sindical.

Artículo 34.- Modalidad Jornada Ampliada

1. La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la empresa así lo determina en la Relación de Puestos de Trabajo, previa negociación con la representación de los trabajadores, con criterio restrictivo y de singularidad.

2. Los puestos de trabajo con Jornada Ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10% del sueldo.

Artículo 35.- Modalidad Disponibilidad Absoluta

1. La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:

- La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.
- La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.
- La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.
- Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.
- La facultad de la empresa de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% del sueldo.

Artículo 36.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta

1. La modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.

2. Erabateko prestasuna duten luzatutako lanaldiaren modalitateko lanpostuek kontzeptu horregatik gehienez soldataren %25 jasoko dute.

37. artikulua.- Baldintzak betetzea. Diru-irabazpiderik ematen duen beste jarduerarik ez betetzeko agindua hausteak hutsegite larriari dagokion diziplina-erantzukizuna eragingo du, Erabateko Prestasuneko edota Erabateko Prestasuna duen Luzatutako Lanaldiaren Modalitateko lanpostuen kasuan. Horretaz gain, langile horiek automatikoki osagarria jasotzeari utziko diote eta horretarako, gutxienez urtebetez, ordainsari osagarria jasotzeko ezarritako baldintzak betetzen dituztela egiaztatzeko ikuskapenak egingo zaizkie.

38. artikulua.- Aparteko Ordainsariak. Aparteko ordainsarien kontzeptua, erregulazioa, egitura eta zenbatekoa dagokion araudian zehazten dira.

Enpresako langileek aparteko 4 ordainsari jasoko dituzte martxoan, ekainean, irailean eta abenduan, eta horiengatik soldata-taletan ezarritako zenbatekoak gehi antzintasuna eta antzintasun-osagarria ordainduko zaizkie. Ordainsari horiek jasotzeko ekoizleak enpresan alta emanda egon beharko du urtarrilaren 1ean. Altaren ondoren ematen dutenek lan egindako denborari dagokion zati proportzionala jasoko dute. Ordainsari horiek taulako urteko soldataren barnean hartuta daude.

Aparteko ordainsariak dagokion hilabetearen 24an ordainduko dira.

39. artikulua.- Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina. Kontzeptu horregatik 2006. urterako 491,52 euroko ordainsaria ezarri da kobratze-lanak egiten dituzten langileentzat eta 511,20 eurokoa 2007. urterako, 16 pagatan banatua.

40. artikulua.- Kutxan entregatzea. Aparkalekuko kobratzaileek baita aldi berean kobratze-eginkizunak egiten dituzten gidari/hartzaileek ere, jasotako dirua Caja Vital-Vital Kutxan edo Caja Laboral-Euskadiko Kutxan entregatzeagatik, 1.257,92 euro (lan egindako 199 egun bider 6,321206 euro) jasoko dituzte 2006. urtean eta 1.308,16 euro (lan egindako 199 egun bider 6,573668 euro) 2007. urtean. Dirua bi egunean behin entregatu ahal izango dute, baita hiru egunean behin ere, tartean Igande edo Jaiegunen bat badago, egun horietan Caja Vital-Vital Kutxa edo Caja Laboral Popular-Euskadiko Kutxa itxita baitago. Zenbateko hori 16 pagatan ordainduko da.

41. artikulua.- Lanaldi zatitua. Lanaldi zatituan lan egiten duten lantegietako langileek eta zerbitzu berezietako gidariek 8,47 euro gordin jasoko dituzte 2006. urtean eta 8,80 euro gordin 2007. urtean, lanaldi zatituan lan egindako lanegun bakoitzarengatik.

42. artikulua.- Baliatu gabeko tarteko atsedena (ogitartekorako denbora). Lanaldian jarraituko sei orduetik gorako denboratartea duten langileek, ogitartekorako 20 minutuko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, gaueko langileentzat ezarritakoa salbu. Lanaren antolamendua dela-eta langileak ezin badu tarteko atsedena baliatu (ogitartekorako denbora), enpresak honako formula honen arabera zenbatekoaren eguneroko konpentsazio ekonomikoa eman beharko dio:

$$\frac{\text{OLO}}{\text{Urteko lanaldia}} \times \frac{\text{Otarterako denbora}}{60}$$

43. artikulua.- Sartzeko ordua aurreratzeagatik plusa, ordutegi-plusa, produkzioagatik plusa, eginkizunak betetzeagatik plusa eta eginkizunak gehitzeagatik plusa

1. Sartzeko ordua aurreratzeagatik plusa. mugimenduko ataleko langileek 3,00 euroko plusa jasoko dute lanaldia 7:00ak baino lehen hasten duten egun bakoitzeko 2006. urtean, eta 3,12 eurokoa 2007. urtean.

2. Ordutegi-plusa. Gidari/hartzaileek, ikuskatzaileek, garabigidariek eta jagole/kobratzaileek 53,00 euroko plusa jasoko dute 2006. urtean hileko hamabi soldatatan, ordutegiaren aldaketagatik. Plus hori 55,12 euro izango da 2007. urtean.

3. Produkzioagatik plusa. Administrazio-departamentuak 2006. urtean 53,00 euroko plusa jasoko du produkzioagatik hileko hamabi soldatatan, eta 2007. urtean plus hori 55,12 euro izango da.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25% del sueldo.

Artículo 37.- Cumplimiento de requisitos. El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico modalidad Disponibilidad Absoluta o Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.

Artículo 38.- Las Pagas Extraordinarias.- El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa correspondiente.

El personal de la Empresa percibirá 4 pagas extraordinarias durante los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, en la cuantía señalada en las Tablas Salariales anexas más Antigüedad y Complemento antigüedad. Para la percepción de estas pagas el productor deberá ser alta en la Empresa al 1 de Enero. Los que sean alta en la Empresa con posterioridad a esta fecha, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado. Estas pagas están comprendidas en el salario anual de la tabla.

El abono de las pagas extraordinarias se efectuará el día 24 del mes en que corresponda dicha gratificación.

Artículo 39.- Quebranto de moneda. Por este concepto se establece una asignación para el personal que realice funciones de cobranza de 491,52 Euros para el año 2006 y 511,20 para el año 2007 dividido en 16 pagas.

Artículo 40.- Entrega en caja. Los Cobradores de aparcamiento, así como los Conductores Perceptores que realizan simultáneamente funciones de cobranza, percibirán en concepto de entrega de la recaudación en la Caja Vital-Vital Kutxa o Caja Laboral-Euskadiko Kutxa, la cantidad de 1.257,92 Euros anuales resultantes de abonar 6,321206 Euros por 199 días de trabajo para el año 2006, y de 1.308,16 Euros anuales resultantes de abonar 6,573668 Euros por 199 días de trabajo para el año 2007, autorizándose para que la entrega se realice cada dos fechas y hasta tres si entre ellas media un Domingo o Festivo, ya que en estos días está cerrada la Caja Vital-Vital Kutxa o Caja Laboral Popular-Euskadiko Kutxa. Dicha cantidad se abonará dividida en 16 pagas.

Artículo 41.- Jornada partida: Los empleados de talleres y conductores de servicios especiales que trabajen a jornada partida, percibirán 8,47 euros brutos para el año 2006 y 8,80 euros brutos para el año 2007 por cada jornada trabajada en forma partida.

Artículo 42.- Descanso intermedio no disfrutado (tiempo de bocadillo): Los empleados de la empresa en cuya jornada diaria de trabajo se incluya un periodo superior a seis horas de trabajo continuado, tendrán derecho a disfrutar de un tiempo de bocadillo de 20 minutos, salvo lo dispuesto para los trabajadores nocturnos. Cuando por razones de organización del trabajo el empleado no pueda disfrutar del tiempo de descanso intermedio (tiempo de bocadillo) la empresa vendrá obligada a compensar económicamente al trabajador mediante el abono de una compensación diaria igual al importe resultante de la siguiente fórmula

$$\frac{\text{RGB}}{\text{Jornada anual}} \times \frac{\text{Tiempo bocadillo}}{60}$$

Artículo 43.- Plus de inicio anticipado, plus horario, plus de productividad, desempeño y ampliación de tareas

1. Plus de inicio anticipado Los empleados de la sección de movimiento que comiencen de su jornada antes de las 7:00 horas percibirán un plus de 3,00 euros por cada día que realicen este horario para el año 2006 y de 3,12 para el año 2007.

2. Plus Horario: Los conductores-perceptores, inspectores, conductores de grúa, vigilantes-cobradores percibirán un plus de 53,00 euros por doce mensualidades en concepto del cambio referido al horario para el año 2006 y de 55,12 euros para el año 2007.

3. Plus productividad: El departamento de Administración percibirá un plus de 53,00 euros por doce mensualidades en concepto de productividad para el año 2006 y de 55,12 euros para el año 2007.

4. Eginkizunak betetzeagatik eta gehitzeagatik plusa. Lantegiko langileek 53,00 euroko plusa jasoko dute 2006an, hileko hamabi soldatatan, lanaldiaren barruan haien lanpostuari ez dagozkion eginkizunak betetzeagatik. Plusa 55,12 euro izango da 2007. urtean.

Adierazitako osagarriak eta plusak ezin izango dira irentsi.

44. artikulua.- Gautxori zerbitzua. Zerbitzu hori efektiboki egiteagatik langileek gau-plusak eta jaiegun-plusak jasoko dituzte, hitzarmeneko taulen arabera hala dagokienez. Horretaz gain, zerbitzu horrentzat plus berezia ezarri da. Plus hori honako formula honen arabera kalkulatu da:

$$\frac{\text{OLO}}{\text{Urteko lanaldia}} \times 1,30$$

2006. urterako, ostiraletako zerbitzuagatik 312,92 euro, kontzeptu guztiak barne. Larunbatetako zerbitzuagatik 373,27 euro, kontzeptu guztiak barne. Gabon zaharreko Gautxoria egiteagatik 117,60 euroko haborokin berezia gehi aurrekoa jasoko dira.

Gautxoriari dagokion ordainsaria larunbatetan eta jaiegun bezperatan, 2006. urterako

GORABEHERAK	KOPURUA	PREZIOA	ZENBATEKOA
Gau-plusa	8,00	3,83	30,64
Gautxori	8,00	19,90	159,20
Jaieguna	8,00	7,65	61,20
<b>Gorabeherak guztira</b>			<b>251,04</b>
Lanaldiko orduen balioa	8,00	15,28	122,23
<b>Ordainsaria guztira</b>			<b>373,27</b>

Gautxoriari dagokion ordainsaria ostiraletan, 2006. urterako

GORABEHERAK	KOPURUA	PREZIOA	ZENBATEKOA
Gau-plusa	8,00	3,83	30,64
Gautxori	8,00	19,90	159,20
<b>Gorabeherak guztira</b>			<b>189,81</b>
Lanaldiko orduen balioa	8,00	15,28	122,23
<b>Ordainsaria guztira</b>			<b>312,92</b>

Gautxoriari dagokion ordainsaria larunbatetan eta jaiegun bezperatan, 2007. urterako

GORABEHERAK	KOPURUA	PREZIOA	ZENBATEKOA
Gau-plusa	8,00	3,98	31,84
Gautxori	8,00	20,70	165,60
Jaieguna	8,00	7,96	63,68
<b>Gorabeherak guztira</b>			<b>261,12</b>
Lanaldiko orduen balioa	8,00	15,92	127,36
<b>Ordainsaria guztira</b>			<b>388,48</b>

Gautxoriari dagokion ordainsaria ostiraletan, 2007. urterako

GORABEHERAK	KOPURUA	PREZIOA	ZENBATEKOA
Gau-plusa	8,00	3,98	31,84
Gautxori	8,00	20,70	165,60
<b>Gorabeherak guztira</b>			<b>197,44</b>
Lanaldiko orduen balioa	8,00	15,92	127,36
<b>Ordainsaria guztira</b>			<b>324,80</b>

45. artikulua.- Igandean eta jaiegunean lan egiteagatik prima. Igandean eta jaiegunean egindako lan efektiboagatik soldata-taletan 8 orduko lanaldiagatik ezarritako zenbatekoa ordainduko da. Antolamenduaren gorabeherak edo jardura sindikala direla-eta laneunean ezarritako atsedeen-eguna igandera edo jaiegunera aldatzeagatik, prima hori ordainduko da. Jaiegunetan lan egiten duten langileek egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko ohiko lanorduaren gaineko %50eko igoera edo konpentsazioa jasoko dute.

Jaieguneko lantzat honako hau hartuko da: larunbateko edo jaieguneko 22:00etatik igandeko edo jaieguneko 22:00etara eginikoa.

46. artikulua.- Gau-plusa

1. Gaueko ordutegia 22:00etatik 6:00etara bitartekoa da. Alabaina, lanaldiaren erdia edo gehiago gauean egiten bada lanaldi osoa gaueko txandan egin dela hartuko da aintzat.

2. Gaueko ordutegian lan egiten duten langileek egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko ohiko lanorduaren gaineko %25eko igoera edo konpentsazioa jasoko dute.

4. Plus desempeño y ampliación de tareas: El personal de taller percibirá un plus de 53,00 euros por doce mensualidades en concepto de desempeño y realización de tareas no incluidas en las propias de su puesto, dentro de su jornada de trabajo para el año 2006 y de 55,12 euros para el año 2007.

Los citados complementos o pluses tienen la consideración de no absorbibles.

Artículo 44.- Servicio de Gautxori: Por realización efectiva de este servicio los trabajadores percibirán los pluses de nocturnidad y festividad, cuando corresponda, a las tablas de este convenio, además se establece un plus de carácter exclusivo para este servicio que se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{RGB}}{\text{Jornada anual}} \times 1,30$$

Retribución por el servicio de los viernes 312,92 euros incluidos todos los conceptos y por el servicio de los sábados 373,27 euros incluidos todos los conceptos para el año 2006. La realización del Gautxori de Nochevieja tendrá una gratificación especial de 117,60 euros a sumar a la anterior.

Retribución de Gautxori en sábados y vísperas de festivos 2006

INCIDENCIAS	CANTIDAD	PRECIO	IMPORTE
Nocturnidad	8,00	3,83	30,64
Gautxori	8,00	19,90	159,20
Festivo	8,00	7,65	61,20
<b>Total incidencias</b>			<b>251,04</b>
Precio de horas jornada	8,00	15,28	122,23
<b>Total retribución</b>			<b>373,27</b>

Retribución de Gautxori en viernes 2006

INCIDENCIAS	CANTIDAD	PRECIO	IMPORTE
Nocturnidad	8,00	3,83	30,64
Gautxori	8,00	19,90	159,20
<b>Total incidencias</b>			<b>189,81</b>
Precio de horas jornada	8,00	15,28	122,23
<b>Total retribución</b>			<b>312,92</b>

Retribución de Gautxori en sábados y vísperas de festivos 2007

INCIDENCIAS	CANTIDAD	PRECIO	IMPORTE
Nocturnidad	8,00	3,98	31,84
Gautxori	8,00	20,70	165,60
Festivo	8,00	7,96	63,68
<b>Total incidencias</b>			<b>261,12</b>
Precio de horas jornada	8,00	15,92	127,36
<b>Total retribución</b>			<b>388,48</b>

Retribución de Gautxori en viernes 2007

INCIDENCIAS	CANTIDAD	PRECIO	IMPORTE
Nocturnidad	8,00	3,98	31,84
Gautxori	8,00	20,70	165,60
<b>Total incidencias</b>			<b>197,44</b>
Precio de horas jornada	8,00	15,92	127,36
<b>Total retribución</b>			<b>324,80</b>

Artículo 45.- Prima por trabajo en domingos y festivos. El trabajo efectivo en domingos y festivos tendrá asignado una prima por el importe marcado en las tablas salariales por jornada completa de 8 horas. En los supuestos de cambio del descanso establecido en día laborable por descanso en domingo y festivo, bien por incidencias de organización, bien por actividad sindical, se devengará dicha prima. El personal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 50% sobre la hora ordinaria trabajada.

El trabajo en festivo es el realizado desde las 22 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22 horas del domingo o festivo.

Artículo 46.- Nocturnidad

1. El horario nocturno es el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. El personal que realice trabajos en horario nocturno percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento de un 25% sobre la hora ordinaria trabajada

#### 47. artikulua.- Lan nekagarria, toxikoa edo arriskutsua

1. Nekagarritasuna: Nekagarritasunagatiko haborokina jaso ahal izango da beharrezko babes-neurriak hartu arren egiten diren jarduerak kalteak sor ditzaketenean: zatengatik, bibrazioengatik, kearengatik, gasengatik, usainengatik, behe-lainoengatik, airean esekita dauden hautsengatik edo jarduerarekin zerikusia duten beste substanzienengatik.

2. Toxikotasuna: Toxikotasunagatiko haborokina jaso ahal izango da beharrezko babes-neurriak hartu arren gizakien osasunerako kaltegarriak diren produktuen eraginpean lan egiteko arriskua dagoenean.

3. Arriskugarritasuna: Arriskugarritasunagatiko haborokina jaso ahal izango da beharrezko babes-neurriak hartu arren lanean dauden pertsonen osotasun fisikoa arriskuan jartzen duten jarduerak egiten direnean.

a) Lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuak egiten dituzten langileek egoera horretan lan egindako ordu bakoitzeko tartean dauden egoeren arabera zehaztutako batz besteko denboraren pareko igoera edo konpentsazioa jasoko dute. Honela banatuta:

- i. Tartean zirkunstantzia bakarra badago: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %20ko igoera.
- ii. Bi zirkunstantzia gertatzen badira: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %25eko igoera.
- iii. Hiru zirkunstantzia gertatzen badira: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %30eko igoera.

b) Gauez lan nekagarriak, toxikoak edota arriskutsuak egiten dituzten langileentzat honako era honetan igoko da adierazitako ehunekoa:

- i. Gaueko ordutegian aldagai bakarria tartean badago: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %30eko igoera.
- ii. Gaueko ordutegian bi aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %35eko igoera.
- iii. Gaueko ordutegian hiru aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %40ko igoera.

c) Lan nekagarriak, toxikoak edota arriskutsuak egiten dituzten langileek gauean eta jaiegunean egiten badituzte, honako era honetan igoko da adierazitako ehunekoa:

- i. Jaieguneko ordutegian aldagai bakarria tartean badago: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %70eko igoera.
- ii. Jaieguneko ordutegian bi aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %75eko igoera.
- iii. Jaieguneko ordutegian hiru aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %80ko igoera.
- iv. Jaieguneko ordutegian lau aldagai tartean badaude: Lan egindako ohiko lanorduaren gaineko %85eko igoera.

48. artikulua.- Ostiraletako eta Andre Maria Zuriaren zaindariaren jaietako lanegunetako zerbitzuagatiko ordainsaria. 2006. urterako 312, 92 euro izango da —kontzeptu guztiak barne— larunbateko zerbitzuagatik eta 373,27 euro gordinekoa jaiegunaren bezperagatik, eta 324,28 euro eta 388,48 euro, hurrenez hurren, 2007. urterako.

49. artikulua.- Gidatzeko baimen berezia ordaintzea. Gidatzeko baimena ordainduko zaie TUVISAko langileei, beren eginkizunak direla-eta baimen bereziak behar badituzte, baimen berezia izateagatik berritzeko hiru edo bost urteko epea dutenean, hau da, berritzeko hamar urteko epe arruntetik beharrekota dutenean. Berritzeko epe arrunta langilearen adinaren eraginez murrizten bada, aldiz, Enpresak ez du kalte-ordainik ordaindu beharko, salbu eta langilearentzat nahitaezkoa bada lanpostuan jarduteko beharrezko gida-baimena epe laburragoan berritzea.

Enpresak esanbidez adierazi du puntukako gidabaimenari buruzko aseguruak aztertuko dituela. Jarraian, lanpostuan jarduteko ibilgailuak gidatu behar dituzten TUVISAko langileentzat horrelako aseguruak kontratatzea edo ez erabakiko du.

#### Artículo 47.- Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

1. Penosidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.

2. Toxicidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

3. Peligrosidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas.

a) El personal trabajador que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje determinado dependiendo del número de circunstancias presentes. De este modo,

- i. Si interviene una única circunstancia: El incremento consistirá en un 20% sobre la hora ordinaria trabajada
- ii. Si intervienen dos circunstancias: El incremento consistirá en un 25% sobre la hora ordinaria trabajada.
- iii. Si intervienen tres circunstancias: El incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.

b) El personal trabajador que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:

- i. Si interviene una única variable en horario nocturno: El incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.
- ii. Si intervienen dos variables en horario nocturno: El incremento consistirá en un 35% sobre la hora ordinaria trabajada.
- iii. Si intervienen tres variables en horario nocturno: El incremento consistirá en un 40% sobre la hora ordinaria trabajada.

c) El personal trabajador que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:

- i. Si interviene una única variable en horario festivo: El incremento consistirá en un 70% sobre la hora ordinaria trabajada.
- ii. Si intervienen dos variables en horario festivo: El incremento consistirá en un 75% sobre la hora ordinaria trabajada.
- iii. Si intervienen tres variables en horario festivo: El incremento consistirá en un 80% sobre la hora ordinaria trabajada.
- iv. Si intervienen cuatro variables en horario festivo: El incremento consistirá en un 85% sobre la hora ordinaria trabajada.

Artículo 48.- Retribución por el servicio nocturno de los viernes y días laborables de las fiestas patronales de la Virgen Blanca para el año 2006 será de 312, 92 euros incluidos todos los conceptos y por el servicio de los sábados y vísperas de festivo 373,27 euros brutos y de 324,28 euros y 388,48 euros respectivamente para el año 2007.

Artículo 49.- Abono del permiso de conducción especial. Se procederá al rescancamiento de los gastos del carnet de conducir a los empleados de TUVISA que vengan obligados por sus funciones a poseer permisos específicos en los casos en los que por tratarse de permisos especiales tengan un plazo de renovación de tres o cinco años, inferior al de diez años que es el plazo normal. Aquellos plazos de renovación que sean minorados, sobre el plazo normalizado por la edad del empleado o empleada, no será objeto de indemnización, salvo en el supuesto que desempeño del puesto de trabajo tenga asociado el uso del carnet con un plazo de renovación menor.

La empresa expresa su voluntad de analizar los seguros existentes sobre el carnet por puntos y su posible contratación para los empleados de TUVISA, que para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo se les exija las labores de conducción de vehículos.

50. artikulua.- Ordaintzeko agindua. TUVISAko langileen gastuak ordaintzeko aginduak lehentasuna izango du egin beharreko beste edozein ordaintzaren aurretik. Agindu horrek berriazko erabakien bitartez arautuko du ordaindu behar ziren eta ordaindu ez ziren zenbatekoak interesdunek jaso ahal izateko ordezkotza prozedura.

Bi alderdien ordezkotzak honako hau adierazi dute: indarreko tarifatan egiten diren aldaketek ez dutela eraginik izango Hitzarmenean itundutako baldintza ekonomikoetan.

## VI. KAPITULUA HOBEKUNTZA SOZIALAK

51. artikulua.- Garraio-txartela langileentzat eta onuraduentzat. Enpresako langileek, jardunekoek zein erretiratuek, Enpresak ezarrita dituen lineatan dohainik bidaiatzeko eskubidea izango dute.

Era berean, jardunean dauden ekoizleen emazteek, seme-alabek eta gurasoek dohainik bidaiatu ahal izango dute enpresaren lineatan, betiere titularrarekin bizi badira eta haren kontura. Horretarako, besterenezina den identifikazio-txartela emango zaie.

52. artikulua.- Enpresan irauteagatik saria

Enpresan segidako 25 urte lan egin duten langile guztiak honako sari hau jasoko dute: OLOaren araberrako ordainsaria, gehi antzinasuna, antzinasun-osagarria, parekatze-plusa, produktioaren araberrako plusa, ordutegi-plusa eta dagokion lanbide-kategoriaren araberrako eginkizunak betetzeagatik plusa zati 14.

53. artikulua.- Garajeko edo garabiko gidari/hartzaile bati, gidabaimenaren berrikuspenean proba psikoteknikoak ez gaintzeagatik gidabaimena kentzen zaionean, lana emango zaio beste lanpostu batean, egoera horrek irauten duen bitartean.

Gidabaimena kentzeak gidari profesionali bereziki eragiten diela kontuan izanik, bi alderdiek honako hau adostu dute:

### 1. Oro har.

Hitzarmen honen eraginpean barne harturiko enpresaren kontura egiten den zerbitzua dela-eta izandako edo haren ondoriozko gidabaimenaren eteteak ez dute berez eragingo lan-harremana etetea edo iraungitzea. Egoera honen eraginpeko langileek soldata errearen %100 jasotzen jarraituko dute eta enpresak agintzen dizkien lanak egin beharko dituzte, bertako ohiko zereginen barruan. Abantaila horretatik kanpo geratuko dira:

a) Epai irmoan deklaraturiko mozkorkeria dela-eta gidabaimena kendu zaien langileak.

b) Gidabaimena kendu zaien langileak, betiere enpresako ibilgailua lanalditik kanpo erabiltzen ari zirela izandako istripuaren ondorioz bada.

c) Bi urteko epean berriro gauza bera egiten badu.

Gidabaimena 6 hilabetetik gorako aldirako kentzen bazaio, Administrazio Kontseiluak, Hitzarmeneko Batzorde Mistoari entzun eta uneko zirkunstantziak aztertu ondoren, egoki irizten diona erabakiko du.

Gidabaimena lanean ari ez dela ezarritako zigorreratik kentzen bazaio, langileak eszedentzia eskatu ahal izango du lanpostua gordetzeko eskubidearekin. Jarraian, Administrazio Kontseiluak, Hitzarmeneko Batzorde Mistoari entzun ondoren eta uneko zirkunstantziak eta lan-arloko indarreko legedia aztertu ondoren, egoki irizten diona erabakiko du.

Abantaila horretatik kanpo geratuko dira:

a) Epai irmoan deklaraturiko mozkorkeria dela-eta gidabaimena kendu zaien langileak, istripuan kaltetunik izan bada.

b) Bi urteko epean berriro gauza bera egiten badu.

### 2. Borondatez.

Sistema honi modu boluntarioan atxikitzen zaizkien gidarien kontura gidabaimenik gabe egotea estaliko duen aseguru poliza kontratatuko du enpresak. Primaren zenbatekoa zehaztu beharreko aparteko ordainsarietatik kenduko zaie, eta gidabaimena erretiratuz gero, kontraturiko estaldura ez da 1.000 Euro/hilabete baino txikiagoa izango gutxienez bi urtez. Polizaren hartzailea kasu bakoitzean dagokion gidaria izango da, eta onuraduna gidaria eta enpresa. Gerta litezkeen kalte-ordainak abonatzeko kontua enpresa titularraren deneko bat izango da.

Artículo 50.- Ordenación del Pago. La ordenación del pago de las retribuciones del personal de TUVISA tendrán preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse, y se regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles.

Ambas representaciones hacen constar que, las modificaciones en los precios de las Tarifas vigentes, no repercutirán en las condiciones económicas pactadas en este Convenio.

## CAPÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Artículo 51.- Carné de transporte para empleados y beneficiarios. El personal de la Empresa, activo y jubilado, tendrá derecho a viajar gratis en las diferentes líneas que tengan establecidas la Empresa.

Asimismo las esposas, hijos y padres de los productores en activo podrán viajar gratis en las líneas de la Empresa, siempre que convivan con el titular y a sus expensas. Para ello se les facilitará una tarjeta de identidad la cual será intransferible.

Artículo 52.- Premio de permanencia en la Empresa

Todo trabajador que cumpla 25 años ininterrumpidos al servicio de la Empresa, disfrutará de un premio consistente en una paga según cuantía resultante de R.G.B. más antigüedad, complemento de antigüedad, Plus de equiparación, Plus de productividad, Plus horario y plus de desempeño según la categoría profesional que se trate, dividido entre 14.

Artículo 53.- Cuando a un conductor conductor, de garage o grúa le sea retirado el Permiso de Conducir como consecuencia de no pasar las pruebas psicotécnicas, en la revisión del citado Permiso, se le dará ocupación en otro puesto de trabajo, mientras dure dicha situación.

Dada la especial incidencia que la retirada del carné de conducir tiene para los conductores profesionales ambas partes pactan de común acuerdo:

### 1. Con carácter General.

La suspensión del Permiso de Conducir con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio no dará lugar por sí misma, a la suspensión o extinción de la relación laboral. Los trabajadores afectados por esta situación, continuarán percibiendo el 100 % del salario real y estarán obligados a realizar los trabajos que le encomiende la Empresa, dentro de las ocupaciones normales de la misma. Quedarán exceptuados de este beneficio:

a) Los trabajadores a quienes se les retire el permiso de Conducir en virtud de embriaguez, declarada en sentencia judicial firme.

b) Los trabajadores a quienes se les retire el permiso de conducir como consecuencia de accidente ocurrido utilizando el vehículo de la empresa fuera de la Jornada Laboral.

c) En caso de reincidencia dentro del período de 2 años.

En el caso de que la retirada del permiso de Conducir se produjese por un período superior a 6 meses, el Consejo de Administración, oída la Comisión Mixta del convenio, y a la vista de las circunstancias concurrentes, resolverá lo que estime procedente.

Si la suspensión del Permiso de Conducir se produce por sanción fuera del servicio el trabajador podrá solicitar una excedencia con reserva de plaza, el Consejo de Administración, oída la Comisión Mixta del convenio, a la vista de las circunstancias concurrentes y de la legalidad vigente en materia laboral, resolverá lo que estime procedente.

Quedarán exceptuados de este beneficio:

a) Los trabajadores a quienes se les retire el permiso de Conducir en virtud de embriaguez, declarada en sentencia judicial firme, y se hayan visto implicados en un accidente con víctimas.

b) En caso de reincidencia dentro del período de 2 años.

### 2. Con carácter voluntario.

La empresa contratará por cuenta de cada uno de los conductores que voluntariamente decidan adherirse a este sistema una póliza de seguro que cubra la privación del carnet de conducir, el importe de la prima será descontado a cada uno de una de las pagas extraordinarias a determinar, la cobertura contratada no será inferior a 1.000 Euros/mes, por un período mínimo de dos años en caso de retirada de la licencia. Como tomador de la póliza figurará el conductor de que se trate en cada caso, como beneficiarios el conductor y la empresa, fijándose como cuenta de abono de las indemnizaciones a las que se pudiera dar lugar una cuyo titular será la empresa.

Hurrengo paragrafoetan ezarritako kasuetan izan ezik, Tuvisak gidabaimena kentzearen ondorioz ematen diren kalte-ordainen %100 jasoko du.

Sistemari modu boluntarioan atxikitako langileen kasuan, Gidabaimena aldi baterako kentzeak ez du berez lan-kontratua etetea edo iraungitzea eragingo. Egoera horren eraginpeko langileak beste lanpostu batzuetan ezarriko dira aldi baterako eta honako hau jasoko dute: destinoko lanpostuari dagokion soldata errealdaren %100 eta enpresaren ohiko lanen artean enpresak agindutakoak egin beharko dituzte. Horretaz gain, aldi baterako gidabaimenaren etete horren lehenengo 6 hilabeteetan langile horiek osagarri pertsonal irensgarri bat jasoko dute. Osagarri hori, destinoko lanpostuaren eta jatorriko lanpostuaren arteko aldea izango da. Paragrafo honetan bildutako onurarik ez dute izango honako hauek:

- a). Epai irmoan deklaraturiko mozkerria dela-eta gidabaimena aldi baterako kendu zaien langileek.
  - b). Gidabaimena aldi baterako kendu zaien langileek, betiere enpresako ibilgailua lanalditik kanpo erabiltzen ari zirela izandako istripuaren ondorioz bada.
  - c). Kontratututako polizaren araudiaren arabera aldi baterako gidabaimena kentzearen egoera estalita ez duten langileek.
- Beste lanpostu batean kokatzetik salbuetsita dauden langileen kasuan, haiek jasoko dituzte gidabaimena aldi baterako eteteagatik edo kentzeagatik sorturiko kalte-ordainak.

Langile guztiek aukeratu beharko dute hasieran babes orokorraren eta borondatezkoaren artean. Bi sistemak bateraezinak eta elkarrekiko baztertzailak dira.

Langile bakoitzari egindako aukeraren arabera erregimen bat edo bestea aplikatuko zaio, eta ezin izango du inola ere: gidabaimena kentzea eragiten duen egoera gertatu ondoren babes-sistemaz aldatu, edo haien zati bat aplikatu edo modu osagarrian aplikatu.

Enpresak babes-sistema aukeratzeko ezarritako epean langileak ez badu esanbidez aukerarik egin, sistema orokorra aukeratu duela hartuko da aintzat.

#### 54. artikulua.-Kontsumorako Maileguak

1. 2006. urterako aurrekontutik 31.821,49 euro gordeko ditu enpresak langileei interesik gabeko kontsumorako maileguak emateko, eta 2007. urterako zenbateko hori 32.680,67 euro izango da. Maileguak emateko beharrezkoa izango da justifikatutako arrazoia eta premia larria egotea, eta nominan 48 hilabetez eginiko atxikipenen bitartez itzuliko da. Langile bakoitzari honako hau emango zaio gehienez (eurotan):

- Ohiko etxebizitza erosteko: 9.015,00
- Etxebizitza erosteko kreditua amortizatzeke: 6.010,00
- Hainbat beharretarako: 3.005,00

2. Aurrerakinak premia larri eta presazkoei erantzuteko emango dira eta horiek emateko Batzordeak entzunaldia eta txostena egingo du, alde zurretik aurreztutako aurrerakin-eskaera bakoitzari buruz. Premia larri eta presazkotzat lehenengo etxebizitza erostea hartuko da beti.

3. Honako hauek hartuko dira hainbat behar gisa:

- a). Eskatzailea ezkontzea.
- b). Eskatzailea dibortziatea, banantzea edo ezkontza baliogabetzea.
- c). Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.
- d). Seme-alaben jaiotza.
- e). Eskatzailearen gaixotasuna edo ebakuntza larria.
- f). Etxebizitza kontserbatzeko beharrezko edo ezinbesteko obrak egitea.
- g). Bizilekua lantokia dagoen herrira eramatea.
- h). Sukaldeko edo komuneko altzariak erostea.
- i). Eskatzaileak zentro ofizialetan egindako ikasketetatik eratorritako matrikula-gastuak
- j). Kalifikazio hori izan dezaketen antzeko beste zirkunstantzia batzuk.

Salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes Tuvisa percibirá el 100% de las indemnizaciones a que se de lugar como consecuencia de la retirada del permiso de conducir

En el caso de los trabajadores adheridos al sistema de carácter voluntario, la suspensión temporal del Permiso de Conducir no dará lugar por sí misma, a la suspensión o extinción de la relación laboral. Los trabajadores afectados por esta situación, serán recolocados temporalmente en otros puestos de trabajo y percibirán: el 100 % del salario real del puesto de destino y estarán obligados a realizar los trabajos que le encomiende la Empresa, dentro de las ocupaciones normales de la misma. Además, durante los seis primeros meses de la suspensión temporal estos empleados percibirán un complemento personal absorbible igual a la diferencia del salario real del puesto de origen con el del puesto de destino. Quedarán exceptuados de los beneficios contenidos en este párrafo:

- a). Los trabajadores a quienes se les sea suspendido el permiso de Conducir en virtud de embriaguez, declarada en sentencia judicial firme.
- b). Los trabajadores a quienes se les sea suspendido el permiso de conducir como consecuencia de accidente ocurrido utilizando el vehículo de la empresa fuera de la Jornada Laboral.
- c). Los trabajadores cuya suspensión de carné no quede cubierta por la póliza contratada en virtud de su articulado.

En el caso de los trabajadores exceptuados de la recolocación, serán estos los que percibirán el 100% de las indemnizaciones a que se de lugar como consecuencia de la suspensión o retirada del permiso de conducir.

Cada trabajador deberá optar a priori por la protección de carácter general o por la de carácter voluntario, ambos sistemas son incompatibles y excluyentes entre sí.

En virtud de la elección realizada por cada trabajador le será aplicado uno u otro régimen, sin que en ningún caso: se permita el cambio de sistema de protección una vez ocurrido el hecho que de lugar a la retirada del carné de conducir, ni puedan ser aplicados parcialmente, ni de forma complementaria.

En caso que un trabajador no opte de forma fehaciente por uno de los sistemas de protección en el plazo señalado por la empresa para este fin, se entenderá adscrito al sistema de carácter general.

#### Artículo 54.- Préstamos al consumo

1. La Empresa consignará en su presupuesto para el año 2006 la cantidad de 31.821,49 Euros y de 32.680,67 Euros para el año 2007, para la concesión de préstamos al consumo sin interés a los empleados siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria y para su devolución en 48 mensualidades mediante retención de nómina. El importe máximo individual será en euros de:

- Adquisición de vivienda habitual hasta: 9.015,00
- Amortización de crédito para adquisición de vivienda: 6.010,00
- Necesidades varias hasta: 3.005,00

2. Los anticipos se concederán para atender necesidades graves y urgentes y su concesión se efectuará previa audiencia e informe del Comité respecto a cada una de las peticiones de anticipos formuladas. En todo caso se entenderá necesidad grave y urgente la adquisición de primera vivienda.

3. Tendrán la consideración de necesidades varias las derivadas de:

- a). Matrimonio del solicitante.
- b). Divorcio, separación o nulidad del matrimonio solicitante.
- c). Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- d). Nacimiento de hijos.
- e). Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- f). Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- g). Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- h). Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
- i). Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.
- j). Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

55. artikulua.- Gizarte laguntza. Gizarte laguntzarako ere urteko 5.667,82 euroko fondoak sortu da 2006. urterako eta 5.820,85 eurokoa 2007. urterako. Diru hori gaixotasunak edo Gizarte Segurantzak estaltzen ez dituen eta langileak edo haren adin txikiko seme-alabek behar dituzten hainbat tratamenduk (dislexia, mintzamina berreskuratzea, alkoholismoa, drogamenpekotasuna) eragindako aparteko gastuak ordaintzeko izango dira.

Laguntza horiek emateko arlo horretan eskumena duen teknikariaren txostena beharko da, txosten horretan tratamenduaren beharra zehaztu beharko duela. Bestalde, Enpresako Kudeatzaileak onartu beharko du, Enpresa Batzordearen entzunaldiaren eta txosten-proposamenaren ondoren.

56. artikulua.- Ikasketa-bekak. Batzorde Mistoari eutsiko zaio (TUVISA/Batzordea) ikasketa-bekak emateko irizpideak, beka horien hartzailak eta zenbatekoak ezartzeko, eta aldatzen ez badira, gaur egun indarrean dauden irizpideei eutsiko zaie.

a) Ikasketa-bekak:

2006. urtean eta hurrengoetan 15,00 euroko (2006) eta 15,60 euroko (2007) partida ezarriko da enpresan jardunean dagoen persona bakoitzeko, eta partida hori emateko Batzorde Mistoaren proposamena (TUVISA-Batzordea) hartuko da aintzat.

57. artikulua.- Borondatezko erretiroa

Langileek borondatezko erretiroko prima bat jasotzeko eskubidea izango dute hurrengo artikuluan ezarritako zenbatekoekin, betiere:

a) Eskaera, borondatezko erretiroa hartzeko aurreikusitako adina betetzeko eguna baino hiru hilabete lehenago egiten badute.

b) Eskubide hori, kasu bakoitzean beharrezkoa den alde aurretiko izapidearen erantzuna jakin eta hilabete epean baliatzen bada.

2. Nolanahi ere, borondatezko erretirorako adina betetzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak.

3. Hilerokoan kopurua zehazteko helburuarekin, adierazitako baldintzetako baten bat betetzen ez duten langileei derrigorrezko erretirorako urte bat gutxiago geratzen zaiela ulertuko da, alde aurretik egin beharreko izapidea egin arren adina betetzen duen ulean jubilatzeko aukera izan ezean.

4. Artikulu honetan ezarritakoa aplikatzeari dagokionez Jarraipen Batzorde Paritarioak etorkizunerako gomendioak aztertu, ebaluatu eta egingo ditu.

58. artikulua.- Erretiro aurreratugatik primak. Primaren zenbatekoa honako eskala honen arabera ezarriko da, betiere urteko ordainsari gordinak aintzat hartuta, eta ordainsari hori hilabeteetan hainbanatuta, urtetik urtera:

ADINA	HILEKO KOPURUA
60-61 urte	21
61-62 urte	17
62-63 urte	12
63-64 urte	9
64-65 urte	6

Erretiro aurreratua, nahitaezko erretiroa hartu baino 5 urtetik gorako aurrerapenarekin hartzen bada, prima 21 hileko ordainsari gordin osokoa izango da.

Kalte-ordain hori enpresan azken 15 urteetan gutxienez 10 urtez efektiboki lan egin duten aldi baterako eta bitarteko langileei aplikatu ahal izango zaie.

59. artikulua.- Nahitaezko Erretiroa. Enpresak bidaia-erretiroan jarduten duela kontuan izanik, erretiroa 65 urterekin hartuko da eta 1991/84 eta 1989/89 Errege Dekretuetan aurreikusitako lana sustatzeko neurriak erabiliko dira, langabe gisa erregistratutako langileak kontratatutako direlarik.

1. Enpresak 64 urterekin borondatezko erretiratzeko aukera emango du legezko koefiziente zuzentzailea aplika ez dadin ezarritako baldintzetan, horrek 1) idatz-zatian adierazitako sarian inongo eraginik izan gabe.

2. Txanda-kontratua. Enpresako langileei txanda-kontratua egin ahal izango zaie (urriaren 31ko 1991/1994 Errege Dekretua eta uztailaren 17ko 1994/85 Errege Dekretua), lan-kontratupeko langileei aplika dakiekeen Gasteizko Udalaren hitzarmen-esparruan ezarritako jarraiki.

Artículo 55.- Ayuda social. También se crea un fondo de ayuda social en la cuantía de 5.667,82 euros anuales para el año 2006 y de 5.820,85 para el año 2007, dirigidas a sufragar los gastos excepcionales que los trabajadores de la Empresa hubieran realizado con motivo de enfermedades o de tratamientos tales como dislexias, recuperación del lenguaje, alcoholismo, drogadicción, no cubiertos por la Seguridad Social y que haya de recibir el trabajador o sus hijos menores de edad.

La concesión requerirá informe de Técnico competente recomendando el tratamiento y habrá de ser aprobada por el Gerente de la Empresa, previa audiencia e informe propuesta del Comité de Empresa.

Artículo 56.- Becas por estudio. Se mantiene la Comisión Mixta (TUVISA/Comité) para proponer los criterios y los receptores de las becas de estudios y sus correspondientes cuantías y en tanto no se modifiquen se seguirán los criterios actualmente vigentes.

a) Becas por estudios:

En el 2006 y siguientes, se consignará una partida igual a la cantidad de 15,00 euros para el año 2006 y 15,60 euros para el año 2007 por persona en activo en la empresa cuya concesión se efectuará a propuesta de la Comisión Mixta (TUVISA-Comité).

Artículo 57.- Jubilación voluntaria

1. Los empleados tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

3. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los empleados públicos que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

4. La Comisión Paritaria de Seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 58.- Prima por jubilación anticipada. La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución.

EDAD	Nº DE MENSUALIDADES
60 a 61 años	21
61 a 62	17
62 a 63	12
63 a 64	9
64 a 65	6

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 21 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

Esta indemnización será aplicable a los trabajadores eventuales e interinos que cuenten con un tiempo de servicios efectivos en la empresa de al menos 10 años en los últimos 15 años.

Artículo 59.- Jubilación Forzosa. Dada la actividad de la empresa dedicada al transporte de viajeros, la jubilación se producirá a los 65 años y se utilizarán las medidas de fomento de empleo previstas en los R.D. 1.991/84 y 1.989/89, contratando trabajadores inscritos como demandantes de empleo.

1. La Empresa facilitará la jubilación voluntaria a los 64 años en las condiciones establecidas legalmente para que no se aplique el coeficiente corrector sin que ello afecte al premio del apartado 1).

2. Contrato relevo. Los empleados de la empresa podrán acceder al contrato relevo, en el Real Decreto 1991/1994, de 31 de Octubre, y Real Decreto 1994/85, de 17 de Julio, en los términos previstos dentro del marco convencional del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz que resulten de aplicación a trabajadores laborales.

#### 60. artikulua.- Bizitza eta Ezintasun Asegurua

TUVISAk Aseguru Poliza bat kontratatuko du langileen heriotzaren edo erabateko baliaezintasun iraunkorraren eta guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuei aurre egiteko edota zuzenean egingo die aurre. Langileak enpresan baja hartzen badu, estaldura orokorraren bikoitza izango da erabateko baliaezintasun iraunkorraren estaldura.

Enpresan baja hartzen ez badu estaldura orokorra ordainduko zaio, baina langilea beste lanpostu batean jarri ondoren, prestazioa jasotzeko egoeran egongo balitz berriz, kasu horretan jaso denaren eta Aseguru horrek eskubide hori berriz ere baliatzeko unean duen balioaren arteko aldea besterik ez du jasoko.

Lan-istripua edo lanbide-gaixotasuna dela-eta guztizko baliaezintasun iraunkorra aitortzen zaien langileek, halaber, estaldura orokorraren bikoitza jasotzeko eskubidea izango dute.

Guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuan estaldura orokorraren bikoitza jasotzeko eskubidea onartzeko gehieneko adina 60 urte dira, adin horretan borondatezko erretiroa hartzeko legezko betekizunak biltzen ez dituzten lan-kontratupeko langile mugagabeen kasuan izan ezik, kasu horretan estaldura orokorraren bikoitza ordainduko zaielarik.

Estaldura gutxienez 48.600,00 eurora iritsiko da. Kapital bikoitza istripuak eragindako heriotza-kasuetan, eta kapital hirukoitza trafikostripuen kasuetan, polizaren egungo baldintzen arabera. Nolanahi ere, ordainketa-irizpideak Polizaren irizpideak izango dira. TUVISA ez da arduraduna izango polizan bildu ez diren istripuen kasuan.

Bizitza Aseguruko polizan ezarritako baldintza orokorrak sindikatu-ordezkaritzari helaraziko zaizkio.

61. artikulua.- Ezintasun osoa edo partziala, jarduneko zerbitzura itzultzea

Ezintasun osoa edo partziala aitortzen bada, langile mugagabeek jarduneko zerbitzura itzultzeko eskubidea izango dute beren ezintasunarekin bat datorren lanpostuan, betiere ez badituzte 55 urte bete, honako araudi honi jarraiki:

LEHENA.- Ohiko lanpostuko eginkizunak betetzeko gaixotasun arruntak, lanbide-gaixotasunak edo laneko istripuak eragindako ezintasun osoa aitortu zaien lan-kontratupeko langile finko guztiek eskubidea izango dute, aitorten hori egiten den unean.

BIGARRENA.- Ohiko lanposturako baliaezintasun osoa aitortzen zaien 55 urtetik beherako langileek, beste lanpostu batean kokatzeko nahia adierazten badute. Eskaera hori nahitaez egin beharko dute idazki bidez ezintasuna aitortu den unetik zenbatzen hasita gehienez lau hilabeteko epean.

HIRUGARRENA.- Aurreko idatz-zatian ezarritako lau hileko epea igarotakoan langileren batek beste lanpostu batean sartzeko baimena eskatu ez badu, eskubide hori galdu egingo du eta ofizioz gure enpresak kalte-ordainaren aldea ordainduko dio Ezintasun Iraunkor Osoaren Ebazpena eman zenean indarrean zeuden zenbatekoen arabera, eta langile horrekiko lan-harreman guztiak eten egingo dira.

LAUGARRENA.- Beste lanpostu batean kokatzeko aukera baliatzen duen langileari, haren eskaera enpresaren erregistroan sartu zen unetik bi hilabeteko epean aitorturiko ezintasun iraunkor osoarekin bateragarriak diren eta hutsik dauden lanpostuak eskainiko zaizkio. Lanpostu horiek langilearen jatorrizko titulazio taldekoak —titularra deneko eskala berarekin— zein ondoko beheragoko taldekoak izango dira.

BOSGARRENA.- Adierazitako baldintzak betetzen dituen lanpostu hutsik ez badago enpresak bi hilabeteko epean jakinaraziko dio langileari, eta eskaera erregistratu zen unetik zenbatzen hasita urtebeteko epean eskaintza berri bat egin beharko dio. Epe hori agortutakoan, ezintasun iraunkor osoaren Ebazpenarekin bateragarriak diren lanpostu hutsen eskaintzarik egin ezin bada, Enpresa berriz ere saiaturiko da hurrengo urtean. Saiakera horrek ere huts egiten badu hirugarren bat egingo da, azkena, eta azken horrek ere huts egiten badu, ezintasun iraunkor osoaren Ebazpena egin zen egunean itundutako

#### Artículo 60.- Seguro de Vida e Incapacidad

TUVISA, responderá bien directamente bien mediante la contratación de una Póliza de Seguros a la necesidad de hacer frente a los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta de los empleados, que se ampliará a los casos de invalidez permanente total. Siempre y cuando el empleado cause baja en la Entidad, la cobertura en este supuesto de invalidez permanente total será del doble de la cobertura general.

En el caso de que no se cause baja en la entidad se procederá al abono de la cobertura general, pero en caso de que, una vez recordada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso sólo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que se cause derecho a nueva percepción tenga este Seguro.

Los trabajadores eventuales, que por causas de accidente laboral o enfermedad profesional, se les reconozca una invalidez permanente total, tendrán derecho, así mismo, a la percepción del doble de la cobertura general.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir el doble de la cobertura en los casos de invalidez permanente total se establece en 60 años, salvo para aquellos contratados laborales indefinidos que no reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso se procederá al abono del doble de la cobertura general.

La cobertura será de un mínimo de 48.600,00 euros. Doble capital en caso de muerte por accidente y triple capital en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la Póliza. No se hará responsable TUVISA de aquellos casos de accidente no contemplados en la Póliza.

Las condiciones generales establecidas en la póliza del Seguro de Vida se facilitarán a la representación sindical.

Artículo 61.- Incapacidad total o parcial, reingreso al servicio activo

Si se reconoce una incapacidad total o parcial, los trabajadores indefinidos tendrán derecho a reingresar al servicio activo en un puesto o plaza el cual deberá ser acorde con su incapacidad, siempre y cuando no hayan alcanzado los 55 años de edad, de conformidad con la siguiente regulación:

PRIMERO.- Tendrán derecho todos los empleados laborales fijos, que sean declarados con una incapacidad total para el puesto habitual que ostentan en la fecha de tal declaración, tanto por motivos de enfermedad común, enfermedad profesional, como por accidente laboral.

SEGUNDO.- Los empleados menores de 55 años a los que les sea concedida la incapacidad total para el puesto habitual, que quieran optar por ser recolocados, tendrán la obligación de solicitarlo por escrito en el plazo máximo de cuatro meses a partir de la fecha de la declaración de la incapacidad.

TERCERO.- El empleado que, habiendo transcurrido el plazo de los cuatro meses establecido en el apartado anterior, no haya solicitado el reingreso en otro puesto, perderá el derecho al mismo, siéndole abonado de oficio por la empresa la diferencia de la indemnización con los importes vigentes en la fecha de la Resolución por Incapacidad Permanente total, perdiendo cualquier vínculo laboral con la misma.

CUARTO.- El trabajador que opte por la recolocación tendrá derecho a que en el plazo de dos meses, desde la entrada de su solicitud en el Registro de la empresa, se le oferten las plazas vacantes, de puestos cuyas funciones sean compatibles con la incapacidad permanente total reconocida, tanto de su grupo de titulación, con la misma escala de la que es titular o del grupo inmediatamente inferior.

QUINTO.- Si no existieran plazas vacantes en las condiciones señaladas, la empresa procederá a realizar comunicación expresa al empleado en el plazo de dos meses y estará obligado a realizar una nueva oferta en el plazo de un año desde el registro de la solicitud. Si agotado este plazo, no fuera posible realizar oferta de vacantes compatibles con la Resolución de incapacidad permanente total, se realizará un segundo intento, en el año siguiente. Si este intento también resulta fallido se realizará un tercer y último intento, y si este también resultase fallido la empresa, procederá a la liquidación del seguro conforme a la

zenbatekoarekin likidatuko da aseguru eta amaiera emango zaio berriz kokatzeko espedienteari.

SEIGARRENA.- Dauden lanpostu hutsen berri eman bazaio langileari eta bi hilabeteko epean langileak lanposturik aukeratzeko ez badu, aurkeztutako proposamenak ez dituela onartzen ulertuko da eta langileak idatzita azaldu beharko ditu lanpostu hori ez hartzeko dituen arrazoiak bi hilabeteko epea amaitu eta hurrengo hilabetean.

Langileak izapide horiek betetzen ez baditu, ulertuko da langileak uko egiten diola berriz kokatzeko eskaerari eta hitzarmenean itundutako zenbatekoa ordainduko zaio ezintasun iraunkor osoaren balioaren arabera eta enpresarekiko lan-harreman oro galduko da.

Proposamena onartzen ez badu, horretarako aurkezten den idazkiaren bitartez egiaztatuta, ezinbesteko kausak egiaztatu beharko ditu langileak, edo eskainitako lanpostuak betetzeko ezintasun fisiko duela. Mediku-agiriaren bitartez, enpresak lanpostuen bigarren eskaintza egingo du aurreko eskaintzatik zenbatzen hasita urtebeteko epean. Adierazitako eskaintza egiteko lehenengo eskaintzarako ezarritako baldintza berak hartuko dira kontuan.

Urtebeteko epean adierazitako ezaugarriak dituen lanpostu hutsik badago, lanpostu hori eskainiko zaio langileari.

ZAZPIGARRENA.- Langilea berriz kokatzeko gehieneko epea eskaera-orriak enpresako erregistroan sartzen direnetik zenbatzen hasita hiru urteko epean amaituko da.

ZORTZIGARRENA.- Berriz kokatutako langileak ezintasun iraunkor osoa egiaztatu arte onartuta zeuzkan hirurteko eutsiko die, eta une horretatik aurrera, hirurteko guztiak kobratuko ditu hasieratik berriz kokatu den lanpostuaren titulazioaren taldeari dagokion hirurtekoaren prezioan.

BEDERATZIGARRENA.- Berriz kokatu den lanpostuan egonik, langilea berriz ere ezintasun osoko egoeran geratzen bada, polizak lehenengo ezintasunean ezartzen zuen zenbatekoaren eta bigarren ezintasunean ezartzen den zenbatekoaren arteko aldea jasoko du langileak.

HAMARGARRENA.- Enpresak langileari ez badio lanpostu hutsen eskaintzarik egiten (lanpostu hutsik ez dagoelako edo horren berri ez duelako) langilea berriz kokatzeko epea urtebetez luzatuko da.

HAMAIKAGARRENA.- Hitzarmenaren jarraipen-batzordeak idatz-zati hau balioetsiko du Erakundearen errealitatera egokitzeko, eta horren ondorioz, idatz-zatia egokitzeko aldaketak egitea proposatuko du.

## VII. KAPITULUA

62. artikulua.- Diziplina erregimena. Dagokionean ekoizleak saritzeko edo diziplina bidez zigortzeko ahalmena Enpresarena da, eta ez beste inorena.

63. artikulua.- Hutsegiteak Langile guztiak izango dute beren egitekoa betetzeko erantzukizuna buru hurrenaren eta Enpresaren aurrean. Hutsegiteak lau kategoriatan sailkatuko dira: Arinak, Larritasun Gutxiagokoak, Larriak eta Oso larriak. Agindupean dituzten langileek eginiko hutsegiteen berri ematen ez duten goragoko kategoriakoek ere erantzukizunari aurre egin beharko diote, hutsegiteak arinak izan arren.

64. artikulua.- Hutsegite arinak. Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a. Garbitasunekoak, uniformea behar ez den bezala erabiltzeagatikoak, baita Zerbitzutik kanpo erabiltzeagatikoak ere, lanera behin berandu iristea Mugimenduko Atalekoa ez den langilea izanik.

b. Nagusiaren baimenik gabe dagokion departamentutik edo lantokitik ateratzea.

c. Lantokietan baimenik gabe alkoholdun edariak sartzea.

d. 30,05 eurotik beherako kalteak eragitea makinetan, materialetan, laneko tresna edo erremintetan eta enpresaren lokaletan, kalte horiek aurreikusitako edo saihesteko behar adinako arreta ez jarzteagatik.

65. artikulua.- Larritasun Gutxiagoko Hutsegiteak. Hutsegite arinetan berrerortzeaz gain honako hauek dira Larritasun gutxiagoko hutsegiteak:

a. Bidaiariei tratu txarra ematea.

b. Hilabete batean 3 aldiz baino gehiagotz Mugimenduko Ataleko zerbitzuan dauden langileak lanera berandu iristea, bidaiariekin ezta-

cantidad pactada en la fecha de la Resolución por incapacidad permanente total, concluyendo el expediente de recolocación.

SEXTO.- Si presentadas las diferentes opciones de vacantes al empleado, en plazo de dos meses, no ejerce la opción de elección, se considera que rechaza las propuestas presentadas y deberá presentar por escrito las razones de su no aceptación en el plazo de un mes a contar desde la expiración de los dos meses.

El incumplimiento de estos trámites se entenderá como desistimiento de la solicitud de recolocación y se procederá al abono del capital pactado en convenio con el valor de la fecha de resolución por incapacidad permanente total, perdiendo cualquier relación laboral con la empresa.

Si la no aceptación, acreditada mediante escrito presentado al efecto, justifica razones de fuerza mayor o imposibilidad física del desempeño de los puestos ofertados, mediante documento médico, se procederá a realizar por esta empresa una segunda oferta de plazas en el plazo de un año desde la oferta anterior que estará sometida a los mismos requerimientos que los establecidos para la oferta primera.

Si en el transcurso del año se produjese alguna vacante de las características señaladas, ésta se le ofertará al empleado.

SÉPTIMO.- El plazo máximo de recolocación, expirará transcurridos tres años desde la fecha de efectos de la solicitud de ingreso en el registro de la empresa.

OCTAVO.- El trabajador recolocado, mantendrá los trienios reconocidos hasta la fecha de la declaración de incapacidad total, y a partir de ese momento, cobrará todos los trienios desde el inicio con el precio del trienio correspondiente al grupo de titulación del puesto al que ha sido recolocado.

NOVENO.- De producirse una nueva incapacidad total para el puesto en el que fue recolocado, percibirá la diferencia entre la cuantía que establecía la póliza en la primera incapacidad, y la cuantía establecida en la segunda

DÉCIMO.- En el supuesto de que la empresa no realice ninguna propuesta de vacantes al empleado (por no existir ninguna o por la no comunicación de las mismas), el plazo establecido para la recolocación será ampliado en un año.

UNDÉCIMO.- La Comisión de seguimiento del Convenio, valorará el presente apartado con objeto de conseguir su adecuación a la realidad de la Organización y procediendo en consecuencia a proponer las modificaciones necesarias al mismo para su adecuación.

## CAPÍTULO VII

Artículo 62.- Régimen disciplinario. Es facultad exclusiva de la Empresa, la de premiar y corregir disciplinariamente a sus productores en la medida que se hicieran acreedores de ella, dando conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 63.- Faltas. Todo el personal será responsable ante el jefe inmediato y la Empresa del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas en cuatro categorías: Leves, Menos Graves, Graves y Muy Graves. También incurrirán en responsabilidad los superiores en categoría que no den parte de las faltas cometidas por el personal a sus órdenes, incluso las leves.

Artículo 64.- Faltas leves. Se considerarán faltas Leves:

a. Las de Policía, las de incorrección en el uso del uniforme, así como su uso fuera del Servicio, faltas de puntualidad no repetidas en el personal que no sea de Movimiento.

b. Ausentarse sin permiso de su superior de los departamentos o lugares de trabajo.

c. Introducir sin permiso en los lugares de trabajo bebidas alcohólicas.

d. Causar daños en cuantía inferior a 30,05 Euros, en máquinas, material, herramientas o útiles de trabajo y en los locales de la Empresa, por no haber aplicado la diligencia debida para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 65. Faltas Menos Graves. Son faltas menos graves, además de la reincidencia en las leves:

a. La incorrección en el trato con los viajeros.

b. Las de puntualidad del personal al servicio de Movimiento siempre que se excedan de 3 al mes, las discusiones con los viajeros,

baidatzea, utzikieriaz edo gogorik gabe jardutea, 24 ordutan lanera ez joatea justifikatutako arrazoirik gabe. Ordenantza, Estatutua, Hitzarmena edo Zerbitzuaren Aginduak ez betetzea, aginduak garrantzia dutenean baino ez hutsegite Larria izatera iritsi arte.

c. Buru Nagusiak esandakoa ez betetzea. Beste ekoizleen aurkako gaitz esanak edo difamazioak.

d. Txartelak kobratzerakoan arduragabekieriaz jokatzeari, ordaindu ez duten bidaiarien bidez egiaztatuta.

e. Lanorduetan erretzea, horretarako ezarritako eremuan izan ezik.

f. Ekoizlea etxetik kanpo egotea dagokion medikueen baimen idatzirik gabe.

g. Uniformea edo laneko arropa lanorduetatik kanpo erabiltzea.

h. 30,05 eurotik gorako kalteak sortzea eta 60,10 eurotik behe-  
raokoak makinetan, materialetan, tresnetan, eta abar.

66. artikulua.- Hutsegite Larriak. Larritasun Gutxiagoko Hutsegiteetan berrerortzeaz gain honako hauek dira Hutsegite Larriak:

a. Mugimenduko Ataleko langileak lanera berandu iritea hilean hiru aldiz baino gehiagotan; goragoko lanbide-kategoria dutenen aurkako errespetu falta bortitzak; merezi duten errespeturik gabe bidaiariekin bortizki eztabaidatzea; bidaiariak erasotzea; 48 orduz ez lanera agertzea, justifikaziorik gabe; lanean eta lanetik kanpo hordituta egotea laneko uniformearen jantzita; aginterik ez duten Enpresako langileei erasotzea eta iraintzea; arrazoirik gabe lana uztea eta Ordenantzaren, Estatutuaren, Hitzarmenaren edo Zerbitzuaren Aginduen araberrako arau-hausteak.

b. Justifikaziorik gabe behin baino gehiagotan ordutegia aurreratzea eta atzeratzea.

c. Enpresak baimendu duen pertsona ez den beste bati gidatzen uztea, horrek kalterik eragiten ez duenean.

d. Enpresari eginiko deklarazio edo txostenean gezurrak esatea.

67. artikulua.- Hutsegite Oso Larriak. Hutsegite Larrietan berrerortzeaz gain honako hauek dira Hutsegite Oso Larriak:

a. Goragoko lanbide-kategoriakoei erasotzea edo iraintzea. Arduragabekeria edo utzikeria nabarmenak eragindako istripu larriak, Enpresaren edo bidaiarien kalterako txarteletako iruzurra prestatzea; aurretik salduta zeuden txartelak saltzea, txartelak kobratzea eta bidaiariei ez ematea edo merkeago ematea; likidazioan atzemandako edozein hutsegite; Enpresan eginiko lapurretak edo fondoak desbideratzea; Ikuskatzaileek, Gidariek edo Zaindarien arrazoirik gabe zerbitzua ordaintzea.

b. Sabotaje-ekintzak ibilgailuetan, erremintetan, makinetan eta Enpresaren eraikinetan.

c. Mendetasuna modu argian ukatzea edo Langileen Estatutuko, Hitzarmeneko edo Zerbitzuaren Aginduetako xedapenak sistematikoki haustea.

d. Lan-istripu edo gaixotasun baten ondoren sendatzen ari denean medikuak agindutakoak ez egitea, sendatze-epela luzatzeko.

e. Bere burua nahita lesionatzea, eta laneko istripua izan duenaren itxurak egitea edo zerbitzutik kanpo eginiko lesioak istripuan izandakotzat aurkeztea.

f. Ekoizle bat bi egunez baino gehiagoz lanera agertzen ez denean eta ondoren lanera joan ez izana justifikatzen ez badu, bere lan-kontratua amaitutzat joko da.

68. artikulua.- Zigorrak. Hutsegite mota horietako bakoitzean ezarri beharreko zigorrek Langileen Estatutuan, Errepideko Garraioaren Lan Ordenantzan edo Arbitraje Epaian ezarritakoak izango dira.

69. artikulua.- Prozedura. Zigorrek ezartzeko prozedura hutsegitea egiten den unean indarreko legediak ezarritakoari eta EUFALEBA XI.eko Hirugarren Xedapen gehigarriak ezarritakori egokituko zaio.

70. artikulua.- Sindikatu-karguei ezarritako zigorrak. Kargu sindikalen bat betetzen duten ekoizleak zigortzeko nahitaezkoa izango da dagokion espediente irekitzea.

71. artikulua.- Araudia eta Zirkulazioko Kodea haustea. Langileak izango dira beren zabarkeriak eta lanbide-jardunak eraginda, Araudiaren eta Zirkulazio Kodearen arauak hausteagatik agintaritzea

negligencia o desidia en el trabajo, la no presentación injustificada al servicio en el plazo de 24 horas y las relativas al incumplimiento de la Ordenanza, Estatuto, Convenio y Ordenes de Servicio cuando revista cierta importancia, sin llegar a constituir falta Grave.

c. La desobediencia a un Jefe Superior; la maledicencia o difamación contra otros productores.

d. La negligencia en el cobro de billetes, demostrada por llevar pasajeros sin cobrar.

e. El fumar durante el horario de trabajo exceptuando en las zonas permitidas para tal fin.

f. Ausentarse los productores de su domicilio sin autorización escrita del facultativo que los atiende.

g. El uso de las prendas de uniforme o ropa de trabajo fuera del servicio.

h. Causar daños de cuantía superior a 30,05 Euros e inferior a 60,10 Euros en máquinas, material, herramientas, etc.

Artículo 66.- Faltas Graves. Son faltas graves, además de la reincidencia en las Menos Graves:

a. Las faltas de puntualidad del personal de Movimiento, cuando excedan de tres al mes; las faltas violentas de respeto a los de superior categoría profesional; las discusiones violentas con los viajeros en que se les falta al respeto debido; la agresión a los mismo; la no presentación injustificada al servicio hasta el plazo de cuarenta y ocho horas; la embriaguez dentro del servicio o fuera de él yendo de uniforme; las agresiones o insultos a las personas de la Empresa que no ejerzan mando; el abandono injustificado del servicio y todas las infracciones de Ordenanza, Convenio, Estatuto del Trabajador o Ordenes de Servicio que revistan tal carácter.

b. Reincidencia en el adelanto de horario y retraso injustificado.

c. Confiar la conducción de los coches a otra persona, distinta de la autorizada por la empresa, cuando como consecuencia de este hecho no se produzcan daños.

d. Faltas de veracidad en las declaraciones o informes a la Empresa.

Artículo 67.- Faltas Muy graves. Son faltas Muy Graves, además de la reincidencia en las Graves:

a. La agresión o insulto a los de superior categoría profesional. Los accidentes graves ocasionados por notable imprudencia o negligencia, los intentos de preparación de fraude de billeteaje en perjuicio de la Empresa o de los viajeros; la venta de billetes expedidos anteriormente, cobro de billetes sin entregarlos a los viajeros o entrega de otro de precio inferior; cualquier descubierto en la liquidación; los robos o desfalcos producidos en la Empresa; el abandono injustificado del servicio por parte de los Inspectores, Conductores y Vigilantes.

b. Actos de sabotaje en vehículos, herramientas, máquinas, materiales y edificios de la Empresa.

c. Manifiesta insubordinación o infracción sistemática de las disposiciones del Estatuto del Trabajador, Convenio u Ordenes de Servicio.

d. Faltar a las prescripciones médicas durante la curación de un accidente de trabajo o enfermedad, para prolongar su duración.

e. Causarse deliberadamente lesión, simulando accidente de trabajo o presentar como sufridas en accidente las lesiones padecidas fuera del servicio.

f. Cuando un productor no se presente al servicio durante más de dos días y al transcurso de éstos no justifiquen su ausencia, se considerará rescindido su contrato de trabajo.

Artículo 68.- Sanciones. Las sanciones a imponer en cada una de estas clases de faltas serán las que indica el Estatuto del Trabajador, la Ordenanza Laboral para el Transporte por Carretera o Laudo Arbitral.

Artículo 69.- Procedimiento. El procedimiento para la imposición de sanciones se ajustará a lo establecido por las normas legales vigentes en el momento de cometerse la falta y a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del XI ARCEPAFE.

Artículo 70.- Sanciones a cargos sindicales. Para la imposición de sanciones a productores que ostenten cargo sindical, será preceptiva la incoación del oportuno expediente.

Artículo 71.- Infracción del reglamento y código de circulación. El personal será responsable en todo momento de las sanciones que le pudieran corresponder por infracción del Reglamento y Código

eskudunek ezarritako zigorren erantzule. Enpresak konpromisoa hartzen du ekoizleari bere aurka jarritako salaketaren berri emateko, salaketaren jakinarazpena egin eta 24 ordutan gehienez. Enpresak adierazitakoa betetzen ez badu zigorraren zenbatekoa ordaindu beharko du.

Enpresak metatu ezin den 601,01 euroko fondoa ezarriko du sei hilean behin, gidari/hartzailea jardunean ari dela ezarritako zigor judicialentzat, betiere zigor horiek gidaria alkoholaren eraginpean edo trafiko kartelak errespetatu gabe gidatzen ari zela jarritakoak ez badira, edo orokorrean jendearekin izandako liskarrek eragindakoak.

#### VIII. KAPITULUA

72. artikulua.- Oporrak.- Enpresan urtebete osoa lanean eman duten langileek egutegiko 30 eguneko oporraldia hartzeko eskubidea izango dute, edo lan egindako denbora gutxiago izan bada, proportzioan dagozkien egunak hartu ahal izango dituzte.

Opor-egutegiari dagokionez, 2003ko abenduaren 30eko Langile Biltzarrek adostutakoren arabera, eta TUVISA enpresak eta langileen ordezkariak 2004ko abuztuaren 31n egindako bilkuran, opor-egutegiari eta gehiegizko lanaldiari buruzko adostasuna lortu zen eta bertan txandak txandakakoak izango zirela erabaki zen. Egutegiak zehatz-mehatz adieraziko du oporraldiaren epea, l. eranskinean ezarritako 2. proposamenaren arabera. Egutegi hori indarrean dagoen bitartean ezin izango da aplikatu hurrengo paragrafoan ezarritakoa.

Opor-egutegiaren edo gehiegizko lanaldiaren arabera ekainetik irailera arte hilabete natural osoko oporraldia ez dagozkien gidari/hartzaileei, epe horretatik kanpo baliatu beharreko 6 egun gehiago emango zaizkie edo dagozkien zati proportzionala, oporraldia edo gehiegizko lanaldia hilabete natural batetik beherakoa denean.

Enpresaren iritziz, Zerbitzuaren premiek eta konponketa-kopuruak ahalbidetzen badu, lantegietako langileek uztailean eta abuztuan hartu ahal izango dituzte oporrak, betiere zerbitzua elektrikari 1ekin, txapa-konpontzaile 1ekin eta 4 mekanikarekin estalita geratzen bada.

Oporraldian, aparteko gertakizunak –hala nola, gaixotasuna edo istripua– gertatzen badira, oporraldia eten ahal izango da, eta langileak opor horiek baliatzeko eskubideari eutsiko dio zirkunstantzia horiek igaro ondoren, epealdi horri dagokion urte naturala agortu bada ere.

Zerbitzuaren premiak direla-eta, Enpresak hilabete baino gutxiagoko aurrerapenaz oporrak baliatzeko eguna aldatzen badu, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortu dizkion gastuak kobratzeko; horretarako, aldezturik gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu.

#### IX. KAPITULUA

73. artikulua.- Lizentziak. Langileek, aldezturik jakinarazita eta ondoren justifikatuta, honako arrazoi hauengatik lizentziak eskuratzeko eskubidea izango dute:

- a). Gaixotasunagatik edo istripuagatik.
- b). Amatasunagatik eta edoskitzeagatik.
- c). Seme-alabak etxean hartzeagatik edo adoptatzeagatik.
- d). Ahaide baten heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik.
- e). Aitatasunagatik.
- f). Norberaren edo senideen ezkontzagatik edo izatezko bikotea eratzeagatik.
- g). Betebehar publiko edo pertsonal saihestezinak betetzeagatik.
- h). Eginkizun sindikalak, prestakuntza sindikalekoak edo langileak ordezkatzekoagatik.
- i). Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
- j). Zentro ofizialeko azken azterketetara bertaratzekoagatik.
- k). Adingabeak edo ezindu fisiko edo psikikoak zaintzeagatik.
- l). Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateagatik.

- m). Ernalketa lagunduko teknika-tratamenduak jasotzera bertaratzekoagatik.

Lizentziak baliatzen diren bitartean jasotako ordainsariak.

Lizentzia-aldietan jasotzen zituzten ordainsari guztiak ordainduko zaizkie langileei, baita ordainsari aldakorren zati proportzionala ere, urte osoko zenbatekoa aintzat hartuta.

de Circulación, impuestas por las autoridades competentes y motivadas por su negligencia y actuación profesional. La Empresa se compromete a dar traslado de la denuncia al productor en el plazo de 24 horas desde su notificación. El incumplimiento de esta obligación llevará por parte de la Empresa el abono del importe de la sanción.

La empresa dotará un fondo de 601,01 Euros semestrales no acumulables, para uso en caso de sanciones judiciales en el desempeño del trabajo de conductor-perceptor, siempre que la misma no sea debida a conducir bajo los efectos del alcohol, o sin respetar señales de tráfico o a altercados con el público en general.

#### CAPÍTULO VIII

Artículo 72.- Vacaciones. Los empleados tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio, de una vacación de 30 días naturales, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio fuera menor.

El Calendario de Vacaciones, de conformidad con lo acordado por la Asamblea de Trabajadores 30 de Diciembre de 2003 y en reunión celebrada por la Empresa TUVISA y los representantes de los Trabajadores el 31 de Agosto de 2004 se alcanzó un acuerdo sobre el calendario de vacaciones y el exceso de jornada, donde los turnos serán rotativos. El calendario indicará expresamente cuál es el período de vacaciones, siendo la propuesta nº 2 que consta en el anexo I. Durante la vigencia de este calendario no resultará de aplicación lo dispuesto en el párrafo siguiente.

A los Conductores Perceptores que por calendario de Vacaciones o de exceso de jornada no les corresponda disfrutar íntegramente de un período de un mes natural en los meses de junio a setiembre, se les asignará 6 días más a disfrutar fuera de dicho período o la parte proporcional cuando el período de vacaciones o exceso de jornada sea de duración inferior a un mes natural.

El personal de talleres siempre que, a juicio de la Empresa, las necesidades del Servicio, y el volumen de reparaciones lo permite podrá disfrutar sus vacaciones en los meses de Julio y Agosto siempre que el servicio quede cubierto con un mínimo de 1 electricista, 1 chapista y 4 mecánicos.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En caso de que la Empresa, por necesidades del servicio modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

#### CAPÍTULO IX

Artículo 73.- Licencias. Los empleados públicos, previa comunicación y posterior justificación, tendrán derecho a licencia por las causas siguientes:

- a). Por enfermedad o accidente.
- b). Por maternidad y lactancia.
- c). Por el acogimiento o adopción de hijos.
- d). Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- e). Por paternidad.
- f). Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- g). Por deberes inexcusables de carácter público ó personal.
- h). Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.
- i). Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j). Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
- k). Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
- l). Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- m). Por asistencia a tratamientos de técnicas de fecundación asistida.

Retribución durante las licencias

Durante los periodos de licencia se abonarán a los empleados la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo incluso las variables de acuerdo a la parte proporcional de dichas variables en relación al resto del año.

74. artikulua.- Baimenak. Baimenak honako arrazoi hauengatik eskura daitezke:

- a). Gai partikularrengatik.
- b). Norberaren eginkizunengatik.
- c). Ekitaldi kolektibo, zientifiko, tekniko, profesional, kolegal, asoziatibo edo sindikaletara joateko.
- d). Barne lanbide-sustapeneko ikasketak edo probak egiteko.

75. artikulua.- Izatezko Bikoteak. Kapitulu honetan ezkontideen eskubideei buruz egiten diren erreferentzia guztiak izatezko bikoteei ere badagozkie; kasu horretan, lizentzia eskuratzeko, izatezko bikoteen erregistro publikoan izena ematearen ziurtagiria aurkeztu beharko da.

76. artikulua.- Baimenak eta lizentziak eskatzea eta ematea

1. Behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik, kapitulu honetan adierazitako lizentziak eta baimenak beharrezkoa den aurrerapenarekin eskatu beharko dira idatzizko testu bidez, organo eskudunak erabaki dezan; nolahi ere, lizentzia edo baimena bukatu ondoren, onuradunak bost eguneko epean justifikatu beharko du.

2. Aurreko paragrafoan adierazitakoak ez die gertaera kolektibo sindikaletara joateko baimenei eragiten. Baimen horiek baliatzeko, enpresari idazki bat igorriko zaio 48 ordu lehenago horren berri emanez, bulego-egutegiaren arabera.

3. Behar bezala justifikatutako kasuetan lizentziak hartzea langile publikoen funtsezko eskubide absolutua da; izan ere, alde batera utzi ezin daitezkeen hainbat eskakizun dakartza berekin (giza eskakizunak eta eskakizun sozial eta sindikalak). Beraz, kasu horietan ez dago esaterik lizentzia ematea erakundearen hautazko eskumenen denik, ezinbestean bete beharreko obligazioa baizik.

4. Aurreko idatz-zatian adierazitakoaren ildotik, lizentziak emateko eskumena duen agintaritzak, behar den aurrerapenaz eta behar bezala justifikatuta eginiko eskaerak ezin izango ditu inoiz ukatu, ezta horiei buruzko erabakia atzeratu ere. Horrela, lizentzia horiek ematen direnean eskatzaileak beti erabili ahal izango ditu, eta zerbitzuaren beharrak gorde beharrak ez du horretan ondorioz izango.

5. Lizentzien kasuan ez bezala, baimenak ematea zerbitzuaren beharren menpe egongo da, eta kasu guztietan bermatuko da zerbitzuak ematen dituen bulegoak baimena eskuratzeko duen langilearen betebeharraren ardura hartuko duela, hirugarren pertsona edo erakundeari kalterik sortu gabe.

77. artikulua.- Baimenen eta lizentzien arteko bateraezintasuna. Edoskitzeagatiko etena eta adingabeak, aurreko ahaideak edo minusbaliatuak zaintzeko lanaldi murrizketa bateragarriak diren kasuan izan ezik, ezin izango da kapitulu honetan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino gehiago aldi berean hartu, eta gerora emandakoak lehenagotik baliatzen ari dena deuseztatzen du.

78. artikulua.- Lizentzia eta baimenen kasuan lanpostura itzultzea. Lizentzia eta baimen-denbora igaro denean, langilea bere lanpostura itzuli beharko da, eta agiri bidez hutsegitea justifikatu beharko du, behar bezala justifikatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

79. artikulua.- Lanera joatea, eta absentiak justifikatzea

1. Bere lanpostura joaterik ez duen langileak ahalik eta azkarren jakinaraziko du, eta ondoren behar bezala justifikatuko du.

2. Langilea gaixorik badago, baja-partea aurkeztu beharko du gehienez 3 egunetan, arreta-zerbitzu mediko eskudunek parte hori ematen duten biharamunetik zenbatzen hasita; hori ez ezik, "aldi baterako ezintasuna berresteko komunikatu ofiziala" ere aurkeztu beharko du astean behin.

3. Medikuak altaren jakinarazpena eman eta hurrengo lane-gunean aurkeztu beharko da.

4. Langilea lanera joaten ez bada lizentzia hartzeko baliozko arrazoirik gabe, edo ondoren justifikatzen ez badu, ordu horiek berreskuratuko egin beharko dira, langilearen departamenduko lanaren antolamenduak aukera hori ematen badu, edo ordainsarien zati proporzionala kenduko zaio, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.

Artículo 74.- Permisos. Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

- a). Por asuntos particulares.
- b). Por asuntos propios.
- c). Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.
- d) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.

Artículo 75.- Parejas de hecho. Todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges en el presente Capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho.

Artículo 76.- Petición y concesión de Permisos y Licencias

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito, con una antelación de 48 horas laborables según calendario de oficinas.

3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la empresa.

4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicable o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la empresa las tareas del personal al cual se concede el permiso.

Artículo 77.- Incompatibilidad entre permisos y licencias. Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores, ascendientes o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanarse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.

Artículo 78.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos. Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, los empleados públicos deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 79.- Asistencia y justificación de ausencias

1. El personal que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.

2. En caso de enfermedad, será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el "comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal".

3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición.

4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación, en el supuesto de que la organización del trabajo en su departamento o servicio lo permita, o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

80. artikulua.- Gaixotasunagatik edo istripuagatik lizentziak  
- Gaixotasun arrunta:

a). TUVISAko langileak gaixorik badaude edo istripua izan badute, eta horrek beren eginkizunak normaltasunez garatzea eragozten badie, medikuaren txostenak eta dagokion osasun-laguntzaren zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badu, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute dagokion medikuaren alta jaso arte; baita ezintasun iraunkoragatik espediente bideratzen den bitartean ere. Enpresak aukera izango du alde aurretik legezko berme-baliabide guztiak erabiltzeko, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.

b). Enpresak lizentzia horiek egoki deritzon moduan kontrolatzeko eskumena izango du.

c). Gaixotasun arruntagatik bajaren edo amatasunagatik lizentziaren kasuan langileek ordainsarien %100 osatu arteko konpentsazioa jasoko dute.

d). Aurreko idatz-zatian adierazitako konpentsazio ekonomikoa kobratzeko, honako baldintza hauek bete beharko ditu:

1. Langileak —edo hark eskuordetzen duenak— bajaren onarpen ofizialerako ezarritako izapide guztiak betetzea, indarreko araudian ezarritakoaren arabera, eta hitzarmen honetan horri dagokionez ezarritako errekerimendu eta prozedura guztiei jarraiki.
2. Medikuen gomendioak betetzea.
3. Langilea prest azaltzea enpresa arteko zerbitzu medikoek egokitzat jotzen dituzten azterketa medikoak egiteko.
4. Langilea ez aritzea inola ere baja eragin duen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekin bateragarria den jarduera ordaindu edo ordaindugabe, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.
5. Langileak gaixotasunaren edo istripuaren egoera ez luzatzea, nahita edo justifikaziorik gabe, dagokion diziplina-erantzukizuna bazter utzi gabe.

g). Aurreko idatz-zatian adierazitako ordainsariak jasotzeko, kontuan izango da altan egoteagatik sortutako dirua, eta soldata-taletan aurreikusitako ordainsari kontzeptu guztiak zenbatuko dira.

h). Horretarako, gaixotasunagatik bigarren baja hartzen bada, lehenengo baja bera dela ulertuko da, biek arrazoi berberak badituzte eta bien artean gutxienez lan efektiboko hilabete natural bat igaro ez bada; lan efektiboko hilabete naturalaren barruko oporraldiak ez dira zenbatuko.

i). Kapitulu honetan ezarritako baldintzetako batzuk ez betetzeak, ez-betetzea gertatzen den lehen egunetik aurrera eta prozesuak irauten duen bitartean, konpentsazio ekonomikoa gehigarria deuseztatzea eragingo du; hortik aurrera, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean ezarritako ordainsariak jasoko ditu.

- Lanbide-gaixotasuna edo laneko istripuagatik baja hartzen den kasu guztietan, Enpresak diru-laguntza osagarriak emango ditu adierazitako ordainsariak %100ean osatu arte. Aurreko idatz-zatian adierazitako ordainsariak jasotzeko, gaixotasun arruntak edo lanekoa ez den istripuak eragindako bajaranako ezarritakoari jarraituko zaio, zenbateko horiei baja hartu aurreko urtean ohiko lanalditik kanpo eginiko zerbitzuengatik jasotako haborokinen batez bestekoa gehituko zaie. Horri dagokionez, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuengatik haborokinak zati 12 egingo dira.

81. artikulua.— Lan-absentismoa. Hitzarmena sinatu duten alderdiek absentismoa aztertu beharra onartu dute, eta arazo horri aurrea hartzeak honako hauek eskatzen dituela uste dute: zerbitzu medikoen funtzionamendu egokia, lanean segurtasuneko, higieneko eta giroko baldintza egokiak edukitzea eta aldi baterako ezintasunagatik lizentzia behar bezala baliatzea, batetik, langileen osasun fisikoa eta mentala behar bezala babesteko, eta, bestetik, langilea bere lanpostuan luzarago egon dadin.

Era berean, bi alderdiek uste dute absentismoak indize jakin batzuk gainditzen baditu arau-hauste handia dakarrela, eta hortaz absentismoa murriztu beharra dagoela, zerbitzuak ematerakoan eragin negatiboa duelako.

Artículo 80.- Licencias por enfermedad o accidente

- Enfermedad Común:

a). El personal, de TUVISA en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

b). Dichas Licencias podrán ser controladas por la empresa en la forma que se estime oportuna.

c). En caso de baja por enfermedad común o licencia por maternidad los empleados percibirán una compensación económica hasta completar el 100% de las retribuciones

d). Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Que se complemente por el trabajador o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo.
2. Que se atiendan las recomendaciones facultativas
3. Que facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos del servicio Mancomunado estime convenientes realizar.
4. Que, en ningún caso, el empleado se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.
5. Que, en ningún caso, el empleado prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

g). Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior, se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta, computándose todos los conceptos retributivos previstos en la tablas salariales.

h). A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.

i). El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el trabajador las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

- En caso de baja por Enfermedad Profesional o Accidente Laboral, la empresa proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante al año anterior a la baja. A estos efectos las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados el año a la baja se dividirá por 12.

Artículo 81.- Absentismo Laboral. Las partes firmantes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, y el uso responsable de la licencia por incapacidad temporal, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficiencia y óptima prestación de los servicios.

82. artikulua.- Aitatasunagatiko lizentzia.

1. Semea edo alaba jaiotzeagatik, etxean hartzeagatik edo adoptatzeagatik, Enpresak egutegiko 10 eguneko lizentziak emango ditu, semea edo alaba jaiotzen den egunetik edo hartu edo adoptatu beharreko seme edo alaba iristen den egunetik zenbatzen hasi eta 15 eguneko epean.

2. Jaiotzaren ondorioz amaren edo, semearen edo alabaren koadro klinikoa konplikatzen bada, edo jaiotza ohiko bizilekutik 150 km-tik gorako distantzian gertatzen bada, aurreko idatz-zatian adierazitako lizentzia bi egun baliodunez luzatzeko aukera izango da, joan-etorriak ahalbidetzeko.

83. artikulua.- Ahaide baten heriotza, istripua, gaixotasun larria edo ospitaleratzeagatiko lizentzia

1. 5 egun balioduneko lizentzia emango da ezkontidearen edo seme-alabaren heriotzaren kasuan, eta 3 egun balioduneko lizentzia gurasoak, anai-arrebak, aitona-amonak edo bilobak hiltzen badira.

2. 5 egun balioduneko lizentzia emango da ezkontidearen edo seme-alabaren istripuaren, gaixotasun larriaren edo justifikatutako ospitaleratzearen kasuan, eta 3 egun balioduneko lizentzia guraso, aitona-amonak, biloba edo anai-arreben istripu, gaixotasun larri edo justifikatutako ospitaleratzeetan.

3. Odolkidetasuneko lehen mailako ahaide baten (suhia, erraina eta aitagin-amaginarrebak) heriotzaren, ospitaleratzearen edo istripu edo gaixotasun larriaren kasuan, 3 egun balioduneko baimena emango zaio langileari.

4. Odolkidetasuneko bigarren mailako ahaide baten (koinatu-koinata) heriotzaren, ospitaleratzearen edo istripu edo gaixotasun larriaren kasuan, bi egun balioduneko baimena emango zaio langileari.

5. Gertaera langilearen ohiko bizilekutik 150 km-tik gorako distantzian gertatzen bada, aurreko idatz-zatian adierazitako lizentzia bi egun baliodun gehiagoz luzatzeko aukera izango da.

6. Ahaideen justifikatutako gaixotasun larriaren kasuan, langileak iraupen bereko bigarren lizentzia bat eskuratzeko eskubidea izango du, baldin eta azken lizentzia amaitu zenetik 30 egun jarraitu igaro badira, baina kasu horretan ezin izango da aplikatu ohiko bizilekutik urrun egoteagatik luzapena.

7. Aurrekoari dagokionez, gaixotasun larria dela ulertuko da dagokion osasun-zerbitzuek larritzat jotzen dutena.

8. Lizentzia egunak elkarren segidakoak edo txandakakoak izango dira, eta lehenengo egunetik azkenera arte ezin izango dira egutegiko 14 egun baino gehiago igaro. Horretarako, lanaldi normalizatutzat 8 ordu ingurukoak hartuko dira.

84. artikulua.- Ezkontzeagatiko edo izatezko bikotea osatzeagatiko lizentzia

1. Norberaren ezkontzagatik edo izatezko bikoteen erregistro publikoan erregistratzeagatik, langileak egutegiko 20 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du gertakariaren aurretik edo ondotik (eguna bera barne), edota oporraldiaren aurretik edo ondotik ere hartu ahal izango du, horrela nahi izanez gero.

2. Izatezko bikoteen kasuan, lizentzia eskuratzeko izatezko bikoteen erregistro publikoan erregistratzeagatiko ziurtagiria aurkeztu beharko da.

3. Lizentzia hori baliatzen dutenek ezin izango dute 4 urteko epean arrazoi beragatik beste lizentzia bat hartu.

4. Langilearen gurasoak, ezkontzako gurasoak, anai-arrebak, ezkontzako anai-arrebak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egutegiko egun bat hartzeko eskubidea izango du langileak, ezkontza ospatzen den eguna bera. Ospakizuna langilea bizi den lekutik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada, lizentzia hori egutegiko 3 egunekoak izango dira.

85. artikulua.- Izaera publikoko edo norberaren nahitaezko egin-kizunak betetzeko lizentzia

1. Nahitaezko eginkizun publiko eta pertsonalak betetzeko behar adina denbora hartzeko eskubidea izango dute langileak, betiere lan-ordutegitik kanpo egiterik ez badute.

Artikulu honi dagokionez, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonaltzat honako hauek hartuko dira:

a). NANA, pasaporte eta gidabaimena egitea eta berritzea, erakunde ofizialeko erregistroek ematen dituzten ziurtagiriak, epaitgetako eta polizia-bulegoetako zitazioak.

Artículo 82.- Licencia por paternidad.

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán licencias de 10 días naturales comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del hijo/a a acoger o a adoptar.

2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o cuando se produzca a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

Artículo 83.- Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar

1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos.

2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres, abuelos, nietos y hermanos.

3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros), se concederán permisos de 3 días hábiles.

4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados), se concederán permisos de dos días hábiles.

5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 Km. del domicilio habitual del personal trabajador, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.

6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal trabajador tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

7. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

8. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

Artículo 84.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho expedido

3. Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.

4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado/a, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del empleado.

Artículo 85.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos de este Artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a). Expedición y renovación del DNI, Carné de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registro de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.

b). Zinegotzi, Diputatu, Ahalduen edo Batzarkide hautetsi gisa, gobernu-organoen eta haien mendeko batzordeen bileretara joatea.

3. Aurreko paragrafoaren a) letran bildutako betebeharrak betetzeko langileak 3 hilabeteko epean lanorduen %20 baino gehiago sartzerik ez badu, langile hori nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro daiteke, berak horretarako eskaera egiten badu. Aipatutako eginkizunak betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik langileak kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, horien zenbatekoa dagokion erakundearen dituen ordainsarietatik kenduko zaio.

86. artikulua.- Sindikatuen, prestakuntzaren edo langileen ordezkari-lanak egiteko lizentzia

Eginkizun sindikaletarako, prestakuntza sindikalerako edo langileen ordezkarietarako lizentziak emango dira, XV. KAPITULUTIK XX. KAPITULURA ARTE ezarritakoari jarraiki —bi kapituluak barne—.

87. artikulua.- Amatasunagatik eta edoskitzeagatik lizentzia

1. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, behar adinako denboraz, aldez aurretik egiaztatzen bada lanaldiaren barnean egiteko premia.

2. Hamabi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzeko, langileak eskubidea izango du laneguneko ordu bat libre hartzeko (ordu eta erdi, erditzea multiplea baldin bada). Aldi hori bi zatitan banatzeko aukera izango da, edo, horren ordez, lanaldia murrizteko aukera izango da lanaldiaren hasieran edo amaieran, betiere xede horri begira.

3. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute lanaldia eteteko edo murrizteko eskubidea edoskitze artifizialaren kasuan. Horretarako, aitak eskaera egin beharko du eta ama besteren konturako langilea dela eta lizentzia hartu ezin dezakeela edo lizentziari uko egiten diola egiaztatuko du.

4. Aurreko paragrafoan adierazitako lizentzia baliatu ahal izango dute langile publikoek edo edoskitze-orduak metatu, egunez egun zenbatuz, emakumezko langilearen egutegiaren arabera, amatasunbajaren ondoren eta osorik hartzeko zein eguneroko ordua hartzen hasi eta egun jakin batetik aurrera baliatu gabe dituen orduak metatzeko. Gutxienez meta daitezkeen orduak hilabete bati dagozkionak izango dira.

5. Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazoi dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordu bate joateko eskubidea izango dute. Lanaldia beste ordu betez murrizteko eskubidea ere izango dute, ordainsariak proportzioan murriztuta.

6. Langileak zehaztuko du lizentzia hori baliatzeko ordutegia eta aldia, bere lanaldi arruntaren barruan. Langileak 15 eguneko aurre-irabazpenaren ohartaraziko dio TUVISARI lanaldi arruntera itzuliko den eguna.

88. artikulua.- Amatasun eta aitatasun lizentzia erditzean.

1. Langileak erditzen badu, egutegiko 126 eguneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; erditzea multiplea bada, berriz, 150 egun hartzeko aukera izango du. Interesdunak aukeratuko du lizentzia nola banatu, betiere sei aste erditzearen ondoren hartu behar dituela aintzat hartuta. Ama hiltzen bada, aitak lizentzia osoa edo geratzen zaion zatia baliatzeko aukera izango du.

2. Aurreko idatz-zatian ezarritakoa gorabehera, eta erditzearen ondorengo sei asteko atsedenaldiari utzi gabe (amarentzako nahitaezkoa da), aitak eta amak lan egiten badute, amatasunagatik atsedenaldia hasitakoan, amak aukeratu ahal izango du aitak baliatzea erditzearen ondorengo atsedenaldiaren zati jakin eta jarraitu bat, bai berarekin batera, edo berea amaitutakoan, salbu eta une horretan lanera itzultzea amaren osasunerako arriskutsua bada.

b). Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra a) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

Artículo 86.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el CAPÍTULO XV al CAPÍTULO XX ambos inclusive.

Artículo 87.- Licencia por maternidad y lactancia

1. Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. La empleada, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, y a una hora y media en caso de parto múltiple. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien substituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o al final, con la misma finalidad.

3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

4. Los empleados públicos podrán optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo en una hora adicional con disminución proporcional de sus retribuciones.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria, el empleado deberá preavisar a TUVISA con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 88.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto

1. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Atsedenaldiak aldi berean baliatzen badira, atsedenaldi horien baturak ezin izango du aurreko idatz-zatietan ezarritako egun kopurua gainditu, ezta erditze multiplearen kasuari dagokion egun kopurua ere.

4. Oporraldia hasi aurretik langile batek amatasunagatiko lizentzia hartzen badu, lanera berriz ere hasten den egunaren biharamunetik aurrera izango du oporraldia baliatzeko aukera, betiere urte naturalaren barruan.

5. Erditze goiztiarra gertatzen bada, edo, beste edozein arrazoi dela medio, jaioberriak ospitalean jarraitu behar badu erditzearen ostean, lizentzia haurraren ospitale-altatik aurrera zenbatzeko aukera izango da, amak edo aitak hala eskatuta. Erditzearen ondoko lehen 6 asteak zenbaketa horretatik kanpo uzten dira.

6. Haurdunaldiagatiko eta erditzeagatiko lizentzia idatzita eskatu beharko da, eta horrekin batera medikuaren ziurtagiri ofiziala aurkeztu beharko da. Ziurtagiri horretan argi eta garbi jasoko da langilea erditu aurreko aldiaren denbora, eta langileak baliatu gabeko denbora metatu nahi duen edo ez ere adieraziko du instantzia horretan. Gero erditzea gertatu den data ere egiaztatuko beharko da, medikuaren ziurtagiri ofizialaren edo familia-liburuaren aurkezpenaren bidez.

7. Haurdunaldian arriskua izateagatiko lizentzia: kasu horretan, TUVISAk amaren ordainsarien %100 osatuko du.

8. Semea edo alaba hiltzen bada, prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea izango du erditu ondoko 6 asteko nahitaezko atsedenaldia osatzeko falta diren egunetan, betiere atsedenaldi hori agortu ez bada. Giza irudirik ez duelako eta amaren sabeletik berezita 24 orduetik behera daramalako fetuak giza nortasuna ez badu ere, aurrekoa aplikatuko da, betiere amaren sabelean gutxienez 180 egun eman baditu.

89. artikulua.- Ernalketa lagunduko tekniketako tratamenduetara bertaratzeko lizentzia. Ernalketa lagunduko kasuetan, langileek lanera ez bertaratzeko aukera izango dute teknika horien eraginpean jartzeko, teknika horiek eskatzen duten denbora guztian.

90. artikulua.- Adopzioagatiko edo etxean hartzeagatiko amatasun eta aitatasun lizentzia

1. Haur bat legez adoptatzen edo etxean hartzen bada (adoptatu aurrekoa edo betikoa), lizentziak amatasun-bajaren iraupena izango du, eta adopzio edo harrera multiplearen kasuan, bigarren seme edo alabatik aurrera bi aste gehiagoz luzatu ahal izango da seme edo alaba bakoitzeko. Egunduek nola zenbatu langileak aukeratuko du, bai etxean hartzeko erabaki administratiboaren edo juridikoaren ondoren, bai adopzioa eratzeko eman den ebazpen judizialaren ondoren.

2. Aitak eta amak lan egiten badute, interesdunek aukeratuko dute lizentzia nola banatu. Biek aldi berean edo bata bestearen ondoan baliatzeko aukera izango dute, betiere etengabeko aldietan. Atsedenaldiak aldi berean baliatzen badituzte, atsedenaldi horien baturak ezin izango du aurreko idatz-zatien aurreikusitako egun kopurua gainditu.

3. Adopzioa atzerrian egiten denean, pertsonalki joatea ezinbestekoa bada eta hori behar bezala egiaztatzen bada, adopzioagatiko lizentzialdiak bidaia egiteko beharrezko denbora hartuko du aintzat. Aldi horretan lizentzia lortzeko, adopzioa benetan gauzatu beharko da, eta, horrela gertatzen ez bada, baliatutako denbora langilearen kargura eta kontura izango da.

91. artikulua.- Adingabeak, aurreko ahaideak edo urritu fisiko edo psikikoak zaintzeagatiko lizentzia

1. Legezko zaintza dela-eta, hamabi urte baino gutxiagoko haur baten edo inolako jarduera ordaindurik egiten ez duen urritu fisiko edo psikiko baten ardura hartu behar duen langileak bere lanaldiaren herena edo erdia murrizteko eskubidea izango du, lanaldiaren hasieran edo amaieran, langilearen aukeran, eta ordainsari guztiak —antzinatasa barne— proportzioan murriztuko zaizkio.

2. Legezko zaintza dela-eta lanaldia murrizten bada, langileak ezin izango du bestelako jardun ordainduetan aritu murriztutako ordu-tartean.

3. Behar bezala egiaztatutako salbuespenezko zirkunstantzietan izan ezik, lizentzia horiek hamabi hilabeteko epea izango dute. Lizentzia eragin duten zirkunstantziak nabarmen aldatzen badira,

3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

4. En el caso de licencia por maternidad sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las trabajadoras tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo, dentro del año natural

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.

6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la trabajadora se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto TUVISA complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.

8. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a se establece el derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el periodo de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto, sino se hubiesen agotado, aplicable aun cuando el feto no reúna las condiciones para adquirir la personalidad, por no tener figura humana y no vivir 24 horas desprendido del seno materno, siempre que hubiera permanecido en el seno materno al menos 180 días.

Artículo 89.- Licencia para asistencia a tratamientos con técnicas de Fecundación asistida. En los supuestos de fecundación asistida, los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a dichas técnicas durante el tiempo necesario para su realización.

Artículo 90.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.

3. En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

Artículo 91.- Licencia por cuidado de menores o ascendientes o disminuidos físicos o psíquicos

1. El personal trabajador que por guarda legal tenga a su custodia a un niño menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la

aldiz, langileak lanaldi-murriztea aldatzeko aukera izango du. Bestela, Enpresari jakinaraziko dio ohiko lanaldira itzultzeko asmoa duela, 15 eguneko aurrerapenez.

4. Behar bezala justifikatutako kasuetan, langilearen mende dagoen edo langilearekin bizi den ezkontidea, aita edo ama, edo odolkidetasunezko edo kidetasunezko 2. mailarainoko senidea urritu fisiko edo psikikoa bada, lanaldi-murriztea eman ahal izango da, aurreko idatz-zatietan adierazitako baldintzetan.

5. Langileak oso gaixotasun larria duen lehen mailako senide bat zaindu behar badu, lanaldia %50ean murriztuko zaio hilabete batean.

6. Artikulu honetan bildutako lanaldi-murriztea langilearen eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, gertaera eragile bera dela-eta bi langilek edo gehiagok eskubide hori sorrarazten badute, erakundeak eskubide hori aldi berean gauzatzeko aukera mugatu ahal izango du antolamenduaren funtzionamenduko arrazoi justifikatuak direla-eta.

92. artikulua.- Eginkizun publikoarekin zuzeneko harremana ez duten Zentro Ofizialetako azken azterketetara joan ahal izateko lizentzia

Garatzen den eginkizunarekin edo lanpostuarekin zuzeneko zerikusirik ez duten gaiei dagozkien ikasketak egiteko, langileek azterketa akademikoetara joateko beharrezko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute (egutegiko bi egun urteko eta ikasgaiko). Azterketa langilearen bizitokitik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada bi egun gehiago hartu ahal izango dituzte.

93. artikulua.- Ohiko etxebizitzaz aldatzeko lizentzia

Langileak etxebizitzaz aldatu behar badu, egutegiko egun bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du.

Urtean gehienez etxe-aldaketa bat egiteko aukera izango da.

94. artikulua.- Kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoak egitera joateko lizentzia

1. Langileek eskubidea izango dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara joateko lizentzia hartzeko, baldin eta lanera ez-joate hori ongi justifikatua badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hori hilabetean lau orduz baino gehiagoz baliatu.

3. Aurreko idatz-zatian bildutako mugapenetik kanpo geratzen dira medikuak aginduta zentro medikoetara joatea nahitaezkoa den kasuak.

4. Langileak bere ardurapean dauden adinekoak, ezkontidea eta seme-alaba adingabeak medikuaren kontsultara lagundu behar baditu, lizentzia hartu dezake, gehienez 4 orduz hilean, eta behar bezala justifikatzen badu.

95. artikulua.- Gai partikularrenгатiko baimen-egunak

1. 2007. urterako gai partikularrenгатiko baimena ezarri da. Bi eguneko iraupena izango du, edo langileak zerbitzuan emango duen denboraren zati proportzionala.

2. Langileak gai partikularretarako bi baimen-egun horiek zatitu ahal izango ditu gutxienez bi orduko eta gehienez lanaldi erdiko denbora-tarteetan. Ordu horiek arlo pertsonaleko eta familia-arloko gaiei eskainiko dizkie, betiere lan-unitateak etenik gabe lan egin badezake bertako langileak berrantolatuta.

3. Langileak baimena baliatzen hasi baino gutxienez 15 egun lehenago eskatu beharko du, eta dagokion Saileko arduradunak baimendu beharko du, zerbitzua behar bezala emango dela bermatzeko.

4. Kasu honetan eta langileek baimena baliatu ahal izan dezaten, lanaren antolaketak zerbitzuko edo departamentuko langileak edukita ere zerbitzua emango dela bermatu ezin dutenean bakarrik ordeztuko dira langile horiek.

5. Bitarteko langileek eta aldi baterakoek ere baliatu ahal izango dituzte baimen-egun horiek.

96. artikulua - Norberaren interesenгатiko lanaldi-murrizketa. Lanaldia norberaren interesenгатik murriztea langileen eskubidea da, betiere lanaldiaren antolamenduak ez badio enpresari gastu gehiago eragiten.

Lan-murrizketa metatua antolatzearen ondorioz, lanaldi metatuetan sortzen diren lizentziak estali behar badira, adostutako lanaldi-

licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el trabajador o trabajadora, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5. Reducción de jornada laboral de un 50% durante un mes para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave

6. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado; no obstante si dos o más empleados de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 92.- Licencia para concurrir a exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los empleados tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizan a más de 150 Km. del lugar de residencia del examinado.

Artículo 93.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el personal trabajador tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

El número máximo de traslados a autorizar será de 1 por año.

Artículo 94.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico

1. El personal trabajador tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

4. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

Artículo 95.- Días de permiso por asuntos particulares

1. Para el año 2007 se establece un permiso por asuntos particulares de una duración de dos días o la parte proporcional al tiempo de servicio activo.

2. El trabajador podrá fraccionar estas dos jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales y familiares, siempre y cuando la unidad de trabajo pueda operar con continuidad mediante reorganización interna de sus propios efectivos.

3. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.

4. En el presente supuesto y para posibilitar su disfrute, el personal sólo será sustituido cuando la organización de los servicios contando con el personal de los mismos o del departamento no garantice la prestación del servicio.

5. Podrá beneficiarse de dichos días el personal interino y eventual.

Artículo 96.- Reducción de jornada por interés particular. La reducción de jornada por interés del trabajador constituye un derecho de este siempre que la organización de la jornada no cause un mayor gasto para la empresa.

Cuando la organización de la reducción de jornada, de forma acumulada, genera la necesidad de cubrir las licencias que se

ehunekoaren arabera egingo dira ordezkatzek, eta ez lortutako metatze-akordioaren arabera.

Lizentziak itundutako lanaldiaren arabera zenbatzen dira, eta ez aurreikusitako gauzatze-egutegiaren arabera.

Ezin izango da norberaren interesengatik beste lanaldi-murrizketa bat eskatu, aurrekoa amaitu zenetik 12 hilabete igaro arte.

97. artikulua.- Ikasketak egiteko baimena

1. Betetzen duen lanpostuarekin edo eginkizunekin zerikusia duten gaietan lanbide-hobekuntzarako ikasketak egiteko baimena hartu ahal izango dute ikasketak horiek egiteko prestakuntza-zentroetan onartuak izan diren langileek.

2. Baimen horren iraupena ezin izango da ikasturtearena baino luzeagoa izan.

3. Baimen horrek zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eramango du berekin V. kapituluaren ezarritakoaren arabera.

4. Euskara-ikastaroetara bertaratzeko salbuetsita geratzen da, Hitzarmen honen XIII. kapituluaren araututakoaren arabera.

98. artikulua.- Barne lanbide-sustapeneko probengatik baimena. Enpresan bertan edo beste erakunde batean hauta-probak egiteko baimenak eman ahal izango dira, proba horiek egiteko beharrezko denborarekin.

99. artikulua.- Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko baimena

1. Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko baimenak eman ahal izango dira, baina baimen horiek ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik emango.

2. Baimen honen iraupena gutxienez egutegiko segidako 7 eguneko izango da, eta metatutako denbora ezin izango da bi urtean behin hiru hilabetetik gorakoa izan.

3. Salbuespen gisa, zazpi egunetik beherako baimenak emateko aukera izango da. Kasu horretan, orduko unitatea aintzat hartuta zenbatuko da deskontua.

4. Administrazioan bertan edo besteren baten mailaketan gora egiteko langileek hauta-ikastaroak edota praktikaldiak egin ahal izango dituzte, eta horretarako baimena eskuratu ahal izango dute. Baimenak ikastaroaren eta praktikaldiaren iraupen berbera izango du, eta ez da ordainduko.

100. artikulua.- Ekitaldi kolektibo, zientifiko, tekniko, profesional, kolegal, asoziatibo edo sindikaletara joateko baimena

1. Urtean 15 egun natural hartzeko baimena izango dute langileek, kongresu, ikastaro, mintegi, sinposio, lehiaketa, mahai-inguru, konferentzia, bilera, jardunaldi eta bestelako bilera kolektiboetara joateko (zientifikoak, teknikoak, profesionalak, elkargo- edo elkarte-arlokoak edo sindikalak), eta 15 egun horiek zatika hartu ahal izango dituzte.

2. Jorratuko diren gaiak enpresarentzat interesgarriak badira, dietak, bidaia-gastuak, egonaldia eta izen-emate gastuak ordaindu ahal izango zaizkio langileari. Kasu horretan, ahalik eta denbora-tarte laburrean, ikasitakoari buruzko eta ikasitakoa zerbitzu publikoaren mesedetan aplikatzeko aukerei buruzko txostena aurkeztu beharko du.

3. Langileak haren intereserako eskatu duen eta eman zaion baimenak ez du ezerein kontzepturengatik —dietak, bidaia-gastuak, egonaldia edo izen-ematea barne— inolako kalte-ordaina jasotzeko eskubiderik emango. Interesdunaren kontura izango dira gastu horiek guztiak.

101. artikulua.- Aldi baterako eta bitarteko langileei baimenak ematea. 98., 99.3 eta 100. artikuluan bildutako baimenak bitarteko langileei eman ahal izango zaizkio gutxienez lanpostu berean etengabeko 6 hilabeteko antzinatasa dutela egiaztatzen dutenean.

## X. KAPITULUA

102. artikulua.- Uniformea eta laneko arropa. Mugimenduko Ataleko honako langile hauek nahitaez eraman beharko dute uniformea zerbitzuan daudenean:

- Ikuskatzaileak.
- Gidari/hartzaileak.
- Gidariak.
- Kobratzaile/jagoleak.

produzcan en los periodos de trabajo acumulado, las sustituciones se realizaran por el porcentaje de jornada pactada y no por el acuerdo alcanzado de acumulación.

Las licencias se computan por la jornada pactada y no por el calendario de ejecución previsto.

No podrá solicitarse una nueva reducción de jornada por interés particular, hasta una vez transcurridos 12 meses desde la finalización de la anterior.

Artículo 97.- Permiso por realización de estudios

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los empleados públicos que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido el capítulo V.

4. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el capítulo XIII del presente Acuerdo.

Artículo 98.- Permiso por pruebas de promoción profesional internas. Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra Institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas.

Artículo 99.- Permiso no retribuido por asuntos propios

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna

2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada dos años.

3. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a siete días, en este supuesto el descuento se calculará tomando como unidad hora.

4. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 100.- Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

1. Podrán concederse permisos a los empleados por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la empresa el empleado asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 101.- Concesión de permisos al personal eventual e interino. Los permisos contemplados en los artículos 98, 99.3 y 100 podrán concederse al personal interino cuando acrediten una antigüedad mínima de 6 meses de forma continuada en el mismo puesto.

## CAPÍTULO X

Artículo 102.- Uniforme y ropa de trabajo. Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme en actos de servicio al personal siguiente afecto a movimiento:

- Inspectores
- Conductores Perceptores
- Conductores
- Cobradores Vigilante

Bi urtean behin enpresak uniforme bat emango die ekoizle horiei. Uniforme hori honako hauek osatuko dute:

- Hirubalioko anoraka.
- Txaleko bat.
- Neguko bi galtza.
- Udako bi galtza.
- Neguko hiru alkandora.
- Udako hiru alkandora edo polo.
- Neguko bi jertse.
- Udako jertse bat.
- Sasoi arteko puntuzko jaka bat.
- Neguko oinetako pare bat.
- Udako oinetako edo sandalia pare bat.
- Hamar pare galtzetin.
- Ikuskatzaileentzat hotzetik babesteko janzki bat eta bota pare bat.

Aldi baterako kontraturiko langile guztiei uniformearen bertsio mugatua emango zaie. Uniforme hori enpresarena izango da eta kontratua amaitzean egoera onean itzuli beharko zaio. Enpresak erabili duen pertsonarentzat gordeko du etorkizunean izan ditzakeen kontratazioetarako.

Hiru hilabeteko kontratua duten aldi baterako langileak.

- Bi galtza.
- Bi alkandora.
- Jertse bat (udakoa edo negukoa, urtarorearen arabera).

Urtebeteko kontratua duten aldi baterako langileek kontratu laburragoa duten aldi baterako langileen uniformeak jasoko dute gehi anorak bat.

Bi alderdiek adierazi dute jantzi horiek 1996. urtean erositakoak direla eta hurrengo urteetan zerrenda horri eutsiko zaiola, betiere uniforme bideraturiko aurrekontuak ahalbidetzen badu. Aurrekontu hori 771,54 euro (gehi BEZ) izango da 2006. urtean eta 792,37 euro 2007. urtean.

Enpresa Batzordeak egiaztatuko du jantzien kalitatea.

Jantziak ematen direnean berriak izango dira eta uniformearen iraupen-epea amaitzen denean ekoizleenak izango dira.

Uniformearen iraupen-epea amaitu baino lehen ekoizleak enpresa uzten badu enpresari eman beharko dio, eta ematen ez badio, uniformeari geratzen zaio iraunaldiari dagokion diru-kopurua ordaindu beharko du.

Uniforme berria langileari ematen zaion unetik aurrera hori erabiliko du lanerako eta ezin izango du inola ere zaharra erabili.

Lan efektiboari buruz hitzarmen honetako 23. artikuluan ezarritakoari jarraiki, uniformeak ez da inola ere laneko arropatzat hartuko.

103. artikulua.- Uniformeak erabiltzea. Ezin izango dira inola ere uniformeak eta uniformeak osatzen duten jantziak zerbitzutik kanpo erabili, ezta ekoizle lanera doan edo lanetik datorren denboran ere.

104. artikulua.- Laneko arropa

Lantegietako langileek honako jantzi hauek jasoko dituzte:

Urtean behin:

- 3 Buzo.
- Metalezko punta duten segurtasun-bota pare bat.
- 2 eskuoihal, ez bada lehorgailu automatikorik edo paperezko eskuoihalik jartzen.
- Uretako jantzi bat kalera irteteko.

Bi urtean behin:

- Lanerako 2 galtza.
- Laneko 2 alkandora.
- 2 jertse.
- Gomazko bota pare 1.
- 10 pare galtzetin.

Segurtasun-arropak. Lantegian beti egongo dira behar adina laneko eskularru baita segurtasun-betaurrekoak ere.

2. Gaueko garajeko gidariak honako arropa hauek jasoko ditu urtean behin:

- Oihalezko 3 buzo.
- Gomazko bota edo Chiruca pare 1.
- 2 eskuoihal.
- Uretarako eskularruak.

Cada dos años la empresa facilitará a estos productores un uniforme compuesto de:

- Un anorak trivalente
- Un chaleco
- Dos pantalones de invierno
- Dos pantalones de verano
- Tres camisas de invierno
- Tres camisas de verano o Polos
- Dos jersey de invierno
- Un jersey de verano
- Chaqueta de punto de entretiempo
- Un par de zapatos de invierno
- Un par de zapatos de verano o sandalias
- Diez pares de calcetines
- Una prenda de abrigo y un par de botas para los inspectores

Se facilitará una versión limitada del uniforme a todos los contratados eventuales, este será propiedad de la empresa, a la finalización del contrato deberá ser reintegrado a la misma en buen estado de uso y este será reservado a nombre de la persona que lo haya utilizado para posibles nuevas contrataciones.

Eventuales con contrato de tres meses.

- Dos pantalones
- Dos camisas
- Un jersey (de verano u invierno según estación)

Los eventuales con contrato de un año recibirán el uniforme de los eventuales de menor duración más un anorak.

Ambas partes hacen constar que estas prendas son las adquiridas en 1996, en años sucesivos esta composición se mantendrá siempre que el presupuesto destinado para uniformes lo permita, siendo este presupuesto para el año 2006 de 771,54 euros (más IVA), siendo esta cifra de 792,37 euros para el ejercicio 2007.

La calidad de las prendas, será comprobada por el Comité de la Empresa.

Las prendas se entregarán nuevas y al expirar el período de la vida del uniforme, pasará a propiedad de los productores.

Si un productor causa baja en la empresa antes de cumplir el período de vida del uniforme, entregará éste en la empresa, y en caso de que no lo hiciera, abonará el tiempo que le reste de vida.

A partir de la fecha de entrega del uniforme únicamente se utilizará para el trabajo el entregado y en ningún caso se podrá utilizar el uniforme anterior.

A efectos de lo dispuesto en el Artículo 23 de este convenio sobre trabajo efectivo el uniforme no tendrá en ningún caso la consideración de ropa de trabajo.

Artículo 103.- Uso del uniforme. Bajo ningún pretexto, podrá usarse el Uniforme y prendas del mismo, fuera de los actos de Servicio y el tiempo en que el Productor vaya a tomar o dejar el Servicio.

Artículo 104.- Ropa de Trabajo

El personal de Talleres recibirá las siguientes prendas:

Anualmente:

- 3 Buzos
- 1 par de botas de seguridad con puntera metálica
- 2 toallas si no se instalasen secadores automáticos o toallas de papel.
- 1 prenda de agua para salidas a la calle.

Cada dos años:

- 2 Pantalones de trabajo
- 2 Camisas de Trabajo
- 2 Jerseys
- 1 Par de botas de goma
- 10 Pares de calcetines.

Prendas de seguridad: En todo momento habrá en el Taller existencias suficientes de guantes de trabajo y asimismo se dotará de gafas de seguridad.

2. El conductor de garaje de noche recibirá las siguientes prendas, anualmente:

- 3 buzos de tela
- 1 par de botas de goma o Chirucas
- 2 toallas
- Guantes para agua

Bi urtean behin:

- 2 jertse.
- Laneko 2 alkandora.
- Lanerako 2 galtza.
- 10 pare galtzetin.

3. Garabien ataleko gidariek honako arropa hauek jasoko dituzte urtean behin:

- 4 alkandora.
- Lanerako 2 galtza.
- 3 buzo.
- 3 eskuoihal industrial.

Eta bi urtean behin:

- Udako jertse 1.
- Neguko jertse 1.
- Hirubalioko anorak 1.
- Ur-jantzi 1.
- Txaleki islatzaile 1.
- Bortzegi, segurtasun-bota pare 1.
- Segurtasun-zapatila edo -zapata pare bat.
- Eskularruak (hausteagatik berritzea).
- 10 pare galtzetin.

Zerbitzu berezietako langileek lantegietan zaintze-lanak egiten badituzte honako hau izango dute:

- Armairua.
- Oihalezko buzo 1 urtean.
- Gomazko bota pare 1.
- Gomazko eskularruak.

4. Enpresa arduratuko da arropa horiek garbitzeaz.

5. Adierazitako epeak amaitu baino lehen erabilgaitz geratzen diren arropak berehala ordezkatzuko dira.

## XI. KAPITULUA

105. artikulua.- Langileen sustapena. Langileek beren lana garatzeko beharrezko jakintza mailari eustea sustatuko du enpresak eta birziklatzeko eta hobetzeko ikastaroetan parte-hartzeko baimena emango die.

106. artikulua.- Lan-baldintzak. Enpresak konpromisoa hartzen du lan-baldintzei buruz langileek eginiko kexa eta eskaerak berehala aztertu eta erantzuteko.

107. artikulua.- Bildutako diruaren edo txartelen ebasketaren edo lapurretaren kasuan, langileak enpresari jakinarazi beharko dio ahalik eta azkarren, eta ez du diru hori itzuli beharko, langilearen zabarkeria edo maulagatik izan dela erabakitzen ez bada.

Nolanahi ere enpresak behar diren izapideak egin ahal izango ditu, gidariei zerbitzuan ebatsitako edo lapurtutako aldaketen eta bilketaren zenbatekoak berreskuratzeko agintaritzza eskudunaren aurrean salatu ondoren.

108. artikulua.- Kaleratzea. Kontratua Langileen Estatutuko 52. artikuluan adierazitako arrazoi objektiboak direla medio edo diziplinako kaleratzeagatik iraungitzen bada, epai irmoak bidegabeko kaleratzea egon dela deklaratzeko badu, Enpresak berriro hartu beharko du langilea.

Kontratuan jasotako kausengatik, edo hitzartutako denbora agortu delako, edo kontratuaren xedea zen obra edo zerbitzua amaitu delako, lan-kontratua eteten den kasuetan, kontratu horren etete-arekin ados ez dagoelako langileak demanda jartzen badu, Enpresak aukera izango du langilea berriz hartzeko edota kontratuaren etetea bidegabetzat jotzen duen epai irmoaren aurrean, kalte-ordaina emateko.

109. artikulua.- Atxiloketa. Langileari askatasuna kentzeak ez du kontratuaren edo lan-harremanaren iraungitzea ekarriko zigor-epaia ez dagoen bitartean, eta askatasunik ezak irauten duen bitartean lanpostua gordeko zaio.

110. artikulua.- Aparteko orduak

Lantegietako langileei, zerbitzuaren premiak direla-eta, lanaldi arrunta amaitu eta lanetik alde egin ondoren, premiazko lan atzera-ezinak egiteko eskatzen bazaie, lan horien gutxieneko iraupena hiru ordukoa izan dela hartuko da aintzat.

Laneko legerian eta Toki eta Foru Administrazioiko Langileen Enplegu Baldintzak arautzen dituen X. Akordioaren (EUFALEBA) 1. tituluko IV. kapituluko araudian ezarritako mugak aplikatuko dira.

Cada dos años:

- 2 jersey
- 2 camisas de trabajo
- 2 pantalones de trabajo
- 10 Pares de calcetines.

3. Los conductores de la sección de grúas recibirán las siguientes prendas cada año:

- 4 Camisas
- 2 Pantalones de Trabajo
- 3 Buzos
- 3 Toallas industriales.

Y cada dos años:

- 1 Jerseys de verano
- 1 Jerseys de invierno
- 1 Anorak trivalente
- 1 traje de agua.
- 1 chaleco Reflectante
- 1 Par de botas de Seguridad borceguis
- 1 Par de zapatillas o zapatos de seguridad
- Guantes (reposición por rotura)
- 10 Pares de calcetines.

Los trabajadores de servicios especiales que a su vez realizan tareas de guarda en talleres dispondrán de:

- Taquilla
- 1 buzo de tela anual
- 1 par de botas de goma
- guantes de goma

4. El lavado de estas prendas correrá a cargo de la Empresa.

5. Las prendas que quedasen inútiles antes de concluir los plazos citados serán reemplazados sin dilación.

## CAPÍTULO XI

Artículo 105.- Promoción del personal. La empresa promocionará que sus empleados mantengan el nivel de conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo autorizando la participación en cursos de reciclaje y perfeccionamiento.

Artículo 106.- Condiciones de trabajo. La Empresa se compromete a estudiar y contestar sin dilación todo tipo de quejas y solicitudes formuladas por los trabajadores sobre las condiciones de trabajo.

Artículo 107.- En caso de hurto o robo del dinero recaudado o del billete, el trabajador estará obligado a notificarlo a la Empresa en el plazo mínimo posible, no respondiendo de su devolución excepto cuando se resuelva que han habido negligencia o dolo del trabajador.

No obstante la empresa realizará los trámites pertinentes para interesar la recuperación de los importes relativos a cambios y recaudación sustraídos a los conductores durante el servicio por hurto o robo denunciado ante la autoridad competente.

Artículo 108.- Despido. En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas a que se refiere el Artículo 52 del Estatuto de Trabajadores o de despido disciplinario, si la sentencia firme declarase el despido improcedente, la Empresa optará por la readmisión del trabajador.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por las causas señaladas en el contrato o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, si el trabajador plantease demanda por discrepancia sobre la extinción de dicho contrato, la Empresa conservará la opción entre la readmisión y la indemnización ante una sentencia firme que declarase improcedente la extinción del contrato.

Artículo 109.- Detenciones. La privación de libertad del empleado, mientras no exista sentencia condenatoria no implicará rescisión del contrato o la de la relación laboral, reservándose el puesto de trabajo mientras dure la citada privación de libertad.

Artículo 110.- Horas extraordinarias

1. Cuando el personal adscrito a talleres, por necesidades del servicio, después de haberse ausentado de la Empresa por haber finalizado la jornada normal, sea requerido para realizar trabajos urgentes e inaplazables, se considerará que la duración mínima de estos ha sido de tres horas.

2. Se aplicarán los límites establecidos en la legislación laboral y la normativa del Capítulo IV del título 1. del X Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo de la Administración Foral (Arcepape).

a) EUFALEBA X. akordioaren 44. artikuluan ezarritakoari dagokionez honako hau ezarri da: sei hilabeteko epean lan-unitate bakoitzean eginiko aparteko lanorduen batezbesteko hileko zenbaketa —txandakako lan-sistemaren ondorioz eginikoak eta zerbitzuari kalterik eragin gabe eten ezin daitekeen kasuetan eginikoak izan ezik— TUVISAko indarreko lanaldiari dagozkion orduen parekoa edo handiagoa bada, eta dagokion azterlanean frogatzen bada errendimendua, produktibitatea eta lan-antolamendua egokiak direla, plantillan lanpostu berriak sortuko dira. Lanpostu horien eginkizunak berak izango dira eta kopurua ezartzeko aparteko ordu guztiak zati lanaldia osatzen duten orduak egingo da.

b). Prozedura. X. Akordioaren 38. artikuluan xedaturikoaz gain, honako izapide hauek egingo dira:

- i. Aparteko orduak egiteko alde zurretiko baimen-eskaera motibatua.
- ii. Eskaera hori Langileen Batzordeari jakinaraztea.
- iii. Langileen Batzordeari jakinaraziko zaion Kudeatzailearen erabakia.
- iv. Aurreikusi ezin diren orduak edo premiazko orduak egin eta gero izapidetu ahal izango dira, betiere ordu horien hasieratik zenbatzen hasi eta 24 orduko epean.

c). Kompentsatzea. Orduak erantsitako taulan ezarritakoaren arabera ordainduko dira, baina langileak ordu horiek atsedeen-denborekin kompentsatzea erabaki ahal izango du, honako era honetan: aparteko ordu arrunt 1: 2,00 atsedeen-ordu aparteko gaueko edo jaieguneko ordu 1:2,45 atsedeen-ordu

d). Aparteko orduak egitea ezinbestekoa denean eta horiek egitea baimentzen denean, aukera emango zaie unitateko langile guztiei.

## XII. KAPITULUA

111. artikulua.- Langileen hizkuntza-eskubideei buruz: Langileek euskara ikasi nahi izanez gero, XI. EUFALEBA akordioaren 164. artikuluan ezarritako baldintzak izateko eskubidea edukiko dute, betiere TUVISAk behar dituen zerbitzu iraunkorraren aldagaiak kontuan izanik eta txandek eurekin dakartzaten eskola-ordutegiei buruzko mugapenekin.

112. artikulua.- Lanordutik kanpoko euskara-ikastaroak. Langileak lanalditik kanpoko euskara-ikastaroak egin nahi baditu (gehenez 3 ordu egunean edo 15 ordu astean), kompentsazio gisa ordu 1 libratzeko eskubidea izango du ikastaroa egunean 2 ordukoa baldin bada, eta ordu 1 eta erdikoa eguneko 3 ordukoa baldin bada, eta denbora proportzionala libratuko du bestelako lanaldia egiten badu.

## XII. KAPITULUA

### LANGILEEN, SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEEN, PREBENTZIO DELEGATUEN, LANEKO JAZARPENAREN AURKAKO ETA SEXUAGATIKO JAZARPENAREN AURKAKO BABES NEURRIEN BERMEA

113. artikulua.- Lan-arriskuen prebentzioa. Lan-arriskuen prebentzioa Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuaren bitartez emango da (EABPZ), horren onuradun diren erakundeei Lan-arriskuen Prebentzioaren arloan zerbitzu hori eskaintzeko eratu baitzen. Gaur egun EABPZaren erabiltzaileak honako hauek dira: Gasteizko Udala, Udal Enpresak eta Erakunde Autonomoak.

EABPZak diziplina-arteko izaera edukiko du eta prebentzioaren arloan arituko diren teknikari espezializatuak izango ditu, Laneko Arriskuen Prebentziarako 31/95 Legean aurreikusitako lau espezialitateetan: Laneko segurtasuna, industria-higienea, ergonomia eta psikosozilogia aplikatua, baita laneko medikuntza ere.

Honako hauek dira EABPZaren helburuak: Laneko arriskuen prebentzioa sustatzearen alde lan egitea, arlo horretako Legeek ezarritakoaren arabera erabiltzaileei dagozkien jardunetan aholkua emanez eta lagunduz.

EABPZaren onuradun gisa, TUVISAk konpromisoa hartzen du Udaleko Zuzendaritza Batzordeak ezartzen dituen kuotak ordaintzeko. Kuota horiek urtebetekoak izango dira. Horretaz gain, EABPZaren funtzionamendua arautzen duten Barne Erregimeneko Arauak betetzeko konpromisoa ere hartzen du.

a) A efectos de lo dispuesto en el Artículo 44 del X Acuerdo regulador ( Arcepafe), se establece que en el caso de que un período de seis meses, el cómputo mensual medio de horas extraordinarias realizadas en cada unidad de trabajo, exceptuadas las derivadas del sistema de trabajo a turnos y aquellas en las que el servicio no pueda interrumpirse sin perjuicio para el mismo, sea igual o superior al total mensual de horas que corresponda a la jornada vigente en el TUVISA, y quedarse demostrado en el correspondiente estudio que el nivel de rendimiento, productividad, y organización del trabajo es el adecuado, se procederá a la creación y provisión en la plantilla de tantos puestos de trabajo del mismo contenido funcional el resultado obtenido al dividir el número global de horas extraordinarias, por el número de horas anuales que componen la citada jornada.

b). Procedimiento. Además de lo dispuesto en el Artículo 38 del X Acuerdo, se efectuarán los siguientes trámites:

- i. Petición previa y motivada de autorización para realizar horas.
- ii. Traslado de la petición al Comité de trabajadores.
- iii. Decisión por el Gerente que será comunicada al Comité de Trabajadores.
- iv. Las horas imprevisibles o urgentes, podrán ser tramitadas con posterioridad a su realización, pero siempre en el plazo de 24 horas desde su inicio.

c). Compensación. Las horas se abonarán conforme a lo indicado en la Tabla anexa, pero el empleado podrá optar por su compensación en tiempo de descanso con arreglo a lo siguiente:

1 hora extra normal: 2,00 horas de descanso

1 hora extra festiva o nocturna: 2,45 horas de descanso

d). Cuando sea imprescindible la realización de horas extraordinarias y éstas sean autorizadas, para su ejecución, se dará opción a todos los empleados de la unidad.

## CAPÍTULO XII

Artículo 111.- De los Derechos lingüísticos de los trabajadores: Los trabajadores tendrán derecho a las condiciones de acceso al aprendizaje del euskera señaladas en el Artículo 164 del XI ARCEPAFE, con las variables que el servicio permanente de TUVISA requiere y con las limitaciones respecto a horarios de las clases que los turnos implican.

Artículo 112.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral. En el caso de la realización voluntaria de cursos de Euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

## CAPÍTULO XIII

### DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 113.- Prevención de Riesgos Laborales. La Prevención de Riesgos Laborales se prestará mediante el Servicio de Prevención Propio Mancomunado (SPM), constituido para la prestación del servicio relativo a la Prevención de Riesgos Laborales de las Entidades beneficiarias del mismo. Actualmente son usuarios del SPM: el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, las Empresas Municipales y Organismos Autónomos.

El SPM tendrá carácter interdisciplinario y contará con técnicos especialistas, con dedicación a la prevención, de las cuatro especialidades que contempla la Ley de P.R.L.31/95: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada, así como, Medicina del trabajo.

Constituyen los fines del SPM: Colaborar en el fomento de la prevención de riesgos laborales, asesorando y apoyando las actuaciones que corresponden a los usuarios conforme a lo establecido por las Leyes en la materia".

Como beneficiaria del SPM, TUVISA se compromete al pago de las cuotas que se fijan por el Comité Directivo del Ayuntamiento, que serán por un período anual, así como el acatamiento de las Normas de Régimen Interno que regulan el funcionamiento del SPM.

Tuvisa, Gasteizko Udalaren Enpresa-arteko Zerbitzuaren barruan egongo da, edo etorkizuneko Prebentzio-sistemetan, Gasteizko Udaleko langileek dituzten baldintza beretan.

#### 114. artikulua.- Segurtasuna eta Osasuna

Enpresak, indarreko Ordenantza helaraziko die Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideei. Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da Segurtasun eta Osasuneko Ordenantza orokorrean ezarritakoaren arabera. Segurtasun eta Osasun Batzordeak aztertu beharrezkotzat jotzen dituen gaiei buruz adierazitako batzordeko kideek lanaldian zehar egiten dituzten jardunak erraztu egingo ditu enpresak.

Osasun-azterketa. Enpresako langileei osasun-azterketa bat egingo zaie urtean, Enpresako Medikuntzako Enpresa-arteko Zerbitzuan. Azterketa horren emaitzak langileari emango zaizkion osasun-kartiletan adieraziko dira. Osasun-azterketa egiteko erabilitako denbora lan egindako denboratzat hartuko da, azterketa hori lanaldiaren barruan egin ezin denean. Hori egiteagatik lau orduko konpentsazioa emango zaio langileari.

3. Enpresak, Segurtasun eta Osasun Batzordearekin batera, Segurtasunari eta Osasunari buruzko arauak errespetatu eta gauzatzen direla zainduko du.

4. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak Enpresa Batzordeko kide ez direnean, Enpresa Batzordeko kideek jasotzen duten zenbatekoaren baliokidea den laguntza jasoko dute.

115. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna aplikatzea.- Laneko arriskuen prebentzioaren arloko arau-esparrua aplikatzeari dagokionez, TUVISAK honako hauen bitartez egingo du laneko arriskuen prebentzioa: Udaleko EABPZaren eginkizunetan prebentzio-jarduera integratuz, eta TUVISAKo langileen segurtasuna eta osasuna babesteko beharrezkoak diren neurriak hartuz.

#### 116. artikulua.- Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana

TUVISAKo laneko arriskuen prebentzioa Udalaren kudeaketa-sistema orokorrean gehitu beharko da, bere baitan dituen jarduera guztietan nahiz bere hierarkia-maila guztietan; horretarako, Laneko Arriskuen Prebentziorako Plan bat ezarri eta aplikatuko da.

2. Laneko Arriskuen Prebentziorako Planak honako gauza hauek izan beharko ditu: antolamendu-egitura, betebeharrak, funtzioak, praktikak, prozedurak, prozesuak, eta TUVISAn prebentzioa bermatzeko beharrezkoak diren baliabide guztiak.

3. Prebentzio-planak kudeaketarako eta aplikaziorako erabiliko dituen tresna nagusiak Laneko Arriskuen Ebaluazioa eta Prebentzio Jardueraren Plangintza izango dira, honako modu honetan:

a). Laneko Arriskuen Ebaluazioak, oro har, jardueraren izaera, lanpostuen ezaugarriak eta horietan diharduten TUVISAKo langileen ezaugarriak aztertuko ditu; era berean, arrisku espezifikoak eta arrisku bereziko jardueren araudia aintzat hartuta, egin behar den beste edozein jarduera ere aztertuko du.

b). Prebentzio Jardueraren Plangintzaren xedea Laneko Arriskuen Ebaluazioak jakinarazitako arriskuak deuseztatzean, txikitzean edo kontrolatzean datza. Prebentzio-jarduerak ekiteko epea, arduradunen izendapena eta beharrezkoak diren giza baliabide eta baliabide materialak zehaztu beharko dituzte. TUVISAK prebentzio-jarduera horien etengabeko jarraipena egingo du.

#### 117. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea

1. Segurtasun eta Osasun Batzordea partaidetzako kide anitzeko organo paritarioa da; bere betebeharra TUVISAK arriskuen prebentzioaren arloan egiten dituen jardueri buruz aldiro galdetzea eta horiei buruzko proposamenak egitea da.

2. TUVISAK 50 langile edo gehiago dituenean Segurtasun eta Osasun Batzorde bat osatuko da.

3. Segurtasun eta Osasun Batzordea, alde batetik, TUVISAKo Prebentzio Delegatu guztiek osatuko dute eta, beste aldetik, Enpresa Arteko Prebentzio Zerbitzuaren ordezkariak osatuko dute, prebentzio-delegatuen kopuru berean.

4. Segurtasun eta Osasun Batzordearen batzarretan Delegatu Sindikalek eta aurreko paragrafoan adierazitako osararen barnean

Tuvisa estará integrado en el Servicio Mancomunado del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz o en futuros sistemas de Prevención, en las mismas condiciones que tengan los Empleados Municipales del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

#### Artículo 114.- Seguridad y Salud

1. La empresa proporcionará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud la Ordenanza vigente. Se constituirá formalmente el Comité de Seguridad y Salud en la forma establecida en la Ordenanza General de Seguridad y Salud. La Empresa facilitará las actuaciones de los miembros del Comité de Seguridad y Salud durante la jornada de trabajo, relacionadas con los temas que dicho Comité considere necesario analizar.

2. Reconocimiento médico. Los trabajadores de la Empresa serán objeto de un reconocimiento médico al año, en el Servicio Mancomunado de Medicina de Empresa y el resultado de éste se anotará en las Cartillas Sanitarias que serán entregadas al trabajador. El tiempo de reconocimiento médico se computará como de trabajo cuando no se pueda efectuar dentro de la jornada laboral. Asignándose una compensación de cuatro horas para su realización.

3. La Empresa velará con el Comité de Seguridad y Salud porque se lleven a cabo la observación y puesta en práctica de las normas sobre Seguridad y Salud.

4. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral en los que no concurra la circunstancia de ser miembro del Comité de Empresa gozarán de una ayuda de similar importe a la de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 115.- Aplicación de la Seguridad y salud laboral. En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, TUVISA, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer del S.P.M. del Ayuntamiento y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados de TUVISA.

#### Artículo 116.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

1. La prevención de riesgos laborales en TUVISA deberá integrarse en el sistema general de gestión del Ayuntamiento, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en TUVISA.

3. El Plan de Prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, en los siguientes términos:

a). La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados de TUVISA que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b). La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y TUVISA realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

#### Artículo 117.- Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de TUVISA en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud cuando TUVISA cuente con 50 o más empleados.

3. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los Delegados de Prevención de TUVISA, de una parte, y por los representantes del S.P.M. en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

4. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables

ez dauden Udaleko prebentzioaren arduradun teknikoek parte hartuko dute, hitzarekin baina botorik gabe. Baldintza beretan parte hartu ahal izango dute, organo honetan eztabaidatzen diren gaiei buruzko prestakuntza berezia edo informazioaren berri duten langileek, edo Enpresa Arteko Prebentzio Zerbitzuaz kanpoko teknikariek, betiere Batzordeko zenbait ordezkariak hala eskatzen badute.

5. Segurtasun eta Osasun Batzordea hiru hilean behin bilduko da, eta batzordearen ordezkarietako batek eskatzen duen bakoitzean.

6. Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek beren zeregina gauzatzekoan sartuko duten denbora ohiko lanaldiaren barrukotzat joko da xede guztiei begira, eta une oro hurreneko buruari eman beharko zaio horren berri.

118. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordearen eskumenak eta ahalmenak

1. Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

a). TUVISA arriskuak prebenitzeko plan eta programak landu, abian jarri eta ebaluatzerakoan parte hartzea, jazarpen moralaren eta/edo sexualaren alorreko jardun-protokoloak lantzea barne. Horretarako, Batzordearen barruan honako hauei buruzko proiektuak eztabaidatu egingo dira, abian jarri aurretik eta arriskuaren prebentzioan duten eraginari dagokionez: lanaren plangintza, antolamendua eta teknologia berrien ezarpena, indarreko legerian biltzen diren babes-eta prebentzio-jarduerak antolatu eta garatzea, eta prebentzio-alorreko prestakuntzari buruzko proiektua eta antolaketa.

b). Arriskuak benetan prebenitzeko metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea, TUVISA baldintzak hobetzeko edo akatsak konpontzeko proposamena eginez.

2. Bere eskumenak erabiliz, Segurtasun eta Osasun Batzordeak honako ahalmen hauek izango ditu:

a). Lantokian arriskuaren prebentzioari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzea, horretarako egokitzat jotzen dituen bisitaldiak eginez.

b). Bere eginkizunak betetzeko behar dituen lan-baldintzei buruzko agiri eta txosten guztiak ezagutzea, baita, hala badagokio, prebentzio-zerbitzuaren jardueratik eratorritakoak ere.

c). Langileen osasun edo osotasun fisikoan gertatu diren kalteak ezagutzea eta aztertzea, kalte horien arrazoiak neurtzeko eta bidezko prebentzio-neurriak proposatzeko.

d). Prebentzio-zerbitzuaren urteko memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea.

e). Istripua izateko edo osasuna kaltetzeko arrisku larria duten langileen jardura geldiaraztea. Akordio hori TUVISA eta Lan Administrazioako Agintaritzari jakinaraziko zaie lehenbailehen, eta horrek erabakitako geldiaraztea berretsi edo bertan behera utziko du, 24 orduko epean.

119. artikulua.- Prebentzio Delegatuak

1. TUVISAko prebentzio-delegatuak langileen ordezkariak dira, eta lan-arriskuaren prebentzioari dagokionez, berariazko eskumenak eta ahalmenak dituzte.

2. Langileen aldeko Prebentzio-delegatuak Langileen Batzordeko kideek izendatuko dituzte. Izendatutako delegatuen kopurua TUVISA osatzen duten pertsonen araberakoa izango da.

3. Hautatuak ez diren prebentzio-delegatuek 40 orduko kreditua izango dute hilean, lan-arriskuaren alorrean bete beharreko eginkizunetarako.

4. Aurreko idatz-zatian adierazitakoa gorabehera, Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Enpresa Arteko Prebentzio Zerbitzuak (EABPZ) arrisku-prebentzioaren alorrean egindako bilera guztiei dagokien denbora egiaz lan egindako denboratzat hartuko da, aipatutako ordu-kreditua alde batera utzita.

5. Haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio-alorreko baliabide eta prestakuntza guztiak jarriko ditu TUVISAk Prebentzio Delegatuen eskura. Prestakuntzan emandako denbora lan-denboratzat hartuko da xede guztietarako. Gainera, eta eginkizun horiei begira, Prebentzio Delegatuek prestakuntza-ikastaroetara, jardunaldietara edo ekitaldietara bertaratzeko lizentziarako eskubidea izango dute, Segurtasun eta Osasun Batzordeak onartu ondoren. TUVISAk bere gain hartuko ditu izen-ematearen eta matrikularen gastu guztiak.

técnicos de la prevención en el Ayuntamiento que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar empleados que cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos al S.P.M. siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.

5. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

6. El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

Artículo 118.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a). Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en TUVISA, incluyéndose entre los mismos la elaboración de protocolos de actuación en materia de acoso moral y/o sexual. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

b). Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a TUVISA la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a). Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b). Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c). Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d). Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e). Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo grave e inminente de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a TUVISA y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 119.- Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención de TUVISA son los representantes de los trabajadores con competencias y específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo

2. Los Delegados de Prevención por parte del personal serán designados por los miembros de la Junta de Personal, en un número de delegados en función del número de personas que integran TUVISA.

3. Los delegados de prevención no electos tendrán un crédito de 40 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Servicio Propio Mancomunado S.P.M. en materia de prevención de riesgos.

5. TUVISA deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de TUVISA.

## 120. artikulua.- Prebentzio-delegatuen eskumenak eta ahalmenak

1. Prebentzio Delegatuek honako eskumen hauek dituzte:

a). Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuarekin (EABPZ) lankidetzan aritzea prebentzio-ekintza hobetzeko.

b). Langileen lankidetzan sustatzea lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudia gauzatzeko.

c). Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuak (EABPZ) kontsulta egingo die lan-arriskuen prebentzioaren alorreko gaien inguruko erabakiei buruz, erabaki horiek gauzatu aurretik.

d). Lan-arriskuen prebentzioaren alorreko araudia betetzen dela zaindu eta kontrolatzea.

2. Prebentzio Delegatuek honako eskumen hauek dituzte:

a). Teknikari eta ikuskatzaileei laguntzea, lan-arriskuei buruzko araudiak betetzen diren egiaztatzeko TUVISA n egiten diren bisitaldi eta egiaztapenetan. Horiei guztiei egokitzat joko dituzten oharrak egiteko aukera izango dute.

d). Beren eginkizunak gauzatzeko beharrezkoak diren lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratzea. Nolanahi ere, datu horiek erabiltzerakoan muga batzuk jarriko dira eta horrenbestez datuak ezin izango dira langileak diskriminatzeke eta langileen kaltetan baliatu. Informazio mediko pertsonala, halaber, ezin izango da eskuratu.

c). TUVISAK Prebentzio Delegatuei langileen osasunean eragindako kalteei buruzko informazioa eman behar die, informazio horren berri izan bezain laster. Prebentzio Delegatuak gertaeren tokira bertara daitezke, lanalditik kanpo bada ere, gertaera horien zirkunstantzien berri izateko.

d). Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuko (EABPZ) laneko arriskuen prebentzioaren alorreko arduradunaren eskutik informazioa jasotzea, TUVISAN babes- eta prebentzio-jardueren ardura dutenen informazioei buruz.

e). Lantokiak bisitatzea, lan-baldintzen egoera zaindu eta kontrolatzeko. Horretarako, lantokietako edozein eremutan sartzeko aukera izango dute, baita lanaldian zehar langileekin komunikatzeko ere, betiere zerbitzuan eraginik izan gabe.

f). Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuari (EABPZ) prebentzio-alorreko neurriak eta langileen segurtasuna eta osasuna babesteko mailak hobetzeko neurriak har ditzan eskatzea. Horretarako, TUVISARI eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari proposamenak egiteko aukera izango du, Batzordean eztabaida daitezke.

g). Langileak ordezkatzeko organoari jarduerak geldiarazteko erabakia har dezan proposatzea, gai horri buruzko indarreko legerian aurreikusitako zirkunstantziak gertatzen badira.

121. artikulua.- Laneko ekipoak eta segurtasun-bitartekoak

1. TUVISAK beharrezko neurriak hartuko ditu laneko ekipoak egin beharreko lanera behar bezala egokitzeko; laneko ekipo horiek erabiltzerakoan langileen segurtasuna eta osasuna bermatuko dutelarik.

2. TUVISAK langileen eginkizunak gauzatzeko babes-ekipo individual egokiak jarriko ditu langileen eskura, eta ekipo horiek behar bezala erabiltzen direla zainduko du une oro, betiere egin beharreko lanen nondik norakoa dela-eta ekipo horiek erabili behar badira.

3. Enpresa Arteko Berezko Prebentzio Zerbitzuak (EABPZ) haien esku utzitako babes-ekipo individualak erabili behar dituzte nahitaez langileek; erabiltzen ez badituzte, dagokion diziplina-espedita irekiko zaie.

122. artikulua.- Osasuna zaintzea

1. Lanean prebentziorako eraginkorra izango den osasun-zaintzako eredu bat ezartzeko, Enpresak honako hauek hartu beharko ditu kontuan:

a). Arriskuen Ebaluazioan eta langileen osasun-egoeran atzemandako lan-baldintzak aztertzea, lanarekin zerkusia duten osasun-arazoak detektatzeko.

b). Lanpostuaren eginkizunak gauzatzetik eratorritako arriskuak kontrolatzea, langileen osasunarentzat kaltegarri izan daitezkeela aintzat hartuta.

c). Prebentzio-ekintza planifikatzea, idatz-zati honen a) eta b) puntuetan ezarritakoa aintzat hartuta.

## Artículo 120.- Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a). Colaborar con el Servicio Propio Mancomunado (S.P.M.) en la mejora de la acción preventiva.

b). Promover y fomentar la cooperación de los empleados en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.

c). Ser consultados por el Servicio Propio Mancomunado (S.P.M.), con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.

d). Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Son facultades de los Delegados de Prevención:

a). Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en TUVISA para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b). Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado, y del acceso a la información médica de carácter personal

c). Ser informados por TUVISA sobre los daños producidos en la salud de los empleados una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d). Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de Servicio Propio Mancomunado (S.P.M.) informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en TUVISA.

e). Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los empleados, de manera que no se altere el servicio.

f). Recabar del Servicio Propio Mancomunado (S.P.M.) la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados de TUVISA, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g). Proponer al órgano de representación de los empleados la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 121.- Equipos de trabajo y medios de protección

1. TUVISA adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados al utilizarlos.

2. TUVISA deberá proporcionar a los empleados equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.

3. El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por el Servicio Propio Mancomunado (S.P.M.); en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 122.- Vigilancia de la salud

1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:

a). El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.

b). El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados que lo están desempeñando.

c). La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.

2. Aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera, honako osasun-azterketa hauek egingo dira:

a). Aldez aurreko edo sarrerako osasun-azterketa: nahitaezkoa izango da eta langilea TUVISA onartu aurretik egingo da.

b). Aldizkako osasun-azterketa: lanpostuarekin lotuta dauden arriskuen arabera egingo dira berariazko Protokoloa aplikatuta, eta betiere, langileak aldez aurretik Segurtasun eta Osasun Batzordeari bere baimena ematen badiu, izaera orokorreko legezko araudiaren aplikazioa alde batera utzi gabe.

3. Azterketetan osasunerako arriskuak detektatzen badira lanpostuaren berezko eginkizunak betetzeari begira, lanpostua langileari egokitu zaio, eta hori ezinezkoa bada, lanpostuaren berezko eginkizunak gauzateak osasunari eragindako arriskuak deuseztatzeko edo murrizteko neurri egokiak hartuko dira.

4. Osasunaren zaintzak langileen intimitatea eta duintasuna errespetatuko ditu, baita langileen osasun-egoerarekin zerikusia duen informazioaren konfidentzialtasuna ere.

123. artikulua.- Jarduera toxiko, nekagarri eta arriskutsuen kontzeptualizazioa. Beren eginkizuna garatzerakoan langileek egiten dituzten jarduerak nekagarritzat, toxikotzat edo arriskutsutzat hartuko dira baldin eta baldintza toxikoen edo bereziki nekagarri edo arriskutsuen eraginpean egiten badira, langile horien betebeharrak betetzeko jarduera horiek betetzea ezinbestekoa bada ere.

124. artikulua.- Jarduera nekagarriak. Jarduera nekagarritzat hartuko dira zarata, bibrazio, ke, gas, usain, laino, esekidura-hauts edo bestelako substantzien ondorioz eragozpenak eragiten dituztenak, baita segurtasun fisikoa edota psikikoa arriskuan jartzen duen gainkarga ekar dezaketen jarduerak etengabe egitea ere: jarrera deserosoetan lan egitea, behin eta berriz pisuak altxatzea eta behartutako mugimenduak egitea, esaterako.

125. artikulua.- Jarduera toxikoak. Toxikotzat hartzen dira giza osasunarentzat kaltegarriak diren produktuak askatzea edo jaurtitzea eragiten duten jarduerak.

126. artikulua.- Jarduera arriskutsuak. Honako jarduera hauek hartuko dira arriskutsutzat: ezlandak, erregaiak, erradiazioak edo pertsonentzat edo ondasunentzat antzeko garrantzia duten beste batzuk direla-eta arrisku larriak eragin ditzaketen produktuak fabrikatzea, manipulatzeko, saltzea eta biltegitratzea helburutzat dutenak, baita berehalako lesio fisikoak eragin ditzaketenak ere.

127. artikulua.- Segurtasun-neurriak ezartzea. Edonola ere, beharrezkoak diren segurtasun- eta osasun-neurri egokiak jarri, adierazitako nekagarritasun-, toxikotasun- edo arriskugarritasun-egoerak konpontzeko ahaleginak egingo dira.

128. artikulua.- Desadostasunak konpontzea. Jarduera batzuk toxikotzat, nekagarritzat edota arriskutsutzat hartzeari edo ez hartzeari buruz TUVISAren eta langileen ordezkari legalaren artean adostasunik ez badago, bi alderdiek Jarraipen Batzorde Paritarioari horri buruzko txosten bat igorriko diote; Batzorde horrek auzia erabaki eta ebatzi dezake, eta nahi izanez gero, Segurtasun eta Osasun Batzordeari txosten osagarria eskatuko dio.

129. artikulua.- Katalogazioak berrikustea. Jatorritik toxikotzat edo bereziki arriskutsutzat sailkatu diren jarduerak burutzean, segurantzaren eta osasunaren aldetiko egoera aldatuz gero, orduan sailkapen horiek berrikusi beharko dira, eta katalogazio hori kendu ahal izango da, baldin eta horretarako ezarri diren neurriak egoki gertatzen badira.

130. artikulua.- Amatasunaren babesa

1. Ebaluazioen arriskuak honako hau zehaztu beharko du: haurdun dauden edo berriki erditu diren langileek beren edo fetuaren osasunaren eragin negatiboa izan dezaketen agente edo laneko prozedura edo baldintzekiko duten esposizioaren nondik norakoa, maila edo iraunaldia zehaztea.

2. Arriskuen Ebaluazioak aditzera ematen badu langile horien segurtasuna eta osasuna arriskuan daudela edo egoera horrek langile horien haurdunaldian edo edoskitzealdian eragin negatiboa izan

2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

a). Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado al servicio de TUVISA.

b). Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los Protocolos específicos, siempre y cuando el empleado o empleada preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud.

3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 123.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas. Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal tendrán la catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados.

Artículo 124.- Actividades penosas. Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 125.- Actividades tóxicas. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

Artículo 126.- Actividades Peligrosas. Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Artículo 127.- Implantación de medidas de Seguridad. En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Artículo 128.- Resolución de Desacuerdos. Si no existiera acuerdo entre el Ayuntamiento o TUVISA y la representación de los empleados de TUVISA en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Paritaria de Seguimiento, que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 129.- Revisión de las catalogaciones. La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Artículo 130.- Protección a la maternidad

1. La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la TUVISA adoptará

dezakeela, Erakundeak beharrezko neurriak hartuko ditu langile horiek arrisku horretatik baztertzeko, eraginpeko langileen baldintzak edo lanaldia aldatuz.

Lanpostua edo lan-denbora egokitu ezin bada, edo egokitu arren, lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke, haurdun dagoen langilearentzat edo fetuarentzat, medikuak behar bezala egiaztatuta, langile horrek beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, hain zuzen ere, langilearen egoerarekin bateragarria dena.

Lanpostua edo eginkizuna aldatzerakoan mugigarritasun funtzionaleko kasuetan ezarriko diren arau eta irizpideak hartuko dira aintzat, eta aldaketa hori langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostura itzultzea baimenduko dion arte egongo da indarrean.

5. Aurreko idatz-zatietan xedatutakoa edoskitzealdian ere aplikatuko da, lan-baldintzek emakumearen edo seme-alabaren osasunean eragin negatiboa izan badezakete, eta Gizarte Segurantzaren erregimen aplikagarrian langilearen ardura duen medikuak egiaztatzen badu.

131. artikulua.- Gautxoriko segurtasuna

1. Enpresak tarifak aldatuko ditu, batetik, gaueko txartela dirupoltsa elektronikorekin ordaindu ahal izateko, eta, bestetik, txartela esku-dirutan ordaintzearen prezioa handitzeko, hartara jendeak dirupoltsa elektronikoa erabil dezan.

2. Segurtasun-sistema bat egongo da eta honako hauek izango dira sistema horren oinarriak:

- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek aukeraturiko segurtasun-itxidurak instalatzea, autobus berrietan bakarrik.

- Bideo-grabaketa duen telebista zirkuitu itxia instalatzea (soinua grabatzeko aukerarekin) gaueko zerbitzua egingo duten ibilgailu guztietan.

3. Zerbitzuan zehar Udaltzaingoaren eta Ertzaintzaren zaintza berezia.

Segurtasun hobekuntzek martxan egon beharko dute 2007ko lehen hiruhilekoan.

Enpresak segurtasuna dagoen arriskura egokituko du uneoro. Horretarako, jarraipen batzorde paritarioa eratuko da eta honako hauek osatuko dute: Tuvisako ordezkari bat, Udaltzaingoaren ordezkari bat, Enpresa Batzordeko kide bat, eta Laneko Segurtasun eta Osasun batzordeko ordezkari bat. Azken horrek egoeraren balorazioa egingo du aldizka.

#### XIV. KAPITULUA

##### LANEKO JAZARPENAREN ETA GENERO INDARKERIAREN AURKAKO BABES NEURRIAK

132. artikulua.- Laneko jazarpenaren aurkako babes-neurriak

1. Pertsona guztiek beren errespetua eta duintasuna aintzat hartzeko eskubidea dute. Printzipio horretatik abiatuta, Enpresak prebentzioaren bitartez lan egiteko kezka eta konpromisoa adierazi du, langileen jazarpen sexuala edo morala —lan-jazarpena, oro har— saihesteko.

2. Horren haritik, gerta daitezkeen egoerak detektatzeko beharrezko jardun-protokoloak lantzeko konpromisoa hartu du, edozein modalitatetako jazarpen-portaerak (jazarpen sexuala eta jazarpen morala) saihesten laguntzeko.

3. 2002ko irailaren 23ko Europar Parlamentuko eta Kontseiluko 2002/73/EE Zuzentarauak honela definitzen du “sexu-jazarpeneko” egoera: pertsonak nahi izan gabe pertsona horren duintasunaren aurka egiten den ahozko sexu-portaera, ez-ahozkoa edo fisikoa, eta bereziki ingurune larderiatsuan, umiliagarrian eta iraingarrian sortzen dena.

4. Europar Batasunak, berriz, honela definitzen du “sexu-jazarpena”: portaera umiliagarri, iraingarri, larderiatsuko edo indarke-riazkoak, edo lan-ingurunean langileen bizitza pribatuan bidegabe sartzea, duintasunaren aurka eginez, hau da, pertsona edo pertsona horrek egindako lana gutxietsiz, eta ondorioz eraginpeko pertsonari kalte psikikoak eta/edo fisikoak eraginez.

133. artikulua.- Laneko jazarpen-kasuetarako jardun-protokoloa

1. Enpresa honek jardun-protokoloa sustatu nahi du, aldeztu aurretik mota guztietako lan-jazarpenen aurkako prebentzio-neurriak

las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada

Artículo 131.- Seguridad de Gautxori

1. La empresa modificará las tarifas de forma que el billete nocturno pueda abonarse con la tarjeta monedero y el pago en metálico del billete tenga un precio disuasorio que desaconseje su uso.

2. Se contará con un sistema de seguridad basado en:

- Instalación de mamparas de seguridad, modelo elegido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sólo en nuevas unidades de autobuses destinados al servicio.

- Instalación de un circuito cerrado de TV con grabación de video (con opción de grabador de sonido) en todos los vehículos destinados al servicio nocturno.

3. Especial vigilancia de la Policía Municipal y la Ertzaintza durante el servicio.

La entrada de la mejora de seguridad deberá estar en servicio en el primer trimestre de 2007.

La empresa adecuará en todo momento la seguridad al riesgo existente. Para ello se constituye una comisión paritaria compuesta por: un representante de Tuvisa, un representante de Policía Municipal, un miembro de Comité de Empresa, y un representante del comité de Seguridad y Salud Laboral que periódicamente valorará la situación existente.

#### CAPÍTULO XIV

##### MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 132.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta empresa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados, en general acoso laboral.

2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por “acoso sexual” la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por “acoso moral” todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 133.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral

1. El deseo de esta empresa es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo

sustatzeko, eta ondorenean, izapideen eraginkortasuna, azkartasuna eta konfidentzialtasuna bermatzeko.

2. Zentzu horretan, prozedura formal bat ezarri da, ikerketa eginez lan-jazarpena dagoen edo ez argitzeko. Hona hemen prozedura horren nondik norakoak:

a). Prozedurari hasiera emateko, lan-jazarpena jasan duen langileak salaketa idatzia aurkeztu beharko dio Giza Baliabideen arduradunari, gertaerak ahalik eta zehatzen azalduz. Langileak egokitzat jotzen badu, ordezkari sindikalei salaketa horren kopia helaraz diezaieke.

b). Salaketak informazio-txostena irekitzea dakar berekin, gertaerak argitzen ahalbidetzeko. Horretarako, salatutako gertaerak argitzeko beharrezkoak diren eragile guztiei entzungo zaie, banan-banan.

c). Gehienez 30 eguneko epean txostena emango da, eta bertan jazarpen-zantzurik dagoen edo ez adieraziko da, baita, hala badagokio, detektatutako arazoak konpontzeko proposatzen diren neurriak ere.

d). Lan-jazarpena dagoela egiaztatzen bada, diziiplina- edo zigor-erantzukizuna ezarriko da, dagokionaren arabera.

e). Gertaerak egiaztatzeko modurik ez badago, salaketa jarri duen langilearen aurkako errepresaliarik ez da hartuko.

f). Egozteak faltsuak direla modu frogagarrian egiaztatzen bada, dagokion diziiplina-espediente irekiko da.

3. Baliabide egokirik ezean enpresak prozedura garatzeko aukerarik ez badu, lan-jazarpenaren alorrean espezializatutako aholkulariengana jotzeko aukera izango du.

134. artikulua.- Laneko jazarpen egoeretan langileek duten babeserako eskubidea

Kasu horietan, langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

1. Informazio-espedienteaz izapidetzen den bitartean, salaketa jartzen duenari lanpostuz aldatzeko aukera emango zaio, unean uneko aukeren arabera eta horri buruzko erabakia hartu arte, Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

2. Eragileak informazio-espedienteaz esku hartzerakoan jardunen konfidentzialtasuna gorde beharko da, salatzaileak eta salatuak edo salatuak merezi duten errespetua sustatuz.

135. artikulua.- Genero-indarkeriaren aurkako babes-neurriak Indarreko legeriaren arabera eta Genero Indarkeriaren aurkako Babes Integraleko Neurri buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa betez, Enpresak bere eskura dituen neurri guztiak jarriko ditu abian genero-indarkeriaren biktima diren langileen babesa errazteko.

136. artikulua.- Genero-indarkeriako egoeretan langileek duten babeserako eskubidea

Beren babesa bermatzearen, genero-indarkeriaren biktima diren langile publikoek honako eskubide hauek dituzte:

1. Lanaldia murriztea, aldi berean eta proportzioan ordainsaria murriztuz, biktimaren aldeko babes-agindu judizialak irauten duen bitartean, Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

2. Lanaldia berrantolatzea, ordutegia edo ezar daitezkeen bestelako sistema alternatiboak egokituz, Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

3. Ordutegi malgua aplikatzea, bere beharren arabera eta Giza Baliabideen Departamentuak ezarritako irizpideen arabera.

4. Lantokiz aldatzea, eskuragarri dauden aukeren arabera.

5. Eszedentzia-egoera eta lanpostuaren erreserba eskatzea, legeak ezarritakoaren arabera.

6. Eszedentzia bat eskatzea, gutxieneko zerbitzualdia eman beharrik gabe eta bertan irauteko eperik gabe; eszedentzia horren lehen bi hilabeteetan ordainsariak oso-osorik jasoko dira.

137. artikulua.- Langileengan eragindako genero-indarkeria egoerak egiaztatzea

1. Aldez aurretik araututako eskubideak aitortzea eragiten duten genero-indarkeriazko egoerak egiaztatzeko, biktimaren aldeko babes-agindu judiziala aurkeztu behar da.

tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a). El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

b). La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c). En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

d). La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda

e). Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.

f). Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3. En los casos en que la empresa por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

Artículo 134.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

1. Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Artículo 135.- Medidas de protección contra la violencia de género

La empresa facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados víctimas de la violencia de género.

Artículo 136.- Derechos de protección de los empleados en el supuesto de violencia de género

Los empleados/as víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

1. Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

3. La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

4. El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

5. Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

6. Solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma; durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

Artículo 137.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Egoera hori egiaztatzeko, ministerio fiskalak txosten bat aurkeztu ahal izango du, babesteko agindua eman arte eskatzailea genero-indarkeriaren biktima delako zantzuak daudela adierazteko.

#### XV. KAPITULUA

##### SINDIKATUKO KIDE IZATEKO, EKINTZA SINDIKALERAKO, ORDEZKARITZARAKO, PARTAIDETZARAKO, BILTZEKO ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA BALIATZEKO ERREGIMENA

138. artikulua.- Berme sindikalak. Sindikatuko kide izateko, ekintza sindikalerako, ordezkaritza, partaidetzarako, biltzeko eta negoziazio kolektiborako eskubidea baliatzeko Euskadiko Administrazio Langileen Enplegu Baldintzak arautzen dituen Akordioan eta aplikatuko den gainerako legedian ezarritakoa hartuko da kontuan.

139. artikulua.- Askatasunez sindikatze eskubidea

1. Berezko interes profesional, ekonomiko eta sozialak babesteko eta sustatzeko asmoarekin, sindikatu bateko kide izateko eskubide eta askatasun osoa dute langileek.

2. Enpresako hierarkiekiko, agintaritzekiko eta organoekiko independentzia osoa izango dute Sindikatuek, eta edozein esku-sartzeren aurkako lege-babesa izango dute.

140. artikulua.- Babes sindikala.

1. Sindikatuen aurkako edozein diskriminazio ekintzaren edo lanpostuaren gutxieste dakarren edozein jardueraren aurrean langilea babesteko, enpresak bere langileentzako beharrezkoa den babesa ezarriko du.

2. Babes hori honako xede hauek dituzten ekintzen aurka ezarriko da bereziki:

a). Langilearen lan-baldintzetan eragitea, Sindikatu bateko kide egin ez dadin edo sindikatu bateko partaidetza uztera bultzatzeko.

b). Sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatuko berezko jardueretan parte hartzeagatik, langilea zigortzea, bere lanpostutik kentzea edota beste edozein erataria kaltetzea.

c). Sindikatu batean parte ez hartzeak edo sindikatu bat uztearen eskakizunak lanpostua baldintzatzea.

141. artikulua.- Babes sindikalari ezarri beharreko zehaztasunak. Titulu honetan langileei onartzen zaizkien eskubideak eta ondasunak zor zaien errespetua gordez bermatuko dira, lanaren eta zerbitzuaren beharren zaintza alde batera utzi gabe.

#### XVI. KAPITULUA

##### EKINTZA SINDIKALERAKO ESKUBIDEARI BURUZ: EGITURA, EREMUA ETA SUBJEKTUAK

##### LEHEN SEKZIOA. EKINTZA SINDIKALAREN EGITURA ETA ERAGIN EREMUA.

142. artikulua.- Ekintza sindikalaren egituratzea

1. Langileek lan egiten duten enpresako zerbitzuan bertan eta hortik kanpo, dagokien jarduera sindikalean parte hartzeko, eta sindikatu bateko kide izateko eta bertako jarduerak egiteko eskubide osoa dute, Askatasun Sindikalaren abuztuaren 2ko 11/1985 Legean ezarritakoa errespetatuz eta betez.

2. Aurreko paragrafoan adierazitakoari dagokionez, Erakunde barruan ekintza sindikalerako eremu materializat hartuko da lantokia; Erakunde horretako egoitzak, zein haren menpe dagoen bestelako bulego, establezimendu, lantoki edo lokalak ekintza sindikala egiteko lekutzat hartuko dira, nahiz eta fisikoki beste egoitza batean egon.

3. Aurreko idatz-zatian adierazitakoaren ildotik, enpresa osoan ordezkaritza handiena duten Sindikatuetak Atal Sindikalek osatzen dutena izango da enpresetako ekintza sindikalerako antolamendu-esparrua.

##### BIGARREN SEKZIOA. ATAL SINDIKALAK OROKORREAN.

143. artikulua.- Atal sindikalen eraketa

1. Legez onartutako Sindikatuetan afiliatutako langileek Atal Sindikalak sortu ahal izango dituzte.

2. Kapitulu honetako lehen atalean ezarritakoaz gain, Atal Sindikalek Hitzarmenean onartu zaizkien berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak jaso ditzaten, argi eta garbi egiaztatu beharko dute dagokien Erakundearen aurrean kide diren Sindikatuek TUVISAN

2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

#### CAPÍTULO XV

##### DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 138.- Garantías sindicales. El régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva será el establecido en el Acuerdo Regulator de las Condiciones de Empleo de Administración de Euskadi y demás legislación aplicable.

Artículo 139.- Derecho a la libre sindicación

1. El personal trabajador tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

2. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la empresa, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

Artículo 140.- Protección sindical

1. La empresa dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

a). Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b). Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c). Supeditar el empleo a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 141.- Cautelas a la protección sindical. Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercerán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.

#### CAPÍTULO XVI

##### DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO

##### SECCIÓN PRIMERA. CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL.

Artículo 142.- Configuración de la Acción Sindical

1. Los empleados dentro o fuera de su servicio en la empresa, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

2. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en las Instituciones, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Instituciones, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en la empresa, el que conforman las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de empresa.

##### SECCIÓN SEGUNDA. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.

Artículo 143.- Constitución de las Secciones Sindicales

1. El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.

2. Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Acuerdo a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma

egindako hauteskunde sindikaletan hautatu diren ordezkari-tza-organoen kideen %10 lortu dutela, edo enpresan jarduten duten langileei dagokienez gutxieneko afiliazio-ehunekoa dutela, honako eskala honen arabera:

LANGILE KOPURUA	AFILIATUEN GUTXIENEO EHUNEOA
6 baino gutxiago	%75
6 - 30	%50
31 - 100	%20
101etik gora	%15

144. artikulua.- Atal sindikalen bermeak, ahalmenak, funtzioak eta eskumenak

Aurreko artikuluan adierazitako atal sindikalek, besteak beste, honako ahalmen, berme, eginkizun eta eskumen hauek izango dituzte:

a. Kide direneko Sindikatuaren eta bertako kideen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko.

b. Ordezkari sindikalen bitartez, kide guztien gizarte- eta lan-gaietarako legezko ordezkari-tza izatea eta gauzatzea, kideek erabili ditzaketen bestelako legezko ordezkari-tza-moduak bazter utzi gabe.

c. Atal Sindikalen esku horrelako ordezkari-tza uzteak, besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaratu, edozein afiliaturen izenean eta ordezkari-tzan, afiliatuek nork bere aldetik egin ditzaketen jarduerak bazter utzi gabe.

d. Dagokion erakundeko langileen gaiei buruz legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak ezartzen dituen bideetatik.

e. Erakundeko langileen gizarte- eta lan-aldarrikapenak bildu, eta agintaritzari, bertako organo eskudunei eta hautatutako ordezkari-tza-organoei aurkezteko ahalmena dute, hitzarmen honetan ezarritako bideen arabera.

f. Beren ekimenez, erakundeko langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruz informazio guztia jasotzea; horretarako, legeak ezartzen dituen baldintzetan Atal Batzordeek eta delegatu edo ordezkari sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta koptatzeko.

g. Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren alorrean interesa duten informazioa, prentsa, propaganda eta argitalpenak lantzea, erakustea eta hedatzea.

h. Horretarako, enpresak iragarki-taulak jarriko ditu Atal Sindikalen eskura, enpresako lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokitu zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitaterik onena egiteko eta jendeak material hori eskuratzeko aukera izan dezan errazteko.

i. Gainera, dagokion enpresaren agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko argitalpenak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu horrelakoak eskatuko dizkion Atal Sindikalaren eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidura materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badiu.

j. Erakundeak utzitako lokal bat ekintza sindikaletarako erabiltzea. Lokalaren ezaugarriek eta ekipamenduak edukierari, hornidura materialari eta kokapen fisikoari dagokienez ager daitezkeen beharrei erantzun diete. Material baliabideek horretarako aukera ematen badute, lokalaren erabilera eskusiboa eta baztertzalea izango da, betiere Atal Sindikalak 143.2 artikuluan (Atal Sindikalen Egituraztea) azaltzen den eskalan agertzen diren mugak gainditzen baditu. Nolanahi ere, enpresako langileen kopurua 500etik gorako denean, %20ko kide kopurua iristen diren atal sindikalek izango dute lokal bat eskuratzeko aukera. (250 langiletik gora dituzten enpresa edo lantokietan sindikatuek beren jarduerak garatzeko lokal bat erabili ahal izango dute).

fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en TUVISA o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la empresa, calculado a tenor de la siguiente escala.

NÚMERO DEL TRABAJADORES	PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN
Menos de 6	75%
De 6 a 30	50%
De 31 a 100	20%
Más de 101	15%

Artículo 144.- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales

Las secciones sindicales a que se refiere el artículo anterior tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a. Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.

b. Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

c. La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.

d. Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

e. Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la empresa y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este acuerdo.

f. Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

g. Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.

h. A estos efectos, la empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloneros, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

i. Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la empresa respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

j. Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 143.2 (Constitución de las Secciones Sindicales); en cualquier caso se proporcionará este Local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados de la empresa supere los 500. (A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores).

k. Bilerak eta biltzarrak deitzea eta egitea, afiliatuekin edo enpresako langile guztiekin edo batzuekin, lanaldian edo lanalditik kanpo, enpresaren instalazioetan edo horietatik kanpo, hitzarmen honetan ezarritako biltzeko eskubidearen baldintzak kontuan hartuta.

l. Aholkulariak erabiltzea beren eskumenak gauzatzera egiten duten edozein jardueratan.

m. Langileen arloari, laneko segurtasun-baldintzen eta laneko osasun eta higiene baldintzen arloari, bertaratzeari, segurtasunari eta gizarte-aurreikuspenari buruzko araubidearen inguruko gaiak –enpresaren eskumeneko gaiak– Erakundeak ebazpen organoari adieraztea eta negoziatzea, langileen arduradunaren bitartez.

n. Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko m) letran adierazitako gaietan edozein erabaki hartzeko; titulu honetako XVIII. kapituluaren (Partaidetza Eskubidea) ezarritakoa kontuan hartuta.

o. Askatasunez, beren jarduera-esparruari dagozkion gaiak buruzko iritzia ematea.

p. Afiliatu bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, afiliatu horri laguntza eta babesa ematea, baita harentzako entzunaldia lortzea ere, prozedura horretan araututako entzunaldi-eskubide indibiduala bazter utzi gabe.

145. artikulua.— Ordezkaritza Sindikalak. Enpresa Batzorderako edo enpresako ordezkaritza-organorako hauteskundeetan botoen 100eko 10 lortu duten sindikatuen Atal Sindikal bakoitzak izango dituen delegatu sindikalen kopurua honako eskala honen arabera zehaztuko da:

- 250-750 langile: bat
- 751-2.000 langile: bi
- 2.001-5.000 langile: hiru
- 5.001 langiletik gora: lau

Botoen 100eko 10 lortu ez duten sindikatuen Atal Sindikalek delegatu sindikal bakarria izango dute.

#### *HIRUGARREN SEKZIOA. ATAL SINDIKALETAKO AFILIATUAK.*

146. artikulua.- Atal sindikaletako afiliatuak

1. Dagokien Atal Sindikalaren afiliatutzat hartzen dira enpresan jarduten duten eta Atal Sindikal batean izena emanda dauden, kuotak ordaintzen dituzten eta Atal Sindikal horren ziurtagiria duten langileak.

2. Hitzarmenaren jarraipena egiten duten Batzorde Paritarioak ezarriko du atal sindikal bakoitzeko afiliatuen kopurua egiaztatzeko sistema; honako irizpide hauen arabera:

- a). Datu pertsonalen babesari buruz indarrean dagoen araudia betetzea.
- b). Egiaztatze-mekanismoak ezartzea, aleatorioak edo igorritako informazio-laginen bidezkoak.
- c). Datuak egiaztatzen dituen arduradunaren identifikazio zehatza.
- d). Emandako informazioa egiaztatzen duten dokumentuak aurkezteko baldintzak ezartzea: finantza-erakundeen ziurtagiriak, akta notarialak, eta abar.

147. artikulua.- Afiliatuen eskubideak

Enpresan egiaztatutako Atal Sindikaletako afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

1. Sindikatu bateko kide izateagatik lanean jasan ditzaketen gehiegikerien, ekintza kaltegarrien eta diskriminatzaileen aurrean enpresak babesteko dute.

2. Beren Erakunde Sindikalak adostuta, hitzarmen honen esparruan funtzio sindikalak betetzeko liberatuta geratzea.

3. Laguntza, babesa eta entzunaldi sindikalak jasotzea, behar den moduan eta dagokien enpresaren aurrean, diziplina-erregimena osatzen duten fase guztietan, eta interesdun guztiei dagokien babes- eta entzunaldi-eskubide indibiduala bazter utzi gabe.

4. Sindikatuak izendatuta, Sindikatu hori ordezkatzea edo horren edozein agindu sindikal betetzea, zerbitzuan zein zerbitzutik kanpo, enpresan eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

k. Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la empresa durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la empresa; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente acuerdo.

l. Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m. Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la empresa, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa.

n. Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra m) anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XVIII (de Derecho de Participación) del presente título.

o. Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

p. Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

Artículo 145.- Delegados sindicales. El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa o al órgano de representación en la empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: uno
- De 751 a 2000 trabajadores: dos
- De 2001 a 5000 trabajadores: tres
- De 5001 en adelante: cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

#### *SECCIÓN TERCERA. AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.*

Artículo 146.- Afiliados de las Secciones Sindicales

1. Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales, aquellos de entre el personal al servicio de la empresa que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carné acreditativo pertinente.

2. La Comisión Paritaria de seguimiento del convenio, establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

- a). Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- b). Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
- c). Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
- d). Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.

Artículo 147.- Derechos de los Afiliados/as

Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la empresa tendrán derecho a:

1. Ser protegidos por la empresa frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

2. Quedar liberado por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Acuerdo.

3. Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la empresa respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

4. Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la empresa y en los términos previstos en el presente Acuerdo.

5. Afiliatuek bost laneguneko lizentzia izango dute, lanaldian zehar prestakuntza sindikalaren ikastaroetara edo kide diren Sindikatuko biltzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Lizentzia hartu baino 48 orduko aurrerapenarekin iragarri beharko dio Erakundeari. 143.2 artikuluan aurreikusitako Atal Sindikaletako afiliatuentzat lizentzia horiek ordainduak izango dira.

6. Lanaldian edo lanalditik kanpo eta lantokian edo lantokitik kanpo biltzea, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

7. Interpretazio, Zaintza eta Adiskidetze Batzorde Paritarioan eta horren babesean sortutako Esparru Protokoloaren Negoziazio Batzordean batzordekide edo aholkulari gisa parte hartu behar dutenean, beren lanpostuan ordezkotzat jartzea, bere ordainsarietan eraginik izan gabe. Langileak batzordekide edo aholkulari gisa aritzeko behar adina denbora izango du; Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak aintzat hartuta.

**LAUGARREN SEKZIOA. ATAL SINDIKALETAKO BATZORDEAK.**

148. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordea. Hitzarmen honetako 143.2 artikuluan (Atal Sindikalen Eraketa) ezarritako baldintzak betetzen dituen Atal Sindikal bakoitzari dagokion Atal Sindikalaren Batzordea kide anitzeko organoa da, eta horren afiliatuen zuzendaritzaren, ordezkariaren, negoziazioaren, mobilizazioaren eta babesaren ardura hartzen du. Atal Sindikal hori kide den Sindikatua bere gain hartzen ditu batzorde hori osatzea, kide kopurua zehaztea, antolatzea eta haren funtzionamendua.

149. artikulua.- Atal Sindikalaren egituratze edo osaera aldaketak. Dena dela, enpresan egiaztatutako Atal Sindikala duen Sindikatua enpresari jakinarazi beharko dio Atal Sindikalaren Batzordea osatu dela eta horren kideen izenak, baita batzorde horretan gerta daitekeen beste edozein aldaketa ere.

150. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordearen ahalmenak, bermeak, eginkizunak eta eskumenak. Atal Sindikalaren Batzordeari dagokio hari esleitutako ahalmen, berme, eginkizun eta eskumenen jardun kolegiatua. Horretarako ahalmen juridiko osoa izango du, ekintza administratibo edo judicial egokiak gauzatzeko, betiere bere kideen gehiengoaren erabakiari jarraituz.

151. artikulua.- Atal Sindikalaren Batzordearen bermeak eta ahalmenak. Atal Sindikalaren Batzordeko kideek, Atal Sindikalaren Batzordeko afiliatuen legezko ordezkariak diren aldetik, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

1. Jarduera sindikalarerkin zerikusia duten arrazoiengatik ezin izango dute diziplina-zigorrik jaso, ezta lanean edo ekonomia- edo lanbide-alorretan lanpostuz igotzerakoan diskriminaziorik jasan ere, eta ezin izango dituzte lanpostuz edo lantokiz aldatzera behartu, hautatuak izan diren aldiaren eta hurrengo bi urteetan.

2. Dagokien lanaldiaren barruan, hileroko ordu sindikalak izatea ekintza sindikalak egin ahal izateko, ordainsarian murrizketarik izan gabe eta Hautatutako ordezkari-organotako kide izateagatik izan ditzaizketenak bazter utzi gabe, betiere honako eskala honen arabera:

Erakundearen zerbitzuan dauden langileen kopurua	Atal sindikalera afiliatuko den gutxieneko ehunekoa	Atal Sindikalaren Batzordeko kideak, ordu sindikaletarako eskubidearekin	Kide bakoitzari dagokion ordu sindikalak (horietarako eskubidea dutenak)
6 baino gutxiago	%75	1	5
6tik 30era	%50	2	5
31tik 100era	%20	3	10
101etik 250era	%15	4	15
251tik gora	%10	5	25

Zerbitzuan 30 langile baino gehiago dituen enpresan, aurreko eskalaren gutxieneko ehunekoa gainditzen duen afiliatu kopurua duen Atal Sindikalak Batzordeko beste kide bat hartu ahal izango du (ordu sindikalak hartzeko eskubidea izango du), gutxieneko ehuneko hori berdintzen duen afiliatu kopuru bakoitzeko.

3. Ordu sindikalen kontura, hautatutako ordezkari-organoen bileretan parte hartzeko aukera izatea (hitzarekin), horiek horretarako alde zuzenaren onspena eman ostean.

4. Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, lansariak inola ere murriztu gabe, Atal Sindikal bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatu direlako. Horretarako, nahikoa izango da erakunde arduradun gorenari metatze horien berri ematea, idazki bidez.

5. Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborales de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales previstas en el Art. 143.2.

6. Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

7. Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Mesa Negociadora del Protocolo-Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

**SECCIÓN CUARTA. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES.**

Artículo 148.- Comité de la Sección Sindical. En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 143.2 (Constitución de las Secciones Sindicales) de este Convenio, el Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca.

Artículo 149.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical. La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la empresa deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

Artículo 150.- Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical. Corresponde al Comité de la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 151.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical. Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

1. No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.

2. Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

Nº de empleados/as al servicio de la Institución	% Mínimo de afiliación a la Sección Sindical	Nº de miembros del Comité de la S.S. con derecho a horas sindicales	Nº de horas sindicales por cada miembro con derecho a ellas
Menos de 6	% 75	1	5
De 6 a 30	% 50	2	5
De 31 a 100	% 20	3	10
De 101 a 250	% 15	4	15
De 251 en adelante	% 10	5	25

Quando la empresa cuente con más de 30 empleados a su servicio, a la sección sindical que cuente con un número de afiliados superior al porcentaje mínimo de la escala anterior por cada número de afiliados igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del Comité de Sección con derecho a horas sindicales.

3. Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.

4. Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al máximo responsable de la Institución.

5. Askatasunez, beren jarduerarekin zerikusia duten iritziak ematea, banaka edo taldeka.

6. Abstentzia edo errefusatzea onartuko zaie, baldin eta diziplina-espeditente batean instruktore edo idazkari gisa izendatzen badituzte.

#### **BOSGARREN SEKZIOA. ORDEZKARI SINDIKALAK.**

152. artikulua.- Ordezkaritza sindikalak izendatzea. 143.2 artikulua araberago egiaztatutako Atal Sindikaletan, dagokion Sindikatuak ordezkaritza sindikal bat edo batzuk izendatzeko ahalmena izango du.

153. artikulua.- Ordezkaritza sindikalen eginkizunak eta eskubideak. 143.2 artikulua araberago egiaztatutako Atal Sindikaletako ordezkaritza sindikalek, enpresako langileen ordezkaritza-organoen eginkizunak eta eskubideez gain, honako eginkizunak eta eskubideak izango dituzte:

1. Enpresak bere langileen ordezkaritza-organoen eskuetan jartzen duen informazioa eta dokumentazioa bera hartzeko eskubidea izango dute, eta legez dagokion gaitan lanbide-isiatasuna gorde beharko dute.

2. Laneko segurtasun- eta osasun-gaiei buruz enpresako langileek eta barne-organoei egiten dituzten biltzarretara joateko eskubidea izango dute; hitzarekin, baina botorik gabe.

3. Oro har, langileei eta zehazki, sindikatuko afiliatuei eragingo dieten neurri kolektiboak hartu baino lehen, enpresarekin hitz egiteko eskubidea izango dute; sindikatuko kideen kaleratze eta zigorren kasuetan batez ere.

4. Dagokion Atal Sindikalari esleitutako eskumenak gauzatzea.

5. Beren sinadurarekin Atal Sindikalak iragarki-tauletan erakusten duena bermatzea.

6. Afiliatu guztien bilerak deitzea.

7. Bere atal sindikalaren izenean eta ordezkaritzan, zeregin hori betetzeak eskatzen dituen ekintza judicial edo administratibo guztiak egitea.

8. Ordainsarietan murrizketarik sortu gabe, lanalditik hilean 20 ordu sindikal hartzeko eskubidea, baldin eta Atal Sindikalak 100 afiliatu baino gehiago biltzen baditu, eta 100 afiliatu gehiagorengatik 20 ordu sindikal gehigarri hartuko dituzte. Aurreko guztiak hautatutako ordezkaritza organoko kide izateagatik dagozkion ordu sindikalak aparte utzi gabe.

154. artikulua.- Ordu sindikalak metatzeagatik liberazioa

1. Beste erakunde batean orduak metatzeagatik Sindikatu bateko kide baten liberazioa, 125 langile baino gehiago dituzten erakundeetan bakarrik gertatuko da eta pertsona bat liberatzeko 1.350 ordu metatu beharko dira. Erakundeetan bertan orduak metatzeagatik kide bat liberatzeko nahitaez 1.350 ordu metatu beharko dira.

2. Liberazio eskubidea baliatu nahi duen langileak bere zerbitzuak eskaintzen dizkion enpresari jakinarazi beharko dio, honakoarekin batera:

a). Adierazitako ordu kopurua borondatez lagatzen dutela biltzen duen aitorpena, honako hauena: Langile Batzordeko kideak, Enpresa Batzordeko kideak, edota Erakundeetako eta horien Sindikatuko ordezkaritza sindikalak. Orduak lagatzeko prest egon beharko dute horiek guztiak.

b). Liberazio-eskakizuna egin duenari orduak uzteko prest dauden kideen –Langile Batzordekoak, Enpresa Batzordekoak, langileen ordezkaritza, Ordezkaritza sindikalak– Sindikatuak egindako ziurtagiria; bertan, langileek aipatutako organoetako kideak direla egiaztatuko da, bai eta dagozkien urteko ordu kopuruen kredituak ere, erabiliak edo utziak izan ez direnak.

3. Ordu sindikalak hartu ahal izateko, 48 orduko aurrerapenarekin emango zaio horren berri goragoko hierarkikoari, zerbitzu publikoen prestazio eta antolaketa zuzena bermatzeko.

4. Aurreko sistemarekin bere lanetik guztiz baztertuta geratzen den langileak zerbitzu aktiboko administrazio-egoeran jarraituko du, eta bere eskubide ekonomiko, profesional eta sozialak ez dira murriztuko.

5. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad

6. Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

#### **SECCIÓN QUINTA. DELEGADOS SINDICALES.**

Artículo 152.- Designación de Delegados sindicales. En las Secciones sindicales acreditadas de acuerdo con el Art. 143.2, se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

Artículo 153.- Funciones y derechos de los Delegados sindicales

Los delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 143.2, tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal de la empresa:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los órganos de representación del personal de la empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.

5. Autenticar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablonas de anuncios.

6. Convocar las reuniones del conjunto de los afiliados.

7. Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

8. Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del órgano de representación electo.

Artículo 154.- Liberación por acumulación de horas sindicales

1. La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Instituciones de más de 125 empleados de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona. En el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma Institución, es necesario acumular 1.350 horas.

2. A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la empresa en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

a) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de empresa, Delegados de Personal, o Delegados Sindicales de las Entidades y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.

b) Certificado expedido por la organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados de Personal, Delegados Sindicales dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.

3. Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación de 48 horas laborables al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.

4. El empleado que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

XVII. KAPITULUA  
ORDEZKARITZA KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA  
LEHEN SEKZIOA. ORDEZKARITZA MAILAK ETA ORGANOAK.

155. artikulua.- Ordezkaritza kolektiboa gauzatzea. Hautatutako ordezkari-organok izango dira enpresako langileen ordezkari kolektiboak, langileen Batzordeak.

*BIGARREN SEKZIOA. BERMEAK, AHALMENAK, GAITASUNAK ETA ESKUMENAK.*

156. artikulua.- Ordezkaritza-organotako kideen bermeak eta ahalmenak. Hautatutako ordezkari-organotako kideek, langileen Batzordeetako kideek, honako berme eta eginkizun hauek izango dituzte:

1. Organoaren entzualdia, horietako bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, prozedura horretan interesa duenarentzat arautzen den entzualdia bazter utzi gabe.

2. Jorratzen dituzten ordezkari-erloetan beren iritzia askatasunez adieraztea bakarka edo taldean. Gainera, lanbide-, lan- edota gizarte-erloto interesa duten informazioak landu, argitaratu eta banatu ahal izango dituzte.

3. Horretarako, enpresak iragarki-eta jarriko ditu, enpresaren lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan aurrez adierazitako motetako agiriak erakutsi eta zabaltzeko. Taulen kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokitu zaizkie, haietan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitaterik onena egiteko.

4. Beren ordezkari-eginkizunak garatzearekin zerikusia duten arrazoiengatik ezin izango zaie diziplina-zigorrik ezarri, lanean edo ekonomia- edo lanbide-erloetako sustapenean ezin izango dute diskriminaziorik jasan, eta ezin izango dituzte tokiz aldatzera behartu, beren agintaldian zehar eta hori amaitu eta ondorengo bi urteetan.

5. Zigor oso larri berri izatea.

6. Absentismo-indizeen, horien arrazoien, lanean jasandako istripuen, eta laneko gaixotasunen eta horien ondorioen, ezbeharren indizearen, laneko baldintzen ikerketa bereziak edo aldizkakoak, eta erabiltzen diren prebentziorako neurrien estatistikak ezagutzea.

7. Zerbitzu publikoen hobekuntzarako neurriak ezartzea.

8. Ordezkatutako beren eskumeneko gai guztiei buruz informazioa.

9. Honako gai hauek ezagutzea eta horiei buruz entzunak izatea:

a). Lanaldia eta lan-ordutegia ezartzea.

b). Baimen, opor eta lizentziei buruzko araubidea.

c). Ekoizpen-osagarri kontzeptu gisa langile bakoitzak jasotzen duena.

10. Bere lanaldiari dagozkion hileko orduetatik kopuru jakin bat (40 ordu hilean) bere ordezkari-eginkizunetarako gordetzea, ordainsaria murriztu gabe.

11. Era berean, Enpresa Batzordeko lehendakari edo idazkari hautatutako ordezkari-organoko kideak hilean 15 orduko kopuru osagarria eduki ahal izango du kargu horren ardura hartzeko.

12. Adierazitako bi ordu-esleipen mota horien zenbaketan ez da kontuan izango enpresako organoekin eginiko bileretara edo Enpresak antolatutako bileretara joateko emandako denbora, ezta negoziatio kolektiboetan emandakoa ere.

13. Erakundeak beren esku utzitako lokala beren jarduerarako erabiltzea. Edukierari, hornidura materialari eta kokapen fisikoari dagokienez ager daitezkeen beharrei erantzuteko moduko ezaugarri eta ekipamenduak bilduko ditu lokal horrek.

157. artikulua.- Gaitasuna. Hautatutako ordezkari-organok bere eskumeneko arlo guztietan ekintza administratiboak eta judizialak egiteko gaitasun juridikoa izango dute, beren kideen gehiengoaren erabakiari jarraituz betiere.

158. artikulua.- Eskumenak. Hautatutako ordezkari-organok honako eskumen hauek izango dituzte:

1. Dagokion erakundeko langileen gaiei buruz legeak ezartzen duen informazio osoa jasotzeko eskubidea dute, legeak ezartzen dituen bideetatik.

CAPÍTULO XVII  
DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN PRIMERA. NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Artículo 155.- Ejercicio de la representación colectiva. La representación colectiva del personal trabajador de la empresa se ejercerá por los órganos de representación electos, Juntas de personal.

SECCIÓN SEGUNDA. GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.

Artículo 156.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación. Los miembros de los órganos de representación electos, miembros de Juntas de Personal, tendrán las siguientes garantías y facultades:

1. Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

2. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.

3. A estos efectos, la empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la empresa, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tabloneros será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

4. No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo

5. Ser informados de las sanciones muy graves.

6. Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los Servicios Públicos.

8. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.

9. Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:

a). Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b). Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c). Cantidades que percibe cada trabajador en concepto de complemento de productividad

10. Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 40 horas/mes

11. Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente, o Secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, de 15 horas

12. En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a reuniones con órganos de la empresa, o a reuniones por esta promovidas y a negociaciones colectivas.

13. Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

Artículo 157.- Capacidad. Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de los miembros.

Artículo 158.- Competencias. Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.



2. Enpresako langile guztiak lanaldian bildu ahal izango dira, ordainsariak inola ere bazter utzi gabe, urtean hamabi orduz gehienez ere.

3. Atal Sindikal bateko kide diren langileak lanaldian bildu ahal izango dira –ezein ordainsari alde batera utzi gabe– honako taula honetan ezarritakoaren arabera:

ERAKUNDEKO LANGILE KOPURUA	URTEKO ORDU KOPURUA
30era	5
31tik 100era	8
101etik 250era	11
250etik gora	14

166. artikulua.- Bilera deitzeko legimitatea

1. Ordezkarri Sindikalek deitu ahal izango dituzte Atal Sindikaleko afiliatu bilerak.

2. Honako hauek dute langileen bilerak deitzeko eskubidea:

- Erakunde Sindikalek, zuzenean nahiz Ordezkarri Sindikalen bitartez.
- Hautatutako ordezkaritza-organismoak.
- Edozein langilek, betiere eragindako kolektiboaren %40 baino gutxiago ez badira.

167. artikulua.- Bilerak lanorduetan.

1. Atal Sindikal bateko afiliatu edo langile guztien bilera egiteko baldintzak honako hauek dira:

- Eskakizuna berrogeita zortzi lanorduko gutxieneko aurre-erapenarekin egitea, salbuespenezko kasuetan izan ezik.
- Bileren lekua eta ordua zehaztea.
- Bilera deitzeko legeztatuta daudela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.
- Gai-zerrenda.
- Baimen-eskaera egin eta ondorengo hogeita lau orduetan Kudeatzaileak horri buruzko idazki bidezko eragozpenik ez badu egiten, bestelako baldintzarik gabe egingo da bilera.

2. Bilerak orokorrak izan daitezke edo zerbitzuen, bulegoen edo lantokien arabera egin ahal izango dira.

168. artikulua.- Bilerak lanorduetatik kanpo.

Lanalditik kanpo bilerak egiteko ez da inolako mugarik izango, baina honako hauek kontuan hartuko dira: instalazioen eta bulegoen segurtasuna, eta bilerak egin behar diren tokiak une horretan zabalik egotea edo zabaltzeak eragozpen handirik ez ekartzea.

## XX. KAPITULUA

### NEGOZIAZIO KOLEKTIBORAKO ESKUBIDEA

169. artikulua.- Lan-baldintzak zehazteko parte hartzea. Langileek lan-baldintzen zehazpenean parte hartzeko eskubidea izango dute, legedi aplikagarriaren eta Hitzarmen honen arabera.

## XXI. KAPITULUA

### LANEKO EGONKORTASUNA ETA ENPLEGU KALITATEA

170. artikulua.- Behin-behinekotasuna mugatzea

1. Herritaren harreraren eta kudeaketaren kalitatea eta eragin-kortasuna bermatzeko, TUVISAk salbuespen gisa aldi baterako langileak kontratatuko ditu, beharrezkoa den denborarako eta horri buruzko indarreko legeriaren arabera.

Horretarako, TUVISAk berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publizitate-irizpideen arabera eginiko hautaketa-prozesuetako zerrendak izango ditu. Zerrenda horiek lan-poltsa moduan erabiliko dira, dagokien hautaketa-prozesutik sorturiko hierarkia errespetatuz.

TUVISAk kontratazio-zerrenden berri emango du aldizka Enpresa Batzordearen bileretan.

2. Plantillan dauden behin-behineko langileen kopurua, oro har, ez da egiturazko lanpostuen %6 baino handiagoa izango; horretarako, hitzarmen hau sinatu eta hurrengo 3 urteko epean aipatutako gehieneko ehuneko osatzeko behar diren Lan-eskaintzak deitzeko konpromisoa ezartzen da.

3. Urtero, TUVISAk enpresan dagoen aldibaterakotasunari buruzko txosten bat egingo du; bertan eremu bakoitzeko ezaugarriak,

2. El personal de la empresa, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales

3. Los afiliados miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Nº DE TRABAJADORES DE LA ENTIDAD	Nº DE HORAS ANUALES
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

Artículo 166.- Legitimidad convocatoria de reunión

1. Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados sindicales

2. Están legitimados para convocar reuniones del personal de la empresa en su conjunto:

- Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados sindicales.
- Los órganos de representación electos.
- Cualesquiera empleados, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

Artículo 167.- Reuniones dentro de la jornada laboral

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:

- Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas laborables, salvo en casos excepcionales.
- Señalar hora y lugar de celebraciones.
- Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.
- El orden del día.
- Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Gerente no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

2. Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 168.- Reuniones fuera de la jornada laboral

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

## CAPÍTULO XX

### DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 169.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo. El personal trabajador tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Acuerdo.

## CAPÍTULO XXI

### ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 170.- Limitación de la interinidad

1. Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos TUVISA recurrirá al nombramiento de personal eventual con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible, y de acuerdo con la legislación vigente.

A tal efecto, TUVISA dispondrá de listas confeccionadas en procesos selectivos desarrollados según los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas listas serán utilizadas a modo de bolsas de trabajo, respetando la jerarquía surgida del proceso selectivo a que se refieran.

TUVISA informará periódicamente en las Reuniones del Comité de Empresa de las listas de contratación existentes.

2. El número de eventuales en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo para alcanzar dicho porcentaje máximo.

3. Anualmente TUVISA hará público un informe sobre la temporalidad existente en la empresa, sus características, por ámbitos

bilakaera eta zuzenketarako hartu beharreko neurriak azalduko dira. Txostena Jarraipen Batzorde Paritarioan eztabaidatuko da.

## XXII. KAPITULUA

171. artikulua.- Zerbitzu publikoak mantentzea eta hobetzea. TUVISAK berezko langileen bitartez gaur egun ematen diren zerbitzu publikoei eusteko konpromisoa hartu du, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Horretarako, eskumeneko organoak eginiko lanpostuen deialdiaren Negoziazio Batzordean, aurrekontua hornituta duten lanpostu guztiak estaltzeari buruz jardungo da.

Enpresak, bestalde, kontratazioak mugatzeko konpromisoa dauka, batez ere bereak diren jardueretan; beraz, laguntza zerbitzuetatik bereiziko ditu jarduera horiek.

TUVISAK egindako kontratu publikoen administrazio-klausulen pleguetan azpikontrataturako enpresak Lan Arriskuen Prebentziorako Legea betetzen dutenaren bermea jasoko du.

1. Era berean, TUVISAK honako ondorio hauek abian jarriko ditu:

a). Orokorrean:

1. Bere zerbitzuen kanpoko kontratazioak mugatzea.
2. Enpresa azpikontratatuarekin alderatuta, enpresa kontratistek egin dituzten azpikontratazioen ehunekoa kontrolatzea.
3. Legeria betetzen dela zaintzea.
4. Kontrataturako eta azpikontrataturako langileen eskubide kolektiboak bermatzea, eta sektoreko hitzarmenetan ezarritako ordainsariak bermatzea.
5. Kontratu publikoen pleguetan ezarritako administrazio-klausulak betetzen direla zaintzea —esaterako, Lan Arriskuen Prebentziorako Legea betetzeari buruzkoak.
6. Enpresa kontratatuzaileek langileak ordezka ditzaten ahalbidetzea, betiere legeak uzten badu eta/edo sektoreko hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera.

b). Espezifikoki:

1. Enpresak egiturazko enpleguak izan daitezkeen zerbitzuen kontratazioak berrikusiko ditu, beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartuz.
2. Horretarako, jarduera-egutegi bat aurkeztuko zaio langileen ordezkaritzari aurretik adierazitako neurriak abian jartzeko; neurri horiek alderdi sinatzaileek aztertu eta onartu beharko dituzte.

172. artikulua.- Kanpoko kontratazioari buruzko urteko txostena

1. Urte bakoitzeko lehen sei hilabeteen barruan TUVISAK, kalitateari, eraginkortasunari eta enpresan zerbitzu erregularak emateko kontraturako enpresa guztiek baldintza-pleguak eta titulu honetako aginduak betetzeari buruzko txostena jarriko du jendaurrean. Txosten hori Jarraipen Batzorde Paritarioan eztabaidatuko da.

## XXIII. KAPITULUA

173. artikulua.- Ezintasunen bat duten pertsonen sarrera

1. Enpresan sartzeko aurkezten diren ezindunek gainerako lehiakideen baldintza berberak izan ditzaten sustatuko du TUVISAK.

2. Lan-eskaintzetan jasotzen diren lanpostuen %5 gutxienez ezintasunen bat duten edo izaera hori legez onartua duten pertsonentzat gordeko da.

3. Horretarako, eta ezintasunak dituztenentzako hautespen-probak bermatzeko, beharrezkoak diren egokitzapenak egingo dira probak egiteko bitartekoetan.

### -KLAUSULA GEHIGARRIAK-

LEHENA. HIRU ZATITAN BANATUTAKO LANALDIA.- Lanaldi hori langileek eskuratutako eskubideak errespetatuz egingo da eta langile boluntarioekin soilik, eta boluntarioek ez badago langile mugagabe berriek beteko dituzte lanpostu huts horiek boluntarioekin edo langile mugagabe berriekin bete arte. Gehienez 5 langile egongo dira kontratu mota horrekin zerbitzuak betetzeko eta hiru gehiago horien absentiak betetzeko.

espezifiko, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

## CAPÍTULO XXII

Artículo 171.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos. El TUVISA se compromete a continuar manteniendo, durante la vigencia del presente acuerdo, los servicios públicos que se están prestando en la actualidad mediante personal propio. Para ello se abordará en la Mesa de Negociación de la convocatoria de puestos de trabajo realizado por el órgano competente la cobertura de todas las plazas dotadas presupuestariamente.

Así mismo, se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.

En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos que se realicen por TUVISA se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.

1. Asimismo TUVISA pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

a). Genéricamente:

1. Limitar las contrataciones externas de los servicios propios.
2. Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.
3. Velar por el cumplimiento de la normativa legal.
4. Garantizar los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores de las contrataciones y subcontratas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.
5. Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
6. Posibilitar la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas cuando así lo permita la ley y/o de conformidad con lo previsto en los convenios colectivos del sector.

b). Específicamente:

1. La empresa procederá a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.
2. A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

Artículo 172.- Informe anual sobre contratación externa

1. Dentro de los seis primeros meses de cada año TUVISA hará público un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones de este Título por parte de todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en la empresa; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

## CAPÍTULO XXIII

Artículo 173.- El acceso de personas con discapacidad

1. TUVISA promoverá las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la empresa de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.

2. Se realizará una reserva no inferior a un 5% de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal.

3. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

### -CLAUSULAS ADICIONALES-

PRIMERA. JORNADA PARTIDA EN TRES PERIODOS.- Esta jornada se realizará respetando los derechos adquiridos de los trabajadores, exclusivamente con voluntarios o, en su defecto, con nuevos trabajadores indefinidos, que realizaran dicha jornada hasta que se cubran las vacantes con voluntarios, o con nuevos contratos indefinidos, con un máximo de cinco trabajadores para realizar los servicios y tres más para cubrirles las posibles ausencias de éstos.

Hiru zatitan banatutako lanaldia 15,66 euroekin konpentsatuko da 2006. urtean eta 16,28 euroekin 2007. urtean.

Zenbateko horiei 2006. urtean 2007. urterako aurreikusitako aldaketak erantsiko zaizkie (31. artikulua).

Era berean, lan hori egiten duten langileek atsedena hartuko dute Larunbatetan, Igandean eta Jaiegunetan, salbu eta beren lanaldia osatzeko egun horietan lan egitea ezinbestekoa bada.

Enpresako Oporren Egutegia bazter utzi gabe, langile horiek abuztuan hartuko dituzte beren oporrak, eta sistema hori betetzeko konpromisoa hartu duten langileekin soilik aldatu ahal izango dituzte.

**BIGARRENA. LANEKO EKONOMATUA.**- Partida hau gizarte-laguntzari edo osasun-laguntzari eskaintzeko aukera ez dagoen bitartean, 2000. urteko abenduaren 1ean enpresan altan zeuden langileei (1999ko abenduaren 1aren aurreko kontratuarekin) ordaindu ez zaizkien kuotak nominan ordainduko zaizkie —salbuespen gisa— sari ez-finkagarri bakar baten bitartez.

Hurrengo ekitaldietan gizarte-laguntzari eskainiko zaio fondo hori, bi alderdiak haren akordioari buruzko adostasunera iristen diren unean.

2006ko ekitaldiari eskainitako zenbatekoa 13.746,29 euro da eta 2007ko ekitaldikoa 14.296,14 euro.

**HIRUGARRENA. ZERBITZUEN JAIEGUNA.**- Xede horrekin aurrekontuetan orain arte urtero bildutako kopurua igo egin zen 1997tik aurrera. Hain zuzen ere, 797,98 euro gehitu zitzaizkion Asistentzia Sanitarioko Gizarte Fondoan bildutako kopuruari. Ikus kopurua, berdina da.

**LAUGARRENA.**- PENSIO SISTEMA OSAGARRIEI EGINIKO EKARPENEA: PRESTAZIO PASIBOEN BABES SISTEMA OSAGARRIA.

Elkarkidetzak. Pentsio Osagarrien Sistema.

1. Elkarkidetzako Pentsio Sistema Osagarrietara atxiki behar da enpresa, betiere langileak pentsio-sistemara atxikitzearekin ados daudela ziurtatu ondoren.

2. Pentsio Sistema Osagarriari atxikitako enpresak langileen nominetan egin beharreko deskontuak egingo ditu, eta ekarpenak eta urteko soldatak puntualtasunez ordaintzeaz arduratuko da.

3. Enplegu-sistematik kanpo dauden ekarpenek pertsonen arteko elkartasuna eta arriskuen banaketa egokia zailtzen dutenez, enpresako gainerako langileentzat ezarritako pentsio-sistemara atxikitzen ez diren langileentzat enpresak ez du bestelako kanpoko edo banakako aurreikuspen sistemarik soldatan ordainduko edo inolako modutan konpentsatuko.

4. Enpresak ezarritako pentsio-planen jarraipenaren eta kontrol-organoen funtzionamendua erraztuko du, eta eremu honetan indarrean dagoen araudiak aurreikusitakoa bermatuko du.

5. Kontrol Batzordeak izaera paritarioa izango du. Batzorde horren kideen %50 enpresakoak izango dira eta beste %50 partaideen ordezkariak.

Bi alderdiak ados daude Prestazio Sistema Osagarri bat ezartzeko. Sistema hori pixkanaka ezarriko da.

EKARPENAK	ENPRESA	LANGILEA
2006. urtea	%3	%3
2007. urtea	%3	%3

Langileek eta enpresak egin beharreko ekarpenak honako hauek izango dira (urteko eguneratzeak kontuan izan gabe):

	2006. URTEA EURO/HILABETE X14	2007. URTEA EURO/HILABETE X14
A taldea	83,83	93,12
B taldea	68,45	76,04
C taldea	56,16	62,38
D eta E taldeak	46,93	52,13

Nolanahi ere, Administrazio Publikoak Pentsio Osagarrien Sistemari eginiko ekarpenen legezkotasunari buruz errekurtsoa jarri da auzitegi eskudunaren aurrean; hori dela-eta, bi alderdiek honako hau adostu dute: gai horri buruz auzitegiak ematen duen epaia

La jornada partida en tres períodos se compensará con 15,66 euros para el año 2006 por jornada trabajada y 16,28 para el año 2007.

Este importe se verá incrementado con las variaciones previstas en el Art. 31 en el ejercicio 2006 para el año 2007.

Así mismo los trabajadores que desempeñen este trabajo descansarán los Sábados, Domingos y Festivos, salvo que para completar su jornada anual sea imprescindible trabajar en estos días.

Sin perjuicio del Calendario de Vacaciones existente en la empresa, estos trabajadores disfrutarán de las suyas en el mes de Agosto, pudiéndolas cambiar únicamente con el personal comprometido a realizar dicho sistema.

**SEGUNDA. ECONOMATO LABORAL.**- Hasta tanto no sea posible dedicar esta partida a asistencia social o asistencia sanitaria complementaria, las cuotas no satisfechas se abonarán en nómina con carácter excepcional y transitorio, mediante una paga única no consolidable, para todos aquellos trabajadores que estuvieran de alta en la empresa a fecha 1 de diciembre de 2000 con un contrato anterior al 1 de Diciembre de 1999.

Este fondo, en ejercicios sucesivos, se consignará al objeto de dedicarlo a asistencia social en el momento en el que se llegue a un acuerdo entre ambas partes sobre su aplicación

La cantidad asignada al ejercicio 2006 es de 13.746,29 euros y de 14.296,14 euros para el año 2007.

**TERCERA. FIESTA DE LOS SERVICIOS.**- La cuantía que anualmente se venía presupuestando con este objeto incrementa a partir de 1997 la disponible en el Fondo Social de Asistencia Sanitaria en casos especiales en 797,98-Euros ver cantidad es la misma

**CUARTA.- APORTACIÓN A SISTEMAS COMPLEMENTARIOS DE PENSIONES: SISTEMA PROTECTOR COMPLEMENTARIO DE PRESTACIONES PASIVAS.**

Elkarkidetzak. Sistema de Pensiones Complementarias

1. La empresa deberá adherirse al Sistema de Pensiones Complementarias de Elkarkidetzak, asegurando en todo caso, la voluntad de la adscripción personal de los empleados al sistema de pensiones.

2. La empresa adherida al Sistema de Pensiones Complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

3. En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal, la empresa no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal de la empresa.

4. La empresa facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

5. La Comisión de Control tendrá carácter paritario, atribuyéndose el 50% de sus miembros a la empresa y el otro 50% a los representantes de los partícipes

Ambas partes se muestran de acuerdo en establecer un Sistema Complementario de Prestaciones que será implantado de forma gradual.

APORTACIONES	ENPRESA	TRABAJADOR
Año 2006	3%	3%
Año 2007	3%	3%

Las aportaciones a realizar tanto por la parte de los empleado/as como por la empresa serán, sin contar las actualizaciones anuales, las siguientes:

	AÑO 2006 EUROS/MES X14	AÑO 2007 EUROS/MES X14
Grupo A	83,83	93,12
Grupo B	68,45	76,04
Grupo C	56,16	62,38
Grupo D y E	46,93	52,13

No obstante, se halla recurrido ante el tribunal competente la legalidad de las aportaciones de las Administraciones Públicas a Sistemas Complementarios de Pensiones; por ello ambas partes acuerdan: acatar y aplicar el fallo judicial que se produzca sobre este

onartzea eta aplikatzea, eta enpresaren ekarpenak ilegaltzat jotzen badira, ekarpen horiek etetea.

**BOSGARRENA.- GARBITASUNA.** Autobusen garbiketa-zerbitzu zuzena egiten bada, enpresak eta langileen ordezkariak adostuko dituzte zerbitzu horren lan-baldintzak.

**SEIGARRENA.- LANPOSTUAK GORDETZEA.**

Vitoria-Gasteizko hiri garraioak, A.B. enpresak eta Gasteizko Udalak —enpresaren akziodun bakarra den aldetik— eta 2001-09-28an Udal Osoko Bilkuran sinatutako akordioaren arabera, honen bitartez konpromisoa hartzen dute enpresako plantillako lanpostuei eusteko, izatera integratua eta globala duen hiri-garraio publiko eta kolektiboaren alde egia duten apustuari jarriki.

Lanpostuei eusteko hartutako betebeharrak honako hauen bitartez gauzatuko dira:

**Lehenengoa.- Alderdien arteko akordioaren bitartez**—Gasteizko Udala, TUVISA eta Tuvisako langileak-. Akordio horretan honako hau duten langileak Udal Sozietate eta Erakunde publikoetan berriz kokatzearen bitartez. Langileak berriz kokatzeko konpromisoa eraginkorra izango da zerbitzuaren ustiapenaren emakida duen enpresak kontratua aldi baterako hausten duen kasuetan ere (haustura horren arrazoia langileari ezin egotzi dakiokenean). Langile hori, ahal den neurrian, haren esperientzia eta prestakuntzari egokitutako lanpostu batean kokatuko da.

**Bigarrena.- Ustiapenaren emakida duen enpresak edo Tokiko Korporazioak eginiko balizko zerbitzuaren berrantolaketa dela-eta** Gasteizko hiriko garraio publikoko zerbitzuan beren lanpostua galdu duten langileak Udal Sozietate eta Erakunde publikoetan berriz kokatzearen bitartez. Langileak berriz kokatzeko konpromisoa eraginkorra izango da zerbitzuaren ustiapenaren emakida duen enpresak kontratua aldi baterako hausten duen kasuetan ere (haustura horren arrazoia langileari ezin egotzi dakiokenean). Langile hori, ahal den neurrian, haren esperientzia eta prestakuntzari egokitutako lanpostu batean kokatuko da.

Tuvisak langile hori berriz kokatutako lanpostuko ordainsariak aurretik enpresa horretan zuen lanpostuan jasotzen zituenak baino handiagoak izango badira, lanpostu berriko ordainsariak jasotzeko eskubidea izango du eta eraginak lanpostu horretan hasten den egunetik sortuko ditu.

Eraginpeko langileak Vitoria-Gasteizko Hiri Garraioak, A.B. enpresan esleitutako lanpostu berriko ordainsariak baino handiagoak baziren, bi soldaten arteko aldea Osagarri Pertsonal Iragankor eta ez-irengarri gisa ordainduko zaio eta zenbateko hori urtero igoko da Udal Sozietate eta Erakunde publikoetako langileen ordainsariak igotzen diren ehuneko berean.

Tokiko korporazioak konpromisoa hartu du garraioen zerbitzu publikoaren ustiapenaren aldi baterako hirugarren titularrek adierazitako kasuetan ezarritako langileen bermeak betetzen dituztela zaintzeko, dagozkion administrazio-prozeduren bitartez.

Bi alderdiek Askotariko Lan Mahaia eratzeko konpromisoa hartu dute. Mahai horretan Gasteizko hiri-garraioko zerbitzu publikoaren antolamenduari eta antolamendu-beharrei dagokionez plantillaren garapenari buruzko erabakiak alde aurretik eztabaidatuko dira.

## ERANSKINAK

### I. eranskina

#### 2. PROPOSAMENA

#### OPOR EGUTEGIA ETA GEHIEGIZKO LANALDIA

TALDEA	BALIATZEKO ALDIAK		
1	Urtarrila	Uztaila	Irailaren 11tik 30era arte
2	Maiatzaz	Azaroa	Abuztuaren 1etik 20ra arte
3	Otsaila	Abuztua	Apirilaren 1etik 20ra arte
4	Martxoa	Iraila	Maiatzaren 11tik 30era arte
5	Martxoa	Iraila	Ekainaren 1etik 20ra arte
6	Ekaina	Abendua	Otsailaren 21etik martxoaren 11ra arte

tema, finalizando las aportaciones de la empresa en caso de ser declaradas ilegales estas aportaciones.

**QUINTA.- LIMPIEZA.** En caso de prestación directa del servicio de limpieza de autobuses las condiciones de trabajo del servicio serán pactadas entre la empresa y la representación de los trabajadores.

**SEXTA.- CONSERVACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.**

La empresa Transportes Urbanos de Vitoria-Gasteiz, S.A. y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en calidad de accionista único de la sociedad y conforme al acuerdo adoptado en el Pleno de la Corporación de fecha 28/09/2001, se comprometen por la presente a conservar los puestos de trabajo de la plantilla de la empresa desde la decidida apuesta por el desarrollo de un transporte urbano colectivo público con carácter plenamente integrado y global.

La obligación asumida de mantenimiento de los puestos de trabajo se hará efectiva mediante alguna de las siguientes formas:

**Primero.-** Por acuerdo entre las partes -Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, TUVISA y los/as trabajadores/as de Tuvisa- de la garantía frente a terceros de la subrogación empresarial de trabajadores en los términos legales del actual artículo 44 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, con mantenimiento de las condiciones laborales existentes en cualquiera de los supuestos de cambio total o parcial del sistema de gestión del servicio público de transporte y de sucesión en la explotación, y quedando la prestación laboral consecuente afecta al desempeño de los puestos de trabajo dentro del ámbito de actividad empresarial del servicio de transporte urbano de Vitoria-Gasteiz.

**Segundo.-** Mediante la recolocación en sociedades y Entes públicos Municipales de aquellos trabajadores que se vieran desprovistos de sus puestos de trabajo en el servicio público de transporte urbano de Vitoria-Gasteiz como consecuencia de las posibles reordenaciones del servicio dispuestas por la empresa concesionaria o por la Corporación Local. El compromiso de recolocación será eficaz también ante la eventual rescisión del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador por parte de la empresa sucesora en la explotación del servicio. La recolocación deberá articularse en un puesto de trabajo adecuado en lo posible, a su experiencia y preparación.

En el caso de que las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que fuera destinado el empleado de Tuvisa fueran de importe globalmente superior a las percibidas con anterioridad por el mismo empleado en su anterior puesto de trabajo en la citada empresa, tendrá derecho a devengar las retribuciones del puesto que hubiera pasado a desempeñar, con efectos desde su incorporación al referido puesto.

En el supuesto del que el afectado tuviera una retribución total en Transportes Urbanos de Vitoria, S.A. superior a la retribución total asignada al nuevo puesto de trabajo, la diferencia tendrá el concepto de complemento personal transitorio, no absorbible, incrementándose anualmente en el mismo porcentaje acordado para las retribuciones del personal de las Sociedades y Entes públicos Municipales.

La corporación local se compromete a velar por el cumplimiento por los eventuales terceros de titulares de la explotación del servicio público de transporte de las garantías de los trabajadores establecidas en los supuestos anteriores a través del empleo de los mecanismos administrativos oportunos.

Ambas partes se comprometen a la creación de una Mesa multipartita del Empleo donde sean sometidas a previa negociación cualesquiera decisiones relativas a la evolución de la plantilla en relación a la ordenación y necesidades organizativas del servicio público de transporte urbano de Vitoria-Gasteiz.

## ANEXOS

### Anexo I

#### PROPUESTA 2

#### CALENDARIO DE VACACIONES Y EXCESO DE JORNADA

GRUPO	PERIODOS DE DISFRUTE		
1	Enero	Julio	Del 11 al 30 Septiembre
2	Mayo	Noviembre	Del 1 al 20 de Agosto
3	Febrero	Agosto	Del 1 al 20 de Abril
4	Marzo	Septiembre	Del 11 al 30 de Mayo
5	Marzo	Septiembre	Del 1 al 20 de Junio
6	Junio	Diciembre	Del 21 de Febrero al 11 de Marzo

TALDEA	BALIATZEKO ALDIAK		
7	Urtarrila	Uztaila	Urriaren 1etik 20ra arte
8	Maiatza	Azaroa	Abuztuaren 21etik irailaren 10era arte
9	Apirila	Urria	Ekainaren 21etik uztailaren 10era arte
10	Apirila	Urria	Uztailaren 11tik 31ra arte
11	Otsaila	Abuztua	Apirilaren 21etik maiatzaren 10era arte
12	Ekaina	Abendua	Martxoaren 12tik 31ra arte

Ekainaren 1etik irailaren 30era bitarte hartzen diren egunak opor gisa zenbatuko dira beti.

Egutegiarentzat 12 hilabeteko indarraldia ezarri da.

Nolanahi ere, egutegi hori edozein urtetan aldatu ahal izango da, betiere enpresak eta langileen batzarrak aldaketa horiek onartzen badituzte.

## II. eranskina

### ORDUKO PREZIOA KALKULATZEA

Ordu bakoitzeko prezioa kalkulatzeko honako formula hau hartuko da oinarritzat:

$$\text{OLO} * 16 / \text{Urteko lanaldia} \\ - \text{XEDAPEN INDARGABETZAILEA-}$$

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA. 2006ko ekitaldirako itundutako zenbateko jakinei buruzko artikulua, 2006rako EINeren KPI ofizialaren arabera igoko dira 2007an (%2,70).

AZKEN XEDAPENEN ARTEAN LEHENENGOA. Aurreko akordio, hitzarmen eta itunak, eta hemen xedatzen diren akordioekiko aurkakoak eta bateraezinak diren, eta akordioak mugatzen edo kontrajartzen dituzten maila bereko edo txikiagoko izaera kolektibo edo indibidualako aginduak, akordio partzialak eta xedapenak indargabetzen dira.

GRUPO	PERIODOS DE DISFRUTE		
7	Enero	Julio	Del 1 al 20 de Octubre
8	Mayo	Noviembre	Del 21 de Agosto al 10 de Septiembre
9	Abril	Octubre	Del 21 de Junio al 10 de Julio
10	Abril	Octubre	Del 11 al 31 de Julio
11	Febrero	Agosto	Del 21 de Abril al 10 de Mayo
12	Junio	Diciembre	Del 12 de Marzo al 31 de Marzo

En todo caso los días de disfrute comprendidos entre el día 1 de Junio y 30 de septiembre serán computados como vacaciones.

Se establece un periodo de validez del calendario de 12 años.

No obstante este calendario podrá ser cambiado en cualquier año siempre que la modificación cuente con la aprobación de la empresa y de la asamblea de trabajadores

## Anexo II

### CÁLCULO DE PRECIO HORA

Para el cálculo de precio hora se tomará como base la siguiente fórmula:

$$\text{RGB} * 16 / \text{Jornada anual} \\ - \text{DISPOSICIÓN DEROGATORIA-}$$

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Aquellos artículos que se refieren a importes concretos pactados para el ejercicio 2006, para el ejercicio 2007 se incrementaran conforme al I.P.C. oficial de I.N.E. correspondiente al año 2006 (2,70%).

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados

2006ko SOLDATA TAULA (IGOERA %4,60)

KATEGORIAK	GRA	MAILA	OLO SOLDATA		PAREKATZE PLUSA	ORDUTEGI PLUSA	PRODUK-TIBITATE PLUSA	EGINKIZUNAK BETETZEAGATIKO ETA GEHITZEAGATIKO PLUSA	HIRURTEKOA	BEREZIA	KUTXAN ENTREGATZEA	DIRU ERABILERA	LANALDI ZATITUA	SARRERA AURRERATZEGATKO PLUSA	2 TXANDA LAN EGINDAKO EGUNA	LAN EGINDAKO EGUNA
			URTEAN	X16												
ERDI MAILAKO KONTULARIA	B	17	34.287,90	2.142,99	-	-	53,00	-	35,78	-	-	-	-	-	-	-
OFIZIAL ADMINISTRARIA	C	12	26.973,42	1.685,84	39,94	-	53,00	-	33,37	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	D	10	24.369,79	1.523,11	25,23	-	53,00	-	26,81	-	-	-	-	-	-	-
TRAFIKOBURUA	B	19	37.291,70	2.330,73	-	-	53,00	-	35,78	582,68	-	-	-	-	-	-
ERREBISOREA	D	9	23.062,90	1.441,43	-	53,00	-	-	26,81	-	-	-	-	-	-	-
IKUSKATZAILE BIRKALFIKATUA	C	13	28.280,30	1.767,52	-	53,00	-	-	33,37	-	-	-	-	3,00	-	-
GIDARI HARTZAILEA	D	10	24.369,78	1.523,11	-	53,00	-	-	26,81	-	78,62	30,72	-	3,00	8,47	-
GARAJEKO GIDARIA	D	9	23.062,90	1.441,43	-	53,00	-	-	26,81	-	-	-	-	3,00	8,47	-
MANTENTZEBURUA	C	17	34.287,90	2.142,99	-	-	53,00	-	33,37	321,45	-	-	-	-	-	-
OFIZIAL MEKANIKARIA	D	10	24.369,78	1.523,11	-	-	-	53,00	26,81	-	-	-	111,62	-	-	-
TXAPA, KARRO. PINTURA OFIZIALA	D	10	24.369,78	1.523,11	-	-	-	53,00	26,81	-	-	-	111,62	-	-	-
OFIZIAL ARGIKETARIA	D	10	24.369,78	1.523,11	-	-	-	53,00	26,81	-	-	-	111,62	-	-	-
KOBRATZAILE/JAGOLEA	E	7	20.636,57	1.289,79	-	53,00	-	-	23,64	-	78,62	30,72	-	-	-	-
GARABI GIDARIA	D	8	21.852,27	1.365,77	-	53,00	-	-	26,81	-	-	-	-	-	-	-
ATAL AUXILIARREKO LAGUNTZAILEA	D	7	20.636,57	1.289,79	-	-	-	53,00	26,81	-	-	-	111,62	-	-	-
GOI M. TEK. EKONOMIALARIA	A	20	38.796,13	2.424,76	-	-	53,00	-	45,97	-	-	-	-	-	-	-

KATEGORIAK	GRA	MAILA	3 TXANDA LAN EGINDAKO	EGUNEKO ATSEDEN DENBORA	GAUEKO ATSEDEN DENBORA	JAI EGUN ORDUA	JAI EGUN EGUNA	GAU PLUSA ORDUA	NEKAGARRI-TASUNA X16	GAUTXORI PLUSA ORDUNA	GAUTXORI URTE ZAHARRA EGUNA	APARTEKO ORDU ARRUNTA ORDUA	JAI EGUNEKO-APARTEKO ORDUA ORDUA	ANDRA MARI ZURIAREN APARTEKO ORDUA ORDUA
OFIZIAL ADMINISTRARIA	C	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRAFIKOBURUA	B	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ERREBISOREA	D	9	-	4,83	-	7,24	57,95	3,62	-	18,83	-	25,35	28,97	32,90
IKUSKATZAILE BIRKALFIKATUA	C	13	-	5,92	-	8,88	71,06	4,44	-	23,09	117,60	31,09	35,53	32,90

KATEGORIAK	GRA	MAILA	3 TXANDA LAN EGINDAKO	EGUNEKO ATSEDEN DENBORA	GAUEKO ATSEDEN DENBORA	JAIEGUN ORDUA	JAIEGUN EGUNA	GAU PLUSA ORDUA	NEKAGARRI- TASUNA X16	GAUTXORI PLUSA ORDUNA	GAUTXORI URTE ZAHARRA EGUNA	APARTEKO ORDU ARRUNTA ORDUA	JAI EGUNEKO- APARTEKO ORDUA ORDUA	ANDRA MARI ZURIAREN APARTEKO ORDUA ORDUA
GIDARI HARTZAILEA	D	10	15,66	5,10	-	7,65	61,23	3,83	-	19,90	117,60	26,79	30,62	32,90
GARAJEKO GIDARIA	D	9	-	-	-	7,24	57,95	3,62	-	-	-	25,35	28,97	32,90
MANTENTZEBURUA	C	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OFIZIAL MEKANIKARIA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26,79	30,62	-
TXA. KARR. PINTURA OFIZIALA	D	10	-	-	-	-	-	-	70,58	-	-	26,79	30,62	-
OFIZIAL ARGIKETARIA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26,79	30,62	-
KOBRATZAILE/JAGOLEA	E	7	-	4,32	6,48	6,48	51,85	3,24	-	-	-	22,68	25,93	-
GARABI GIDARIA	D	8	-	-	-	6,86	54,91	3,43	-	-	-	24,02	27,45	-
ATAL AUXILIARREKO LAGUNTZAILEA	D	7	-	-	-	6,48	51,85	3,24	-	-	-	22,68	25,93	-
GOI M. TEK. EKONOMIALARIA	A	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2007ko SOLDATA TAULA (IGOERA %4,00)

KATEGORIAK	GRA	MAILA	OLO SOLDATA		PAREKATZE PLUSA	ORDUTEGI PLUSA	PRODUK- TIBITATE PLUSA	EGINKIZUNAK BETETZEAGATIKO ETA GEHITZEAGATIKO PLUSA	HIRURTEKOA	BEREZIA	KUTXAN ENTREGATZEA	DIRU ERABILERA	LANALDI ZATITUA	SARRERA AURRERA- TZEAGATIKO PLUSA	2 TXANDA LAN EGINDAKO EGUNA
			URTEAN	X16											
ERDI MAILAKO KONTULARIA	B	17	35.659,41	2.228,71	-	-	55,12	-	37,21	-	-	-	-	-	-
OFIZIAL ADMINISTRARIA	C	12	28.052,35	1.753,27	41,54	-	55,12	-	34,71	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	D	10	25.344,58	1.584,04	26,24	-	55,12	-	27,88	-	-	-	-	-	-
TRAFIKOBURUA	B	19	38.783,37	2.423,96	-	-	55,12	-	37,21	605,99	-	-	-	-	-
ERREBISOREA	D	9	23.985,42	1.499,09	-	55,12	-	-	27,88	-	-	-	-	-	-
IKUSKATZAILE															
BIRKALIFIKATUA	C	13	29.411,51	1.838,22	-	55,12	-	-	34,71	-	-	-	-	3,12	-
GIDARI HARTZAILEA	D	10	25.344,57	1.584,04	-	55,12	-	-	27,88	-	81,76	31,95	-	3,12	8,80
GARAJEKO GIDARIA	D	9	23.985,42	1.499,09	-	55,12	-	-	27,88	-	-	-	-	3,12	8,80
MANTENTZEBURUA	C	17	35.659,41	2.228,71	-	55,12	-	-	34,71	334,31	-	-	-	-	-
OFIZIAL MEKANIKARIA	D	10	25.344,57	1.584,04	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
TXA. KARR. PINTURA OFIZIALA	D	10	25.344,57	1.584,04	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
OFIZIAL ARGIKETARIA	D	10	25.344,57	1.584,04	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
KOBRATZAILE/JAGOLEA	E	7	21.462,03	1.341,38	-	55,12	-	-	24,58	-	81,76	31,95	-	-	-
GARABI GIDARIA	D	8	22.726,36	1.420,40	-	55,12	-	-	27,88	-	-	-	-	-	-
ATAL AUXILIARREKO LAGUNTZAILEA	D	7	21.462,03	1.341,38	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
GOI M. TEK. EKONOMIALARIA	A	20	40.347,97	2.521,75	-	-	55,12	-	47,81	-	-	-	-	-	-

KATEGORIAK	GRA	MAILA	3 TXANDA LAN EGINDAKO	EGUNEKO ATSEDEN DENBORA	GAUEKO ATSEDEN DENBORA	JAIEGUN ORDUA	JAIEGUN EGUNA	GAU PLUSA ORDUA	NEKAGARRI- TASUNA X16	GAUTXORI PLUSA ORDUNA	GAUTXORI URTE ZAHARRA EGUNA	JAI APARTEKO ORDU ARRUNTA ORDUA	ANDRA MARI EGUNEKO- APARTEKO ORDUA ORDUA	ZURIAREN APARTEKO ORDUA ORDUA
ERDI MAILAKO KONTULARIA	B	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OFIZIAL ADMINISTRARIA	C	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TRAFIKOBURUA	B	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ERREBISOREA	D	9	-	5,02	-	7,53	60,26	3,77	-	19,59	-	26,37	30,13	34,22
IKUSKATZAILE BIRKALIFIKATUA	C	13	-	6,16	-	9,24	73,90	4,62	-	24,02	122,30	32,33	36,95	34,22
GIDARI HARTZAILEA	D	10	16,28	5,31	-	7,96	63,86	3,98	-	20,70	122,30	27,86	31,84	34,22
GARAJEKO GIDARIA	D	9	-	-	-	7,53	60,26	3,77	-	-	-	26,37	30,13	34,22
MANTENTZEBURUA	C	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OFIZIAL MEKANIKARIA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,86	31,84	-
TXA. KARR. PINTURA OFIZIALA	D	10	-	-	-	-	-	-	73,40	-	-	27,86	31,84	-
OFIZIAL ARGIKETARIA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,86	31,84	-
KOBRATZAILE/JAGOLEA	E	7	-	4,49	6,74	6,74	53,92	3,37	-	-	-	23,59	26,96	-
GARABI GIDARIA	D	8	-	-	-	7,14	57,10	3,57	-	-	-	24,98	28,55	-
ATAL AUXILIARREKO LAGUNTZAILEA	D	7	-	-	-	6,74	53,92	3,37	-	-	-	23,59	26,96	-
GOI M. TEK. EKONOMIALARIA	A	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABLA SALARIAL 2006 (INCREMENTO 4,60%)

CATEGORÍAS	GR	NIV.	SALARIO R.G.B.		PLUS EQUIPARACIÓN	PLUS HORARIO	PLUS PRODUCTIV.	PLUS DESEMPEÑO Y AMPLIACIÓN DE TAREAS	TRIENIO	ESPECIAL	ENTREGA EN CAJA	QUEBRANTO MONEDA	J. PARTIDA	PLUS INICIO ANTICIPADO	2 TURNOS DIA TRAB.
			ANUAL	X 16											
TEC. MEDIO CONTABLE	B	17	34.287,90	2.142,99	-	-	53,00	-	35,78	-	-	-	-	-	-
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	12	26.973,42	1.685,84	39,94	-	53,00	-	33,37	-	-	-	-	-	-

CATEGORÍAS	GR	NIV.	SALARIO R.G.B.		PLUS EQUIPARACIÓN X16	PLUS HORARIO X12	PLUS PRODUCTIV. X12	PLUS DESEMPEÑO Y AMPLIACIÓN DE TAREAS		TRIENIO X16	ESPECIAL X16	ENTREGA EN CAJA X16	QUEBRANTO MONEDA X16	J. PARTIDA X16	PLUS INICIO ANTICIPADO DIA TRAB.	2 TURNOS DIA TRAB.
			ANUAL	X 16				X12	X12							
AUXILIAR																
ADMINISTRATIVO	D	10	24.369,79	1.523,11	25,23	-	53,00	-	-	26,81	-	-	-	-	-	-
JEFE DE TRÁFICO	B	19	37.291,70	2.330,73	-	-	53,00	-	-	35,78	582,68	-	-	-	-	-
REVISOR	D	9	23.062,90	1.441,43	-	53,00	-	-	-	26,81	-	-	-	-	-	-
INSPECTOR RECALIFICADO	C	13	28.280,30	1.767,52	-	53,00	-	-	-	33,37	-	-	-	-	3,00	-
CONDUCTOR- PERCEPTOR	D	10	24.369,78	1.523,11	-	53,00	-	-	-	26,81	-	78,62	30,72	-	3,00	8,47
CONDUCTOR DE GARAGE	D	9	23.062,90	1.441,43	-	53,00	-	-	-	26,81	-	-	-	-	3,00	8,47
JEFE DE MANTENIMIENTO	C	17	34.287,90	2.142,99	-	-	53,00	-	-	33,37	321,45	-	-	-	-	-
OFICIAL MECÁNICO	D	10	24.369,78	1.523,11	-	-	-	53,00	-	26,81	-	-	-	111,62	-	-
OFICIAL CHA. CARR. PINTURA	D	10	24.369,78	1.523,11	-	-	-	53,00	-	26,81	-	-	-	111,62	-	-
OFICIAL ELECTRICISTA	D	10	24.369,78	1.523,11	-	-	-	53,00	-	26,81	-	-	-	111,62	-	-
COBRADOR -VIGILANTE	E	7	20.636,57	1.289,79	-	53,00	-	-	-	23,64	-	78,62	30,72	-	-	-
CONDUCTOR GRÚA	D	8	21.852,27	1.365,77	-	53,00	-	-	-	26,81	-	-	-	-	-	-
AYUDANTE SECCIÓN AUXILIAR	D	7	20.636,57	1.289,79	-	-	-	53,00	-	26,81	-	-	-	111,62	-	-
TÉCNICO SUPERIOR ECONOMISTA	A	20	38.796,13	2.424,76	-	-	53,00	-	-	45,97	-	-	-	-	-	-

CATEGORÍAS	GR	NIV.	3 TURNOS DIA TRAB.	T° DESCANSO DIURNO VIRGEN BLANCA	T° DESCANSO NOCTURNO	FESTIVO HORA	FESTIVO DIA	NOCTURNIDAD HORA	PENOSIDAD X16	PLUS GAU -TXORI HORA	GAUTXORI NOCHEVIEJA DIA	HORA EXTRA NORMAL HORA	HORA EXTRA FESTIVA HORA	HORA EXTRA VIRGEN BLANCA HORA
TEC. MEDIO CONTABLE	B	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JEFE DE TRÁFICO	B	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
REVISOR	D	9	-	4,83	-	7,24	57,95	3,62	-	18,83	-	25,35	28,97	32,90
INSPECTOR RECALIFICADO	C	13	-	5,92	-	8,88	71,06	4,44	-	23,09	117,60	31,09	35,53	32,90
CONDUCTOR-PERCEPTOR	D	10	15,66	5,10	-	7,65	61,23	3,83	-	19,90	117,60	26,79	30,62	32,90
CONDUCTOR DE GARAGE	D	9	-	-	-	7,24	57,95	3,62	-	-	-	25,35	28,97	32,90
JEFE DE MANTENIMIENTO	C	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OFICIAL MECÁNICO	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26,79	30,62	-
OFICIAL CHA. CARR. PINTURA	D	10	-	-	-	-	-	-	70,58	-	-	26,79	30,62	-
OFICIAL ELECTRICISTA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26,79	30,62	-
COBRADOR -VIGILANTE	E	7	-	4,32	6,48	6,48	51,85	3,24	-	-	-	22,68	25,93	-
CONDUCTOR GRÚA	D	8	-	-	-	6,86	54,91	3,43	-	-	-	24,02	27,45	-
AYUDANTE SECCIÓN AUXILIAR	D	7	-	-	-	6,48	51,85	3,24	-	-	-	22,68	25,93	-
TÉCNICO SUPERIOR ECONOMISTA	A	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABLA SALARIAL 2007 (INCREMENTO 4,00%)

CATEGORÍAS	GR	NIV.	SALARIO R.G.B.		PLUS EQUIPARACIÓN X16	PLUS HORARIO X12	PLUS PRODUCTIV. X12	PLUS DESEMPEÑO Y AMPLIACIÓN DE TAREAS		TRIENIO X16	ESPECIAL X16	ENTREGA EN CAJA X16	QUEBRANTO MONEDA X16	J. PARTIDA X16	PLUS INICIO ANTICIPADO DIA TRAB.	2 TURNOS DIA TRAB.
			ANUAL	X 16				X12	X12							
TEC. MEDIO CONTABLE	B	17	35.659,41	2.228,71	-	-	55,12	-	-	37,21	-	-	-	-	-	-
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	12	28.052,35	1.753,27	41,54	-	55,12	-	-	34,71	-	-	-	-	-	-
AUXILIAR																
ADMINISTRATIVO	D	10	25.344,58	1.584,04	26,24	-	55,12	-	-	27,88	-	-	-	-	-	-
JEFE DE TRÁFICO	B	19	38.783,37	2.423,96	-	-	55,12	-	-	37,21	605,99	-	-	-	-	-
REVISOR	D	9	23.985,42	1.499,09	-	55,12	-	-	-	27,88	-	-	-	-	-	-
INSPECTOR RECALIFICADO	C	13	29.411,51	1.838,22	-	55,12	-	-	-	34,71	-	-	-	3,12	-	-
CONDUCTOR- PERCEPTOR	D	10	25.344,57	1.584,04	-	55,12	-	-	-	27,88	-	81,76	31,95	-	3,12	8,80
CONDUCTOR DE GARAGE	D	9	23.985,42	1.499,09	-	55,12	-	-	-	27,88	-	-	-	3,12	-	8,80
JEFE DE MANTENIMIENTO	C	17	35.659,41	2.228,71	-	-	55,12	-	-	34,71	334,31	-	-	-	-	-
OFICIAL MECÁNICO	D	10	25.344,57	1.584,04	-	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
OFICIAL CHA. CARR. PINTURA	D	10	25.344,57	1.584,04	-	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
OFICIAL ELECTRICISTA	D	10	25.344,57	1.584,04	-	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
COBRADOR -VIGILANTE	E	7	21.462,03	1.341,38	-	55,12	-	-	-	24,58	-	81,76	31,95	-	-	-
CONDUCTOR GRÚA	D	8	22.726,36	1.420,40	-	55,12	-	-	-	27,88	-	-	-	-	-	-
AYUDANTE SECCIÓN AUXILIAR	D	7	21.462,03	1.341,38	-	-	-	55,12	-	27,88	-	-	-	116,09	-	-
TÉCNICO SUPERIOR ECONOMISTA	A	20	40.347,97	2.521,75	-	-	55,12	-	-	47,81	-	-	-	-	-	-

CATEGORÍAS	GR	NIV	3 TURNOS DIA TRAB.	Tº DESCANSO DIURNO VIRGEN BLANCA	Tº DESCANSO NOCTURNO	FESTIVO HORA	FESTIVO DIA	NOCTURNIDAD HORA	PENOSIDAD X16	PLUS GAU -TXORI HORA	GAUTXORI NOCHEVIEJA DIA	HORA EXTRA NORMAL HORA	HORA EXTRA FESTIVA HORA	HORA EXTRA VIRGEN BLANCA HORA
TEC. MEDIO CONTABLE	B	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OFICIAL ADMINISTRATIVO	C	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JEFE DE TRÁFICO	B	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
REVISOR	D	9	-	5,02	-	7,53	60,26	3,77	-	19,59	-	26,37	30,13	34,22
INSPECTOR RECALIFICADO	C	13	-	6,16	-	9,24	73,90	4,62	-	24,02	122,30	32,33	36,95	34,22
CONDUCTOR-PERCEPTOR	D	10	16,28	5,31	-	7,96	63,86	3,98	-	20,70	122,30	27,86	31,84	34,22
CONDUCTOR DE GARAGE	D	9	-	-	-	7,53	60,26	3,77	-	-	-	26,37	30,13	34,22
JEFE DE MANTENIMIENTO	C	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OFICIAL MECÁNICO	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,86	31,84	-
OFICIAL CHA. CARR. PINTURA	D	10	-	-	-	-	-	-	73,40	-	-	27,86	31,84	-
OFICIAL ELECTRICISTA	D	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,86	31,84	-
COBRADOR-VIGILANTE	E	7	-	4,49	6,74	6,74	53,92	3,37	-	-	-	23,59	26,96	-
CONDUCTOR GRUJA	D	8	-	-	-	7,14	57,10	3,57	-	-	-	24,98	28,55	-
AYUDANTE SECCIÓN AUXILIAR	D	7	-	-	-	6,74	53,92	3,37	-	-	-	23,59	26,96	-
TÉCNICO SUPERIOR ECONOMISTA	A	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

3436

### Bicicletas de Álava, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.01/2007/20

EBAZPENA, 2007(e)ko apirilaren 2(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantz Saileko Arabako Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da BICICLETAS DE ÁLAVA, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0101772.

#### AURREKARIAK

1. 2007(e)ko otsailaren 22(e)koa, aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2006(e)ko abenduaren 4(e)an sinatutako BICICLETAS DE ÁLAVA, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariak sinatu zuten..

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006(e)ko urtarrilaren 1(e)etik 2008(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantz Sailearen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez

## GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

3436

### Convenio Colectivo de la Empresa Bicicletas de Álava, S.A.

Expte.: 01/1007/20

RESOLUCION de 2 de abril de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa BICICLETAS DE ÁLAVA, S.A. Código Convenio 0101772.

#### ANTECEDENTES

1. Con fecha 22 de febrero de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la Empresa BICICLETAS DE ÁLAVA, S.A. suscrito el 4 de diciembre de 2006, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la representación sindical en la Comisión Negociadora

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los representantes de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de