

Convenio Colectivo Transporte de Mercancías Por Carretera de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20001175011981	ACTUALIZACIÓN	2008/07/22
VIGENCIA	2007/01/01 — 2010/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 140		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transporte-de-mercancias-por-carretera-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Transporte De Mercancías Por Carretera. Última actualización a: 22-07-2008
Vigencia de: 01-01-2007 a 31-12-2010. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOG 140.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 140 - Martes 22 de julio de 2008)

RESOLUCIÓN de 6 de junio de 2008, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de Gipuzkoa de 2007-09 (código de convenio n.º 2001175).

ANTECEDENTES

Primero. El día 19 de mayo de 2008 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por Guitrans, en representación de los empresarios, y por ELA, LAB, CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, el pasado 5 de mayo de 2008, siendo terminada de cumplimentar la documentación el 2 de junio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad



laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (Boletín Oficial del País Vasco de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (Boletín Oficial del País Vasco de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

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

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 6 de junio de 2008.-La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

CONVENIO COLECTIVO 2007-2008-2009 CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE GIPUZKOA

CAPÍTULO I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

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

- Servicios Regulares de Mercancías.



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

El presente Convenio tiene carácter de mínimos.

Aquellas Empresas de las características del párrafo primero que tengan establecidas un Convenio Colectivo Sindical de Empresa con su personal, cuyas condiciones económicas en su conjunto y cómputo anual sean inferiores al presente Convenio, estarán obligadas a aplicar éste, de manera que el importe total que paguen por todos los conceptos mensualmente no sea inferior al del presente Convenio; bastando con la renuncia del trabajador a su Convenio de Empresa y manteniendo su vigencia al Convenio de Empresa para aquellas categorías que estén por encima de éste, sin que sea posible la aplicación conjunta de dicho Convenio y el presente, salvo en las condiciones no reguladas.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que prestando sus servicios en las Empresas afectadas por él y a todo aquél que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluidas únicamente las actividades que se limiten pura y simplemente, al desempeño del cargo de Consejero en las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

En cuanto a los trabajos de alta dirección, o alta gestión, se estará a las disposiciones que desarrollan el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 1/95 de 24 de marzo de 1995, y en su defecto a la interpretación llevada a cabo en la práctica de los Tribunales.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, excepto en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia.

Quedará automáticamente denunciado con efectos al 1 de noviembre de 2009, pudiendo iniciarse desde esa fecha la negociación para el Convenio del año 2010.



CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Clasificación según la función.

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

Grupo I: Personal Superior Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Talleres.

Grupo V: Personal Subalterno.

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

Subgrupo a) Jefe de Servicio.

Inspector Principal.

Subgrupo b) Licenciados e Ingenieros.

Ingenieros Técnicos y Auxiliares titulados.

Ayudantes Técnicos Sanitarios.

- Grupo II: Personal Administrativo:

Jefe de Sección.

Jefe de Negociado.

Director Comercial.

Oficial de primera.

Técnico Comercial.

Oficial de segunda.

Auxiliar.

* Trabajadores de Ordenador:

Jefe de explotación.

Analista de Sistemas.

Programador.

Operador consola.

Perforista-Grabador/a.

- Grupo III: Personal de Movimiento:



Sección I:

* Estaciones o Administraciones:

Jefe de Estación de primera.

Jefe de Administración de primera.

Jefe de Estación de segunda.

Jefe de Administración de segunda.

Jefe de Estación de tercera.

Jefe de Administración de tercera.

Encargado de Administración en ruta.

Taquillero/a.

Factor.

Encargado de consigna.

Repartidor de mercancías.

Mozo.

Sección II:

* Agencias de Transportes:

Encargado general.

Encargado de almacén.

Capataz.

Oficial Carretillero.

Auxiliar de almacén y basculero.

Mozo especializado.

Mozo de carga y descarga y repartidor de mercancías.

Sección III:

* Transporte de mercancías:

Jefe de Tráfico de primera.

Jefe de Tráfico de segunda.

Jefe de Tráfico de tercera.

Conductor mecánico en ruta.

Conductor de camión grúa.

Conductor de reparto.

Conductor de motocicletas y furgonetas.

Ayudante.



Mozo especializado.

Mozo de carga, descarga y reparto.

- Grupo IV: Personal de Talleres:

Jefe de taller.

Subjefe-Maestro de taller.

Contramaestre o Encargado.

Jefe de equipo.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Oficial de tercera.

Mozo de taller.

Peón Ordinario.

- Grupo V: Personal Subalterno:

Cobrador de facturas.

Telefonista.

Portero.

Vigilante.

Botones.

Limpiador/a.

Artículo 6. Definiciones según la función.

Grupo I. Personal Superior y Técnico: Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce funciones de mando y organización. Se considera Personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

Subgrupo a):

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

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

Subgrupo b):



- Ingenieros y Licenciados: Son los que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional.
- Ingenieros Técnicos y Auxiliares titulados: Son los que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título.
- Ayudantes Técnicos Sanitarios: Se comprende en esta categoría a los que, con el correspondiente título oficial, ayudan a los Médicos realizando trabajos propios de su profesión.

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

- Jefe de Sección: Es el que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una Empresa se estructuran.
- Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados Administrativos, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de Cajero.
- Director Comercial: Es el trabajador o trabajadora que lleva bajo su responsabilidad directa el Departamento comercial teniendo a su cargo el personal del mismo y siendo cometido suyo, entre otros, el contacto directo con clientes, elaboración de ofertas, dirección de campañas publicitarias y de promoción, captación y visitas a clientes, control de cartera de clientes, consecución objetivos comerciales marcados por la organización, relaciones con otros Directores Comerciales, etc.
- Oficial de primera: Es aquel empleado o empleada que a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de Administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe.
- Técnico Comercial: Es el trabajador o trabajadora que, bajo las órdenes directas del Director del Departamento Comercial realiza con plena capacitación, entre otras, las siguientes funciones: Captación y visitas a clientes, información de campañas publicitarias y de promoción, negociación y presentación de ofertas, consecución objetivos comerciales marcados por el Director Comercial, etc. Así mismo asumirá todas aquellas labores comerciales que exijan una plena capacitación.
- Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.
- Auxiliar: Corresponde a esta categoría el empleado o empleada que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de



ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los Mecnógrafos de ambos sexos.

- Trabajadores de ordenador:

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

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

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

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

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

Grupo III. Personal de Movimiento.

Sección I.

- Estaciones o Administraciones:

* Clase primera:

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

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

* Clase segunda:

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

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



* Clase tercera:

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

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

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

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

Sección II.

- Personal de Agencias de Transportes:

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

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

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

* Oficial carretillero: Es el empleado o empleada que, estando en posesión del permiso de conductor de carretillas elevadoras, se contratada con la obligación de cargar y descargar camiones, verificación de las recepciones, ubicación de los productos, manejo de sistemas de gestión de almacenes, abastecimiento en las líneas de producción, preparación de pedidos por sistema informático u orden directa así como desplazamientos de flujos de materiales.



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

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

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

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

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

Sección III.

- Transportes de mercancías:

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

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

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

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

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

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus elementos accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.



b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso si es necesario subiendo a lo alto de las cisternas para ello.

c) Controlar las presiones, despresionar, utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se les ordene.

* Conductor de camión grúa: Es el empleado o empleada que se contrata con la obligación de conducir camiones-grúa y manipular, colocar y dirigir el manejo de la grúa instalada en el camión. Deberá contar con la autorización o permiso administrativo habilitante para la conducción y manejo de grúas, y será responsable del correcto funcionamiento, conservación y mantenimiento del camión y de la grúa instalado en el mismo, estando obligado a facilitar una parte del trabajo diario si se le exigiere y a comunicar de forma inmediata a la empresa cualquier anomalía que se produzca en el camión o en la grúa. Estas funciones vienen referidas únicamente a conductores de camión-grúa, no a conductores de grúas, al estar sometidos estos últimos a distinto convenio.

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores que ostentando la categoría profesional de Mozo de carga y tenga una antigüedad en la misma



superior a un año, pasarán automáticamente a la de Mozo especializado.

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

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

Grupo IV. Personal de Talleres:

- Jefe de taller: Esta categoría incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla, como mínimo, sea de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en las líneas en caso de avería o accidente.
- Maestro de taller: Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de taller, si existen, teniendo mando directo sobre los demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.
- Encargado o Contraamaestre: Comprende esa categoría a aquél que, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en los talleres cuya plantilla sea superior a cincuenta, realizando funciones de subjefes en los talleres cuya plantilla esté comprendida entre los veinticinco y los cincuenta trabajadores, y puede desempeñar la jefatura en talleres cuya plantilla no sea superior a veinticinco operarios.
- Jefe de equipo: Es el que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez operarios de oficio y peones especializados que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.
- Oficial de primera: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.
- Oficial de segunda: Se clasifican en esta categoría los que con conocimiento teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos pudiendo entender los planos y croquis más elementales.
- Oficial de tercera: Se incluye en esta categoría quien procediendo de Aprendiz o Peón especializado con conocimientos generales del oficio, y previa prueba, puede realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.



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

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

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

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

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

Grupo V. Personal Subalterno:

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

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

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

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

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

- Limpiador/a: Hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la Empresa, en analogía al personal de servicios domésticos.

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

Artículo 7. Retribuciones.

Los salarios mínimos Convenio fijados para el año 2007 serán los que figuran en el Anexo I A, Tabla de Salarios, y los relativos al año 2008 en el Anexo I B.

Los salarios reales se incrementarán para el 2007, 2008 y 2009 en la diferencia que resulte de aplicar a las



tablas vigentes al 31 de diciembre de 2006, 31 de diciembre de 2007 y 31 de diciembre de 2008 las tablas vigentes a 1 de enero de 2007, 1 de enero de 2008 y 1 de enero de 2009 más la incidencia que pueda tener el Plus de Antigüedad y el Plus Ad-Personam.

El incremento salarial pactado para el año 2007 queda establecido en un 3,7%, en un 5,2% para el año 2008 y para el 2009 se aplicará el IPC de 2008 más un 1%.

Artículo 8. Absorción y compensación y condiciones más beneficiosas.

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

El incremento de salarios reales indicado en el artículo 7.º no podrá ser compensado ni absorbido, salvo en aquellas Empresas que hayan aumentado las retribuciones a partir del 1º de enero de 2007, en cuyo caso la compensación será total o parcial, según los casos.

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

Artículo 9. Antigüedad.

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

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

El 50% se considerará complemento Ad Personam quedando esta cantidad inalterable y no siendo compensable ni absorbible y, el restante 50% se aplicará en concepto de Plus de Antigüedad.

Ejemplo: Si un trabajador lleva 7 años y 120 días, tiene un cuatrienio y está pendiente de devengar un nuevo quinquenio del que han transcurrido tres años y 4 meses, la cantidad a consolidar y, mantener como Plus Ad Personam sería la de 5% por ciento de la base de antigüedad del cuatrienio completado más las 3,33 quintas partes de la fracción del quinquenio completado, sumándose ambas cantidades quedando las mismas inalterables.

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

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

Los criterios recogidos en este apartado, servirán tanto para la antigüedad generada antes del 1-1-2001, como



para los que se genere en el futuro.

Las bases de aplicación de la antigüedad recogidos en el Anexo I, Tablas de salarios, permanecerán inalterables durante los años 2007, 2008 y 2009.

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

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

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

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, que se devengarán en semestres naturales (Paga de verano del 1 de enero al 30 de junio y la Paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre) consistentes cada una de ellas en treinta días de Salario Base Convenio, incrementados con el Plus de Antigüedad y Plus Ad Personam.

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

Artículo 11. Paga de marzo.

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

La paga de marzo se devengará por año natural (1 de enero a 31 de diciembre).

Las Empresas en el término de treinta días respecto a la publicación del presente Convenio Colectivo optarán:

- a) Por el pago de dicha participación a una fecha fija antes del 15 de marzo de cada año.
- b) Por el pago de dicha participación por períodos semanales o mensuales.

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

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



Artículo 12. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia del número de ellas, se abonarán con una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base resultante del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Plus de peligrosidad.

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la Empresa manipulen o transporten mercancías peligrosas deberán efectuar dicho transporte bajo las condiciones estipuladas en el Reglamento ADR previo conocimiento del conductor.

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

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

Artículo 14. Transporte Internacional.

Para el año 2007 se establece un Plus convenio para los conductores de transporte internacional cuya cuantía mínima mensual se refleja en el Anexo II A.

A partir del 1 de enero de 2008, las cantidades del Anexo II A se incrementarán en el IPC del año 2007 (ver Anexo II B).

A partir del 1 de enero de 2009, las cantidades del Anexo II B se incrementarán en el IPC del año 2008.

Asimismo, queda establecido para los citados trabajadores un Plus de Actividad en las cantidades mínimas fijadas en los citados anexos para los años 2007 y 2008 e incrementado para el 2009 en el IPC de 2008.

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

Artículo 15. Dietas.

Se establecen en concepto de dietas para el año 2007 las cantidades mínimas que se reflejan en el Anexo III A. No obstante las cantidades fijadas para las dietas tendrán el carácter de mínimo, respetándose aquellas más beneficiosas que vengán concediendo las empresas.



Durante el año 2008, las cantidades se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo III A, vigentes a 31 de diciembre de 2007, el IPC de cada país del año 2007 (ver Anexo III B). Sin embargo, para los Países del Este (entre ellos, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Rumania y Bulgaria), las cantidades del Anexo III A correspondientes a esos países se incrementarán en el IPC del año 2007 de Alemania (ver también Anexo III B).

Durante el año 2009, las cantidades se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo III B, vigentes a 31 de diciembre de 2008, el IPC de cada país del año 2008. Para los Países del Este, sin embargo, las cantidades correspondientes a estos países e incluidas en el Anexo III B se incrementarán en el IPC de Alemania del año 2008.

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

Modalidades:

- Dieta entera: Es la que viene determinada por aquel viaje o desplazamiento que impide al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino pernoctar en su domicilio.
- Dieta por comida o cena: Es la que se deriva de aquel viaje o desplazamiento que impida al trabajador efectuar fuera del lugar habitual, la comida del mediodía o cena.
- Dieta por desayuno y pernoctación: Es la que, por igual motivo, obliga al trabajador a desayunar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

CAPÍTULO IV.- JORNADA LABORAL

Artículo 16. Jornada laboral.

Se establece una jornada laboral anual de 1.692 horas para el año 2007.

Se establece una jornada laboral anual de 1.688 horas para el año 2008.

Se establece una jornada laboral anual de 1.684 horas para el año 2009.

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

Las empresas vendrán obligadas a confeccionar el calendario laboral, antes del 31-12-07, 31-12-08 y 31-12-09 poniéndolo en lugar visible en el tablón de anuncios.

Disponibilidad de horas:



A) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa que tenga estipulado un calendario laboral, podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante 2007 y siguientes, que podrá utilizar tanto para atender emergencias, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o cliente, etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la Empresa. En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la Empresa.

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

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

1.º Preaviso de 72 horas a los afectados y a la representación de los trabajadores en la Empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 17. Cómputo jornada conductores.

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

Artículo 18. Vacaciones.

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

Artículo 19. Trabajo en días festivos y domingos.

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

Artículo 20. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

En el sector del transporte habrá de tenerse en cuenta el Real Decreto 902/2007 por el que se modifica el Real Decreto 1.561/1995, de Jornadas Especiales y por el que se traspone la Directiva 2002/15/CE.

CAPÍTULO V.- GRATIFICACIONES, SUBVENCIONES, LICENCIAS Y OTROS

Artículo 21. Retirada de carnet.

Cuando un conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir en virtud de



resolución firme, administrativa o judicial, en acto producido durante el trabajo en la Empresa no se extinguirá automáticamente la relación laboral sino que se seguirán las siguientes normas:

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

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

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

La duración de la excedencia será equivalente a la duración de la privación del carnet.

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

Artículo 22. Defensa del personal en caso de accidente en el servicio.

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

Artículo 23. Vehículos.

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

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

Artículo 24. Trabajos de categoría superior.

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



Artículo 25. Euskera.

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

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

Artículo 26. Formato de la nómina.

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

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

Artículo 27. Prestaciones por incapacidad temporal y accidentes de trabajo.

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, percibirán en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal, una prestación económica de acuerdo con el artículo 128 de la Ley de Seguridad Social que consistirá en los siguientes importes:

- 75% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, en caso de enfermedad y desde el primero hasta el cuarto día.
- 100% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del quinto día hasta el final de la situación de I.T.
- 100% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día hasta el alta de la baja por accidente o enfermedad profesional.

Se percibirá el 100% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, por enfermedad, desde el primer día, hasta en tanto dure en baja, cuando medie hospitalización.

Artículo 28. Gratificaciones por jubilación.

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

- A los 60 años de edad, 17 mensualidades a Salario Base más el 50% de la antigüedad que le corresponda percibir cada mes, más el 50% del Plus ad Personam.
- A los 61 años de edad, 15 mensualidades a Salario Base más el 50% de la antigüedad que le corresponda



percibir cada mes, más el 50% del Plus ad Personam.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. Jubilación especial a los 64 años.

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

Artículo 30. Póliza de seguro.

Se establece la obligación por parte de las Empresas del sector, de suscribir por el procedimiento que estimen más oportuno con efectos 1 de febrero de 2007 tal y como se recoge en el convenio anterior una póliza de seguro de accidentes a todos los trabajadores de sus plantillas, por el valor indicado en el Anexo IV A, para el caso de muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivados de accidente. Se respetarán en todo caso «Ad Personam», las condiciones más beneficiosas que en este aspecto pudieran existir en la actualidad.

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

Durante el año 2007, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo IV A, vigentes a 31 de enero de 2006, el IPC del año 2006 (ver Anexo IV A). Durante el año 2008, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo IV A, vigentes a 31 de enero de 2007, el IPC del año 2007 (ver Anexo IV B). Durante el 2009, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo IV B, vigentes a 31 de enero de 2008, el IPC del año 2008.



Artículo 31. Seguro retirada de carnet de conducir.

No será de aplicación lo estipulado en el artículo 21 del presente texto, para las Empresas que tengan una flota de 5 camiones o menos por centro de trabajo y estén obligadas a suscribir una póliza de seguro que garantice, para la retirada del carnet de conducir la prestación mensual indicada en el Anexo V, cuando se den las condiciones siguientes:

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

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

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

Durante el año 2007, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo V A, vigentes a 31 de diciembre de 2006, el IPC del año 2006 (ver Anexo V A). Durante el año 2008, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo V A, vigentes a 31 de diciembre de 2007, el IPC del año 2007 (ver Anexo V B). Durante el año 2009, se incrementarán en la diferencia que resulte de aplicar a las tablas del Anexo V B, vigentes a 31 de diciembre de 2008, el IPC del año 2008.

Artículo 32. Fallecimiento y gastos por desplazamiento.

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

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

Artículo 33. Licencias.

Se establecen los siguientes periodos de licencias retribuidas:

- a) Matrimonio del trabajador o trabajadora: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas: 1 día laborable. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- c) Alumbramiento de esposa: 2 días laborables, ampliables a 5 naturales, en caso de que la distancia sea superior a 300 km. La licencia se ampliará a 3 días en caso de alumbramiento con cesárea.
- d) Muerte del cónyuge e hijos 5 días laborables.



- e) Muerte de padres, madres, hermanos o hermanas: 2 días laborables, ampliables a 5 naturales, en caso de que la distancia sea superior a 300 km. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- f) Muerte de abuelos, abuelas, nietos o nietas: 2 días laborables. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- g) Enfermedad grave del cónyuge, hijos o hijas: 2 días laborables, ampliables a 5, esos últimos sin retribución.
- h) Enfermedad grave de padres, madres, hermanos o hermanas: 2 días naturales retribuidos, ampliables a 5, estos últimos sin retribución. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- i) Hospitalización o intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que precisen reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- j) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- k) El tiempo necesario para tramitación de documentos públicos propios.
- l) Divorcio o separación legal: El cónyuge que inste divorcio o separación legal dispondrá de 2 días laborables.
- m) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer o el hombre, previo acuerdo con su empleador, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- o) En los casos de nacimientos de hijos e hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de trabajo.

Se reconocerá el mismo derecho al disfrute de los permisos retribuidos que les pueden corresponder a las parejas que sin vínculo matrimonial acrediten su convivencia por un periodo superior a un año y mediante el correspondiente certificado expedido por el Ayuntamiento.

En lo no previsto en el presente artículo se aplicará lo establecido en el ET y normativa de desarrollo.

Artículo 34. Suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se suspenderá, a solicitud del trabajador, por las siguientes causas y en los siguientes términos:

- a) Nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento: Trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad



regulados en el art. 48.4 de la Ley de Igualdad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o suspensión del contrato por baja de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 35. Licencias sin sueldo.

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

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

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

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

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



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

Artículo 37. Despidos colectivos y por causas objetivas.

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

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la medida que se vaya a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique su pretensión. Sin prejuzgar la suficiencia de ésta, si el despido fuera motivado por causas económicas, se deberá aportar la documentación económica referente a los tres últimos años.

b) Conceder un plazo de 72 horas desde dicha modificación, para que los citados representantes de los trabajadores, emitan informe al respecto que no tendrá carácter vinculante.

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

CAPÍTULO VI.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Derechos sindicales.

Se establecen las siguientes normas:

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

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

- a) En las Empresas de 1 a 25 trabajadores inclusive de plantilla en Gipuzkoa, se exigirá un mínimo de 5 afiliados a una Central Sindical (1 Delegado).
 - b) En las Empresas de más de 26 trabajadores, se requerirán un mínimo de un 20% de trabajadores pertenecientes a una misma Central, calculada sobre la plantilla de la Empresa en Gipuzkoa (1 Delegado).
 - c) En las Empresas cuya Sección Sindical se componga de 50 o más trabajadores, se nombrarán dos Delegados de Sección Sindical.
3. En lo no regulado expresamente en este Convenio Colectivo, se reconoce a los Delegados Sindicales iguales derechos, obligaciones y garantías que las establecidas para los Delegados de Personal y miembros del Comité



de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII.- SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 39. Prendas de trabajo.

Las Empresas facilitarán a su personal dos buzos o dos camisas y dos pantalones, según se acuerde en el ámbito de cada Empresa entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, el tipo de prenda. Su duración será de un año.

Igualmente, se proveerá de un par de guantes cuando en función a la categoría profesional y tareas a realizar se tenga que manipular hierro, materiales u objetos que requieran protección de las manos.

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

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

Artículo 40. Reconocimiento Médico.

Las empresas concertarán con las entidades aseguradoras los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos y serán éstas quiénes determinen el régimen de reconocimiento en función de las distintas



categorías profesionales y los riesgos inherentes a cada una de ellas.

Artículo 41. Salud laboral.

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

CAPÍTULO VIII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 42. (Premios)

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

Artículo 43. (Faltas y sanciones)

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

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos:

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

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

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

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



causas falsas para las licencias, las faltas de limpieza e higiene con carácter habitual.

Se estimarán «faltas graves», la embriaguez cuando el agente esté de servicio, las agresiones al personal de las Empresas de igual o inferior categoría o a los usuarios, las discusiones violentas con éstos, las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente, las faltas reiteradas a lo dispuesto sobre jornada, así como dos faltas de puntualidad en un mismo mes en el servicio del movimiento, siempre que produzcan alteración en aquellos servicios, y el mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento.

Se considerará incluido en las faltas «muy graves» el delito de hurto ejecutado en la misma Empresa, la embriaguez habitual, los robos, estafas, desfalcos, negligencia y abandono del servicio cuando afecten a la seguridad; la agresión a sus superiores y la desobediencia a los mismos, cuando ésta pueda comprometer la seguridad de la circulación; el abuso por parte de los Jefes; el utilizar indebidamente el material de la Empresa, bien para fines ajenos a la misma, o contraviniendo sus instrucciones.

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

Artículo 44. (Sanciones)

Las sanciones consistirán en:

Por faltas leves: Amonestación privada y carta de censura.

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

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

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

Artículo 45. (Sanciones)

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

CAPÍTULO IX.- CONTRATACIÓN

Artículo 46. Período de prueba.

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

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría



profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 47. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.546/94, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12 meses, en un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancias que justifiquen su utilización.

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

Artículo 48. Contratos de obra o servicio.

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

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

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

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



Artículo 49. Formación profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. Comisión de estudio de la subrogación empresarial para trabajadores y trabajadoras pertenecientes a contratadas y subcontratadas.

Se acuerda la creación de una comisión que de forma específica contemple la subrogación para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, la cual tendrá por objeto analizar, discutir, valorar el alcance y trascendencia y, en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación, así como los subsectores hipotéticamente afectados.

El ámbito de aplicación, en su caso, de la subrogación a las personas que, estando contratadas por empresa de servicios cuya actividad no sea del transporte de mercancías por carretera (contratadas o subcontratadas), su trabajo habitual lo realicen, por un tiempo superior a 3 meses y para la actividad que sea objeto de la correspondiente contrata o subcontrata.

Los miembros de la Comisión de Estudio tendrán los mismos derechos y obligaciones que los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Los acuerdos adoptados por la Comisión de Estudio serán incorporados al texto del Convenio Colectivo.

La Comisión de Estudio se constituirá dentro del mes posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y elaborará un calendario de reuniones en el cual se establecerá un mínimo de una reunión semestral.

CAPÍTULO X.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

Artículo 52. Procedimiento de Resolución de conflictos.

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

La Comisión negociadora del Convenio asume el acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio).

Artículo 53. Comisión Mixta.

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



DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.

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

Segunda. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el empleo.

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

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

Tercera. Aportaciones a EPSV-Geroa.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo han establecido, mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las aportaciones de empresarios y trabajadores a la EPSV-Geroa, de 0,75% sobre el salario cada parte durante el año 2007, 2008 y 2009.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS,

Primera.

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

Segunda.

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros por cada una de las partes, empresarial y sindical, negociadoras del presente Convenio. Deberá de reunirse inicialmente dentro de los 15 días hábiles siguientes a la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, estableciendo su composición y normas de funcionamiento, y tendrá los siguientes cometidos:

- a) Determinar el complemento económico o plus correspondiente a la nueva categoría profesional de conductor de camión grúa establecida en el presente convenio. El eventual acuerdo que pudiera alcanzarse en esta materia será de aplicación a partir del 1 de enero de 2009.
- b) Estudio y valoración de una eventual ampliación del Plus de Peligrosidad establecido en el artículo 13 del Convenio, que afecta actualmente y con carácter exclusivo a las mercancías explosivas e inflamables en el ámbito del Reglamento del ADR. Los acuerdos que pudieran alcanzarse en esta materia tendrán igualmente



efectos a partir del 1 de enero de 2009.

TABLAS SALARIALES.

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

datagest@serviconvenios.com

REVISIÓN SALARIAL (BOG N.º 43 – 5 de marzo de 2009)

RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2009, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2009 del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de 2007-09 (código de convenio n.º 2001175).

ANTECEDENTES

Primero: El día 12 de febrero de 2009 la comisión negociadora del convenio colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera (código convenio n.º 2001175) ha presentado la revisión salarial para 2009, prevista en el art. 7 del convenio.

Segundo: La vigencia de dicha revisión salarial se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (Boletín Oficial del País Vasco de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (Boletín Oficial del País Vasco de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.



Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 20 de febrero de 2009.-La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.



I ERANSKINA / ANEXO I
2009KO URTEA / AÑO 2009

<i>Lanbide kategoria Categorías profesionales</i>	<i>Eguneko soldata Salar. diario</i>	<i>Hileko oinarria Base mens.</i>	<i>Urteko ordains. Retrib. anual</i>	<i>Antzin. oin. Base antig.</i>
I. TALDEA / GRUPO I				
<i>Goi mailako langileak / Personal Superior</i>				
A AZPITALDEA / SUBGRUPO A				
Zerbitziburua / Jefe de servicio		2.234,75	33.521,28	1.211,670
Ikuskatzaile nagusia / Inspector Principal		1.892,95	28.394,23	1.026,348
B AZPITALDEA / SUBGRUPO B				
<i>Lizentziatu eta Ingeniariak / Ingenieros y Licenciados</i>		1.968,19	29.522,77	1.067,139
Antzekoak / Similares		1.507,32	22.609,75	817,262
Praktikanteak / Practicantes		1.346,03	20.190,56	729,821
II. TALDEA / GRUPO II				
<i>Administrazioko langileak / Personal Administrativo</i>				
Sekzioburua / Jefe de Sección		1.565,46	23.481,78	848,779
Bulegoburua / Jefe de negociado		1.499,29	22.489,39	812,905
Merkataritza Saileko zuzendaria / Director Comercial		1.499,29	22.489,39	812,905
Lehen mailako ofiziala / Oficial 1. ^º		1.413,64	21.204,57	766,477
Merkataritzako teknikaria / Técnico Comercial		1.413,64	21.204,57	766,477
Bigarren mailako ofiziala / Oficial 2. ^º		1.344,89	20.173,50	729,202
Laguntzailea / Auxiliar		1.235,44	18.531,43	669,846
<i>Ordenadoreak / Ordenadores</i>				
Ustiapeneko burua / Jefe de explotación		1.565,46	23.481,78	848,779
Sistema analista / Analista de sistemas		1.499,29	22.489,39	812,905
Programatzailea / Programador		1.413,64	21.204,57	766,477
Kontsolako operadorea / Operador consola		1.344,89	20.173,50	729,202
Zulatzaila-grabatzailea / Perforista Grabador/a		1.235,44	18.531,43	669,846



<i>Lanbide kategoria Categorías profesionales</i>	<i>Eguneko soldata Salar. diario</i>	<i>Hileko oinarria Base mens.</i>	<i>Urteko ordains. Retrib. anual</i>	<i>Antzin. oin. Base antig.</i>
III. TALDEA / GRUPO III				
<i>Mugimenduko langileak / Personal de movimiento</i>				
A AZPITALDEA / SUBGRUPO A				
<i>I Sekzioa / Sección I</i>				
<i>Geltokiak edo Administrazioak / Estaciones y administraciones</i>				
1. mailako geltokiburua edo adm. / Jefe de Estación o Adm. 1.º		1.730,00	25.949,85	937,994
2. mailako geltokiburua edo adm. / Jefe de Estación o Adm. 2.º		1.477,87	22.167,94	801,281
3. mailako geltokiburua edo adm. / Jefe de Estación o Adm. 3.º		1.369,03	20.535,67	742,280
Ibilbideko administrazio arduraduna / Encargado de Adm. en ruta		1.301,48	19.522,32	705,654
Txartel saltzailea / Taquillero/a		1.278,34	19.175,00	693,111
Fakturatzaila / Factor		1.278,34	19.175,00	693,111
Kontsignako arduraduna / Encargado de consigna		1.278,34	19.175,00	693,111
Salgaien banatzailea / Repartidor de mercancía	41,16		18.727,80	22,322
Morroia / Mozo	41,16		18.727,80	22,322
<i>II Sekzioa / Sección II</i>				
<i>Garraioa orokorrean / Transporte en general</i>				
Arduradun orokorra / Encargado general		1.477,87	22.167,94	801,281
Biltegiko arduraduna / Encargado de almacén		1.358,78	20.381,70	736,721
Kapataza / Capataz		1.311,36	19.670,45	711,009
Eskorgako Ofiziala/ Oficial Carretillero	45,21		20.570,55	24,515
Biltegiko laguntzailea eta baskulazaina / Aux. de almacén y basculero		1.266,25	18.993,81	686,560
Morroi espezializatua / Mozo especializado	42,39		19.287,45	22,989
Zamaketeria eta salgaien banatzailea / Mozo de carga y descarga	41,16		18.727,80	22,322



<i>Lanbide kategoria</i> <i>Categorías profesionales</i>	<i>Eguneko soldata</i> <i>Salar. diario</i>	<i>Hileko oinarria</i> <i>Base mens.</i>	<i>Urteko ordains.</i> <i>Retrib. anual</i>	<i>Antzin. oin.</i> <i>Base antig.</i>
B AZPITALDEA / SUBGRUPO B				
<i>Salgaien garratza / Transporte de mercancías</i>				
1. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 1.º		1.477,88	22.168,08	801,287
2. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 2.º		1.410,82	21.162,23	764,938
3. mailako trafikoburua / Jefe de Tráfico 3.º		1.366,86	20.502,87	741,102
Ibilbideko gidari mekanikoa / Conductor mecánico en ruta	46,14		20.993,70	25,020
Gruaduen kamioaren gidaria / Conductor de camión grúa	46,14		20.993,70	25,020
Banaketatarako gidaria / Conductor de reparto	44,82		20.393,10	24,305
Motozikleta gidaria / Conductor de motocicleta	43,57		19.824,35	23,626
Laguntzailea / Ayudante	42,63		19.396,65	23,115
Morroi espezializatua / Mozo especializado	42,39		19.287,45	22,989
Zamakataria / Mozo de carga	41,16		18.727,80	22,322
IV. TALDEA / GRUPO IV				
<i>Tailerretako langileak / Personal de taller</i>				
Tailerreko burua / Jefe de taller		1.651,39	24.770,96	895,382
Tailerreko buruordea/maiusa / Subjefe o maestro de taller		1.544,40	23.166,05	837,372
Arduraduna edo kontramaiusa / Contraamaestre o Encargado		1.452,48	21.787,14	787,524
Ekipoburua / Jefe de equipo	46,14		20.993,70	25,020
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.º	45,21		20.570,55	24,515
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.º	44,42		20.211,10	24,095
3. mailako ofiziala / Oficial de 3.º	43,34		19.719,70	23,488
Tailerreko morroia / Mozo de taller	42,39		19.287,45	22,989
Peoi arunta / Peón ordinario	41,16		18.727,80	22,322
V. TALDEA / GRUPO V				
<i>Langile urgazleak / Personal Subalterno</i>				
Faktura kobratzailea / Cobrador facturas		1.267,72	19.016,00	687,360
Telefonista / Telefonista		1.257,30	18.859,56	681,698
Atezaina / Portero		1.236,70	18.550,52	670,531
Jagolea / Vigilante		1.236,70	18.550,52	670,531
Mandataria / Botones		876,21	13.143,26	475,082
Garbitzailea / Limpiador/a	36,97		16.821,35	20,056



ANEXO II - AÑO 2009

- Plus Convenio: 191,3328 €

- Plus de Actividad:

A partir de 5.001 a 10.000 km.: 0,0555 €/km.

De 10.000 en adelante: 0,0645 €/km.

ANEXO III - AÑO 2009

Dietas:

- Dietas estatales:

- Transporte Nacional:

Para comida o cena: 13,57 €.

Para desayuno y cama: 13,33 €.

Dieta completa: 40,47 €.

- Transporte Internacional:

* Alemania:

Dieta completa: 68,17 €.

Para comida o cena: 23,16 €.

Para desayuno y cama: 22,50 €.

* Bélgica:

Dieta completa: 53,01 €.

Para comida o cena: 17,75 €.

Para desayuno y cama: 17,49 €.

* Francia:

Dieta completa: 41,56 €.

Para comida o cena: 13,84 €.

Para desayuno y cama: 13,84 €.

* Holanda:

Dieta completa: 71,15 €.

Para comida o cena: 23,46 €.

Para desayuno y cama: 24,16 €

* Inglaterra:

Dieta completa: 53,31 libras.

Para comida o cena: 18,17 libras.



Para desayuno y cama: 15,68 libras.

* Italia:

Dieta completa: 51,03 €.

Para comida o cena: 17,09 €.

Para desayuno y cama: 18,79 €.

* Luxemburgo:

Dieta completa: 54,73 €.

Para comida o cena: 18,41 €.

Para desayuno y cama: 18,11 €.

* Marruecos:

Dieta completa: 40,99 €.

Para comida o cena: 13,72 €.

Para desayuno y cama: 13,54 €.

* Portugal:

Dieta completa: 37,36 €.

Para comida o cena: 12,52 €.

Para desayuno y cama: 12,32 €.

* Suiza:

Dieta completa: 66,81 €.

Para comida o cena: 22,25 €.

Para desayuno y cama: 21,08 €.

* Países del Este (entre ellos, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Rumania y Bulgaria).

Dieta completa: 60,77 €.

ANEXO IV - AÑO 2009

- Póliza de seguro:

Cuantía: 27.602,84 €.

ANEXO V - AÑO 2009

- Retirada de carnet:

Cuantía: 1.441,17 €



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE GUIPÚZCOA				
CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 140 - Martes 22 de julio de 2008)				
Artículo 16. Jornada laboral				
Se establece una jornada laboral anual de	1692	horas para el año 2007		
Se establece una jornada laboral anual de	1688	horas para el año 2008		
Se establece una jornada laboral anual de	1684	horas para el año 2009		
Artículo 12. Plus de nocturnidad				
... incrementada en un	25%	sobre el Salario Base resultante del presente Convenio Colectivo		
Artículo 13. Plus de peligrosidad				
... del	10%	sobre el Salario Base por día trabajado		
Quando la manipulación sea con carácter incidental o se conduzca circunstancialmente más del 20% de dichas materias, ... del	10%	sobre el Salario Base por día trabajado en más de 4 horas de dicho cometido,		



o del	5%	si no se alcanzan dichas 4 horas		
Artículo 19. Trabajo en días festivos y domingos				
... recargo del	75%			
REVISIÓN SALARIAL (BOG N.º 43 - 5 de marzo de 2009)				
ANEXO I.- AÑO 2009				
Categorías profesionales	Salar. diario	Base mens.	Retrib. anual	Base antig
GRUPO I				
Personal Superior				
SUBGRUPO A				
Jefe de servicio		2.234,75	33.521,28	1.211,670
Inspector Principal		1.892,95	28.394,23	1.026,348
SUBGRUPO B				
Ingenieros y Licenciados		1.968,19	29.522,77	1.067,139
Similares		1.507,32	22.609,75	817,262
Practicantes		1.346,03	20.190,56	729,821
GRUPO II				
Personal Administrativo				
Jefe de Sección		1.565,46	23.481,78	848,779
Jefe de negociado		1.499,29	22.489,39	812,905
Director Comercial		1.499,29	22.489,39	812,905



Oficial 1. ^a		1.413,64	21.204,57	766,477
Técnico Comercial		1.413,64	21.204,57	766,477
Oficial 2. ^a		1.344,89	20.173,50	729,202
Auxiliar		1.235,44	18.531,43	669,846
Ordenadores				
Jefe de explotación		1.565,46	23.481,78	848,779
Analista de sistemas		1.499,29	22.489,39	812,905
Programador		1.413,64	21.204,57	766,477
Operador consola		1.344,89	20.173,50	729,202
Perforista Grabador/a		1.235,44	18.531,43	669,846
GRUPO III				
Personal de movimiento				
SUBGRUPO A				
Sección I				
Estaciones y administraciones				
Jefe de Estación o Adm. 1. ^a		1.730,00	25.949,85	937,994
Jefe de Estación o Adm. 2. ^a		1.477,87	22.167,94	801,281
Jefe de Estación o Adm. 3. ^a		1.369,03	20.535,67	742,280
Encargado de Adm. en ruta		1.301,48	19.522,32	705,654
Taquillero/a		1.278,34	19.175,00	693,111
Factor		1.278,34	19.175,00	693,111
Encargado de consigna		1.278,34	19.175,00	693,111
Repartidor de mercancía	41,16		18.727,80	22,322
Mozo	41,16		18.727,80	22,322
Sección II				
Transporte en general				
Encargado general		1.477,87	22.167,94	801,281
Encargado de almacén		1.358,78	20.381,70	736,721
Capataz		1.311,36	19.670,45	711,009
Oficial Carretillero	45,21		20.570,55	24,515



Aux. de almacén y basculero		1.266,25	18.993,81	686,560
Mozo especializado	42,39		19.287,45	22,989
Mozo de carga y descarga	41,16		18.727,80	22,322
SUBGRUPO B				
Transporte de mercancías				
Jefe de Tráfico 1.ª		1.477,88	22.168,08	801,287
Jefe de Tráfico 2.ª		1.410,82	21.162,23	764,938
Jefe de Tráfico 3.ª		1.366,86	20.502,87	741,102
Conductor mecánico en ruta	46,14		20.993,70	25,020
Conductor de camión grúa	46,14		20.993,70	25,020
Conductor de reparto	44,82		20.393,10	24,305
Conductor de motocicleta	43,57		19.824,35	23,626
Ayudante	42,63		19.396,65	23,115
Mozo especializado	42,39		19.287,45	22,989
Mozo de carga	41,16		18.727,80	22,322
GRUPO IV				
Personal de taller				
Jefe de taller		1.651,39	24.770,96	895,382
Subjefe o maestro de taller		1.544,40	23.166,05	837,372
Contramaestre o Encargado		1.452,48	21.787,14	787,524
Jefe de equipo	46,14		20.993,70	25,020
Oficial de 1.ª	45,21		20.570,55	24,515
Oficial de 2.ª	44,42		20.211,10	24,095
Oficial de 3.ª	43,34		19.719,70	23,488
Mozo de taller	42,39		19.287,45	22,989
Peón ordinario	41,16		18.727,80	22,322
GRUPO V				
Personal Subalterno				
Cobrador facturas		1.267,72	19.016,00	687,360



Telefonista		1.257,30	18.859,56	681,698
Portero		1.236,70	18.550,52	670,531
Vigilante		1.236,70	18.550,52	670,531
Botones		876,21	13.143,26	475,082
Limpiador/a	36,97		16.821,35	20,056
ANEXO II - AÑO 2009				
- Plus Convenio:	191,3328			
- Plus de Actividad:				
A partir de 5.001 a 10.000 km.:	0,0555	euros/km		
De 10.000 en adelante:	0,0645	euros//km		
ANEXO III - AÑO 2009 (euros)				
Dietas:				
- Dietas estatales:				
- Transporte Nacional:				
Para comida o cena:	13,57			
Para desayuno y cama:	13,33			
Dieta completa:	40,47			
- Transporte Internacional:				
* Alemania:				
Dieta completa:	68,17			
Para comida o cena:	23,16			
Para desayuno y cama:	22,50			
* Bélgica:				
Dieta completa:	53,01			
Para comida o cena:	17,75			



Para desayuno y cama:	17,49			
* Francia:				
Dieta completa:	41,56			
Para comida o cena:	13,84			
Para desayuno y cama:	13,84			
* Holanda:				
Dieta completa:	71,15			
Para comida o cena:	23,46			
Para desayuno y cama:	24,16			
* Inglaterra:				
Dieta completa:	53,31	libras		
Para comida o cena:	18,17	libras		
Para desayuno y cama:	15,68	libras		
* Italia:				
Dieta completa:	51,03			
Para comida o cena:	17,09			
Para desayuno y cama:	18,79			
* Luxemburgo:				
Dieta completa:	54,73			
Para comida o cena:	18,41			
Para desayuno y cama:	18,11			
* Marruecos:				
Dieta completa:	40,99			
Para comida o cena:	13,72			
Para desayuno y cama:	13,54			
* Portugal:				
Dieta completa:	37,36			
Para comida o cena:	12,52			
Para desayuno y cama:	12,32			
* Suiza:				
Dieta completa:	66,81			



Para comida o cena:	22,25			
Para desayuno y cama:	21,08			
* Países del Este (entre ellos, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, Hungría, República Checa, Eslovaquia, Rumana y Bulgaria)				
Dieta completa:	60,77			
ANEXO IV - AÑO 2009				
- Póliza de seguro:	27.602,84			
ANEXO V - AÑO 2009				
- Retirada de carnet:	1.441,17			