



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Ezkerraldea Meatzaldea Bus, S.A. (código de convenio 48101372012017).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 4 de diciembre de 2024 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo 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 Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao a 24 de enero de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA EZKERRALDEA
MEATZALDEA BUS, S.A. 1 ENERO 2024/31 DICIEMBRE 2027**

La Dirección de la Empresa Ezkerraldea Meatzaldea Bus, S.A. y los representantes de UGT y CCOO y LSB-USO en representación de los Trabajador/as, conciertan el presente convenio colectivo.

Artículo 1. — *Ámbito personal*

Este convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla de la Empresa Ezkerraldea Meatzaldea Bus, S.A., con domicilio social en Aparkabisa, Centro de Transportes de Vizcaya, Barrio El Juncal, s/n, Naves 3 y 4 – 48510 Valle de Trápaga - Trapagaran (Bizkaia). Dicho Convenio se pacta entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y la de todos sus Trabajadores/as a través del Comité de Empresa.

Artículo 2. — *Ámbito temporal*

La entrada en vigor de este convenio tendrá efecto a partir del 1 de enero de 2024 y su vigencia será de cuatro años hasta el 31 de diciembre de 2027.

Las condiciones pactadas tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2024, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», quedando automáticamente denunciado a partir del día 1 de octubre de 2027. Esta retroactividad no afectará a aquellas materias cuyos efectos se determinen en el propio articulado del Convenio.

Artículo 3. — *Comisión mixta*

Se crea una comisión mixta para la vigilancia, interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará compuesta por un representante de cada sindicato firmante del mismo e igual número de representantes de la Dirección de la Empresa.

Ambas partes podrán estar asistidas por asesores con voz pero sin voto.

La convocatoria para la reunión de esta Comisión Mixta será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las partes que la componen, con un máximo de 5 días laborables de antelación a la celebración de la misma, con concreción detallada y precisa de los puntos a tratar reflejados en el Orden del día.

De lo acordado en estas sesiones se levantará acta.

Este trámite será previo y obligatorio a la presentación de reclamación ante la Delegación de Territorial de Trabajo de Bizkaia, salvo que existan problemas de caducidad o prescripción de la acción. La Comisión deberá comunicar su decisión en el plazo máximo de 15 días.

Se acuerda que la Comisión Mixta se reunirá con carácter previo y obligatorio a cualquier declaración de huelga o conflicto colectivo para agotar las posibilidades de solución a los motivos en que estos se basan.

Cuando la representación social por acuerdo del Comité de Empresa, tome la decisión de convocar huelga, deberá comunicar esta intención por escrito a la Dirección de la empresa.

A partir de la fecha de recepción de esta comunicación, ambas partes contarán con un plazo de 24 horas para poder solicitar la mediación de la Delegación de Territorial de Trabajo de Bizkaia.

Si transcurridas estas 24 horas, ninguna de las partes ejerce esta opción de mediación, la representación social podrá formalmente registrar la solicitud de convocatoria de huelga en la Delegación de Trabajo.

En el caso que cualquiera de las partes solicite mediación de la Delegación de Territorial de Trabajo de Bizkaia, deberán transcurrir otras 24 horas más, para que la representación social pueda registrar formalmente la solicitud de convocatoria de huelga en la Delegación de Trabajo. Cualquiera de las partes que ejerza esta opción deberá comunicar a la otra por escrito esta decisión.



Las comisiones mixtas serán consideradas como permiso retribuido hasta un máximo de dos al año. En las Comisiones Mixtas obligatorias previas a conflicto colectivo judicial en base al Convenio Colectivo, las horas sindicales no serán a cuenta del crédito horario sindical.

Artículo 4.— Jornada

La jornada ordinaria anual a tiempo completo queda establecida en 1.592 horas.

La jornada ordinaria diaria a tiempo completo del personal de tráfico podrá variar según los cuadros de servicio, entre 7 y 9 horas de trabajo efectivo. La jornada media diaria será de 7,75 horas (las horas diarias trabajadas por encima o por debajo se acumularán positivamente o negativamente en el contador de horas vivas de cada trabajador/a. Idéntico tratamiento se dará a las horas trabajadas en día de descanso semanal (franqueo).

La jornada máxima diaria para conductor/a cobrador y conductor/a perceptor será de 9 horas.

Las horas que al día, excepcionalmente excedan del horario establecido en el cuadro de servicio encomendado, o del horario previsto en su caso serán consideradas extraordinarias y se abonarán como tales.

Las horas que no lleguen, o excedan, de la jornada anual que se establezca cada uno de los años de vigencia de este Convenio, se acumularán negativa o positivamente según corresponda en la cuenta de horas acumuladas individual de cada trabajador/a. Esta cuenta estará siempre a disposición del trabajador/a que la solicite y al finalizar el año el total de horas ordinarias no saldadas dará lugar a la correspondiente compensación con días de disfrute. Este disfrute podrá anticiparse a iniciativa del trabajador/a, si las necesidades del servicio lo permiten, saldando total o parcialmente la cuenta de horas acumuladas a razón de un día por la jornada media diaria.

Disfrute de horas ordinarias no saldadas en quincenas.

1. El mínimo de horas ordinarias no saldadas necesario para el disfrute será de 80 horas para aquellos trabajadores/as contratados al 100% de jornada. Para el resto, este número de 80 horas será proporcional al porcentaje del contrato de cada trabajador/a.

2. Vistos los resultados de esta medida, se negociará, en su caso, con la Comisión de Líneas, los límites adecuados para que cada trabajador/a no incurra cada año en horas negativas.

3. Se seguirá el procedimiento de dos peticiones al año y sorteo en la Comisión de Líneas cuando exista más demanda que plazas.

4. Se disfrutará una vez cada 80 horas con un tope de 15 personas por quincena (a partir de la firma del presente convenio) para el colectivo de conductores/as (1 a 15 y 16 a 31) manteniendo el mismo porcentaje para el resto de colectivos. Dentro de este límite de 15 personas no serán tenidas en cuenta las quincenas solicitadas por el personal indefinido parcial al 50% de jornada. Se excluyen los meses de julio, agosto y la primera quincena de septiembre para disfrute de horas ordinarias no saldadas (DHA). Para la quincena de Semana Santa (Semana Santa y semana de Pascua) y segunda quincena de diciembre el tope de 15 personas se ampliará a 20, en quincenas o semanas naturales.

Para la segunda quincena de septiembre el número de quincenas a disfrutar variará de forma que en ningún caso la Empresa deba recurrir a contratar personal adicional por este motivo. Este límite de 15 personas también podrá ser ampliado en función del exceso real de plantilla diaria para el resto de quincenas.

5. Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio se tomarán en cuenta el contador de horas a 31 de diciembre del año anterior.

6. Para los meses de septiembre, octubre, noviembre, diciembre y enero se tomará el contador de horas del año en curso a 30 de junio.

7. El contador de horas al cierre del año se entregará durante los tres primeros meses del año siguiente. No obstante, se colgará en la intranet de cada trabajador la sa-



banilla mensual con indicación diaria de horas, dietas, pluses, etc... El 10T se entregará en la primera quincena de abril.

8. Como caso excepcional, para los trabajadores/as que tengan entre 40 y 80 horas, en aquellos meses que no se cubran las plazas con quincenas (las quincenas tienen preferencia a la hora de ser adjudicadas) existe la posibilidad de que a través de la Comisión de Líneas se administren los excedentes de disfrute en lotes de semanas (1 a 7, 8 a 15, 16 a 23 y 24 a 31). Para los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio se publicará la orden de petición en el mes de diciembre. Para los meses de septiembre, octubre, noviembre, diciembre y enero se publicará la orden de peticiones en el mes de junio.

9. Las solicitudes se presentarán en el departamento de explotación por las vías ordinarias de la empresa.

Los calendarios de fiestas semanales (franqueos) se confeccionarán anualmente para cada grupo profesional teniendo en cuenta sus características propias. Como norma general, tendrán dos días de descanso a la semana seguidos, su reparto será equilibrado, y tendrá un orden lógico y predeterminado.

En los anexos número 2 y 4 se exponen los cálculos efectuados para el establecimiento de la jornada y el modelo de calendario de descansos semanales (franqueos) que será la pauta general para confección de todos ellos. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán establecer calendarios diferentes al modelo si así lo estiman conveniente, aunque cualquiera de las partes puede denunciarlo y reclamar la aplicación del aquí establecido como norma general.

El calendario de descansos del personal de taller diurno y de oficinas contiene como franqueos todos los sábados y domingos del año, así como las fiestas laborales oficiales, con carácter general. No obstante, el personal de taller diurno adscrito a turnos de guardia, de retenes, cuando por turno le corresponda trabajo ordinario en sábado, domingo o festivo, tendrá su correspondiente descanso semanal adosado al sábado o domingo inmediatamente posterior, compensando así un día de retén por un día de descanso, o si lo desea podrá acumular, las horas de trabajo que realice en estos días, considerándose el día de retén como de franqueo trabajado, y las horas, como ordinarias a acumular para su disfrute conjunto en los términos establecidos para todo el personal en el Convenio Colectivo; en este caso su franqueo natural no se trasladará o adosará al sábado o domingo inmediatamente posterior, sino que se entenderá fijado el mismo día del retén.

Las fiestas laborales oficiales serán disfrutadas en su día, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio. A los efectos de cómputo de horas trabajadas, los días trabajados en FNR tendrán el mismo tratamiento que cualquier día de trabajo.

La jornada de todo el personal podrá ser continuada o partida. En el caso de jornada continuada, el turno de mañana podrá establecerse entre las 4 horas 30 minutos y las 15 horas 30 minutos; el de tarde entre las 13 horas 30 minutos y 24 horas 30 minutos y el de noche entre las 22 horas y las 6 horas 30 minutos.

La jornada partida para conductores/as cobradores, podrá establecerse hasta en un máximo de tres periodos con una duración mínima de 1 hora cada uno; entre periodos habrá una separación mínima de 1 hora, y desde el comienzo del primero hasta el final del último, no podrán transcurrir más de 12 horas.

El número máximo de jornadas partidas no será superior al 20% de los servicios prestados por EMB. Con ello queda garantizado el establecimiento de las jornadas partidas necesarias para la ordenación del servicio.

El personal que trabaje en jornada partida percibirá en su caso una dieta por desayuno, comida o cena, según los importes establecidos en las tablas salariales.

Los parámetros para el cómputo de estas dietas según jornada son:

1. Servicios que comiencen antes de las 4 h, 30 min para el caso de desayuno.



2. Servicios de mañana que terminen más tarde de las 15h 30 min, y servicios de tarde que comiencen antes de las 13 h 30 min para el caso de la comida.
3. Servicios que finalicen más tarde de las 24 h 30 min para el caso de la cena.

Los cambios de turnos, caso de hacerlos, se efectuarán en domingo o en otro día si las partes así lo acuerdan. Cualquier trabajador/a podrá ser nombrado en jornada partida independientemente del turno que le corresponda de mañana o tarde en las condiciones que se establecen. Con esta regulación de turnos y horarios se da cumplimiento a la normativa sobre descansos entre jornadas sobrepasándose ampliamente la media exigida, en cómputo bisemanal.

Es propósito de la Empresa y de los trabajadores/as conseguir en el plazo más breve posible que cada trabajador/a conozca antes de comenzar cada año su calendario individual de trabajo anual. Los calendarios laborales de todo el personal afectado estarán confeccionados como máximo el 15 de noviembre y entregados el 25 de noviembre del año anterior al que se trate. En él constarán, necesariamente, los descansos semanales correspondientes a su calendario de franqueos, los periodos de disfrute de vacaciones, y del disfrute de fiestas oficiales y, en consecuencia, los días laborales que resten. Asimismo, pero discrecionalmente, el descanso adicional en domingo, o sábado y domingo seguidos, que salde en parte o en todo, las horas ordinarias acumuladas en la cuenta del trabajador/a, el servicio a realizar, las jornadas partidas, retenes programados y sus descansos alternativos, etc.

En tanto estos calendarios no estén disponibles, la empresa podrá señalar, también discrecionalmente, los grupos de trabajadores/as que podrán disponer libremente de las fiestas laborales oficiales en su día, los descansos adicionales en domingo, o sábado y domingo seguidos, para compensar los excesos de horas ordinarias acumuladas, las jornadas partidas cuando éstas sean necesarias, los retenes y sus descansos alternativos; sin embargo, este señalamiento se hará con la mayor previsión posible, avisando al trabajador/a con una antelación que en principio no será inferior a 7 días pero que se programará en calendario individualizado de trabajo en cuanto sea posible.

Máximo de fiestas forzadas por otro día: La empresa se reserva el derecho de poder programar a cada trabajador/a un máximo de 2 descansos no previstos en calendario de lunes a sábado, y 1 descanso en domingo, salvo acuerdo con el trabajador/a. Esta fiesta se anexará a descanso planificado en la medida que sea posible.

La Empresa se reserva la facultad de modificar la programación individual de servicios de uno o varios trabajadores/as durante el desarrollo del año natural, respetando las condiciones necesarias en todo caso, por causa de variación en las líneas o servicios, mejor organización de los mismos, o de necesidades de ajuste; en tal caso, proveerá al trabajador/a de una nueva programación para el resto del año en cuanto ello sea posible. Se hace constancia expresa de que el régimen de jornada con el horario de trabajo y el sistema de programación anual que se persigue ha de quedar supeditado al perfecto cumplimiento del Servicio Público que tiene encomendado EMB, a cuya realización se comprometen ambas partes.

El personal de tráfico (conductores/as-cobradores conductores/as-perceptores, inspectores/as y agentes de control de billeteaje e información) trabajará a turnos de mañana o tarde, generalmente en jornada continuada, salvo nombramiento en jornada partida en las condiciones establecidas.

El personal de taller nocturno, conductores/as lavacoches y peones noche trabajará en turno de noche permanentemente; su jornada será de 22 h. 30 min. a 6 horas 15 min., con un descanso de 15 min, dentro de ella. Los que no tengan este descanso percibirán la indemnización compensatoria por jornada continuada que se describe en el artículo 32.

El personal de taller diurno trabajará en jornada continuada durante todo el año, siendo su jornada de 7:05 horas (de 7 horas a 14 horas 05 minutos), con 15 minutos de descanso dentro de la misma. A partir de 2024, esta jornada media de 7:05 horas será modificada a la baja si el resultado de dividir las 1.592 horas anuales entre los días efec-



tivos de trabajo al año es inferior. Los sábados, domingos y fiestas laborales oficiales se establecerá un retén compuesto por un encargado o jefe/a de equipo y un equipo de 6 operarios que se turnarán en su realización de forma rotativa semanalmente. El horario de retén será de 7:00 a 13:00 horas.

El personal de liquidación, trabajará generalmente a turnos de mañana o tarde en jornada continuada, salvo nombramiento en jornada partida en las condiciones establecidas. En jornada partida los nombramientos de los periodos se harán para la misma zona de trabajo y si hubiese desplazamientos entre zonas se harán dentro de la jornada de trabajo. Los liquidadores/as, los inspectores/as y los/las agentes de control de billeteaje e información percibirán una indemnización compensatoria, artículo 32 por no disfrutar de este descanso.

Los conductores/as de maniobras día trabajarán generalmente en jornada continuada, en turnos de mañana o tarde que serán rotativos, salvo nombramiento en jornada partida en las condiciones establecidas. Tendrán derecho a la indemnización compensatoria por no disfrutar de descanso en jornada continuada.

El personal de oficinas, trabajará en jornada continuada durante todo el año, comenzando su jornada entre las 7 horas 30 minutos y las 7 horas 45 minutos, finalizando la misma entre las 14 horas 40 minutos y 14 horas 55 minutos, respectivamente. Este horario dará derecho al disfrute máximo de 2 medios días en el año. En caso que la empresa autorice el teletrabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa que lo regula.

La jornada del expendedor/a de cabinas será de 7 horas a 13 h. 45 minutos, en el turno de mañana y de 13 horas 45 minutos, a 20 horas 30 minutos, en el turno de tarde, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos; si el descanso en sábado no fuera posible será de aplicación el calendario y franqueos del personal de tráfico. La jornada de la OAC será de 7 horas comenzando a las 7:30 o a las 8:00. En caso que la administración cambiara el horario de atención en cabinas o de las OAC, las partes acordarán, en su caso, nuevos horarios de trabajo que se adapten a las nuevas necesidades.

En compensación por el Tiempo de Toma y Deje del personal que trabaja en el SAE su calendario pasa a tener 196 días. En todo caso la jornada media seguirá siendo de 8 horas.

El cómputo de jornada anual de los trabajadores/as con categoría de expendedores/as de cabinas, siempre y cuando realicen la jornada diaria de trabajo efectivo que está definida para estos puestos, no podrá ser negativo.

El personal no contemplado expresamente en este artículo asimilará su jornada a aquella de las descritas que sea más apropiada a su función.

Los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, el horario de servicio tendrá una reducción acorde con la festividad y la costumbre de estos días, si bien el tiempo de reducción sobre la jornada media se computará a los efectos de la jornada anual por no tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre para aquellos servicios que acaben más tarde de que finalice el servicio de personal se les facilitará servicio de taxi.

Para el personal de turno de noche de taller (mecánicos, Jefes/as de equipo, electricistas y carroceros) y personal de oficinas, en los días 24 y 31 de diciembre tendrá asignado descanso en la forma que viene siendo habitual en sus usos y costumbres. Para el personal de liquidación este descanso en estos dos días será en el turno de tarde.

En los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, se procederá en la medida de lo posible a la rotación del personal de tráfico, a fin de distribuir estas fiestas de forma equilibrada.

La aplicación y puesta en práctica del Real Decreto 902/2007, se materializará a través de una Comisión paritaria configurada ad hoc.

El trabajo de dicha Comisión se desarrollará de tal forma que la adaptación de dicho Real Decreto, permita a la Organización cumplir con la legalidad vigente evitando costes y perjuicios adicionales para ninguna de las partes.



La Empresa no tendrá la posibilidad de aplicar la previsión del artículo 34,2 del Estatuto de los Trabajadores/as en cuanto a distribuir irregularmente la jornada hasta un 10 %. La Empresa no obstante podrá recuperar esta facultad si lo estimara necesario, y contando con la participación de la Representación de los Trabajadores/as, para supuestos de reestructuraciones de servicios a requerimientos de la Administración Pública.

Se acuerda configurar grupos de líneas o asignaciones temporales de conductores/as tales que garanticen la no generación de horas negativas en el cómputo anual de jornada.

Artículo 5. — Vacaciones

El disfrute de las vacaciones se establece en 30 días naturales para todo el personal.

Las vacaciones se devengan por el tiempo de permanencia en la empresa en el año natural y se disfrutan en el año siguiente. Este régimen de disfrute continuará vigente para todo el personal que haya ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1987 hasta su extinción; a partir de esta fecha, el personal de nuevo ingreso disfrutará sus vacaciones dentro del periodo de devengo. El tiempo de permanencia en excedencia no se computará a efectos vacacionales.

Para que los trabajadores/as que disfrutan las vacaciones al año siguiente a su devengo no sufran menoscabo en sus derechos, aquellos que permanezcan de baja por enfermedad o accidente devengarán el derecho a vacaciones durante su incapacidad temporal como si estuviesen trabajando.

El personal de Tráfico y el personal que se rija por calendario de las mismas características que el de tráfico tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. La regulación de las vacaciones de los expendedores/as de cabinas, administración y taller diurno, se efectuará dentro del periodo vacacional con arreglo a los 21 días laborables a los que estos trabajadores/as tienen derecho.

El disfrute de vacaciones será por turnos rotativos. Los calendarios para estos disfrutes serán confeccionados de acuerdo con el Comité de Empresa, con los siguientes criterios generales:

- a) Se atenderán prioritariamente las necesidades del servicio.
- b) A partir del año 2024, se establecen los siguientes 5 grupos de disfrute de vacaciones, entre los que se distribuirá de manera proporcional al personal: 16 junio a 15 julio, 16 de julio a 15 de agosto, 16 de agosto a 15 de septiembre, julio y agosto. Todo ello, salvo acuerdos individuales con los trabajadores/as.

Los calendarios de vacaciones se confeccionarán antes del 15 de noviembre de cada año de acuerdo con el Comité de Empresa.

Las vacaciones del taller diurno se disfrutarán entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

Las vacaciones del colectivo de cabinas se disfrutarán entre el 1 de julio y el 31 de agosto, salvo que la Administración Pública modifique los periodos de atención al público en el periodo estival. Excepcionalmente y con acuerdo con la Empresa se podrá cambiar unos días (con el máximo de 1 semana) para otro periodo del año.

Artículo 6. — Pagas extraordinarias y especiales

Hasta el 31 de diciembre de 2024, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre serán abonadas cada una de ellas a razón de 30 días de salario base de Convenio más antigüedad y se abonarán, respectivamente, antes de los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre de cada año.

A partir del 1 de enero de 2025, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre serán abonadas cada una de ellas a razón de 30 días de salario base de Convenio más antigüedad multiplicados por los días de alta en los que el trabajador/a no estuviera en situación de IT (enfermedad o accidente) en el periodo de devengo de cada paga y divididos entre el número de días de alta totales del trabajador/a en el periodo de devengo de cada paga. Por tanto, a partir del 1 de enero de 2025 cada



paga extra y especial se abonará en la parte proporcional de los días devengados en los que el trabajador/a no estuviera en situación de IT (de esta manera, en el cálculo de las pagas abonables en el año 2025 se computarán los días correspondientes del año 2024 en situación de no IT según el periodo de devengo de cada paga).

Los días de ausencia al trabajo darán lugar al descuento económico correspondiente a la porción de tiempo efectivo no trabajado en relación con la jornada anual. En las pagas abonables en 2024 no se efectuará descuento alguno si la ausencia tiene por causa la enfermedad o el accidente del trabajador/a debidamente justificada y documentada.

El cómputo para el cálculo de las cuantías de las pagas extraordinarias así como para los descuentos si los hubiere será:

- a) Para la paga de junio, desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año que esté en curso.
- b) Para la paga de septiembre, desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año que esté en curso.
- c) Para la paga de diciembre, desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año que esté en curso.
- d) Para la paga de marzo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

En caso que un trabajador/a haya percibido la paga de marzo y cese su relación laboral antes de finalizar el año o en caso que haya percibido la paga de junio y cese su relación laboral antes del 30 de junio o en caso que haya percibido la paga de septiembre y cese su relación laboral antes del 30 de septiembre, la empresa realizará el correspondiente descuento económico por la parte no devengada.

El personal de nuevo ingreso percibirá las pagas extraordinarias con arreglo a este cómputo a partir del mismo día de su ingreso. El personal que cese en la empresa percibirá estas pagas de acuerdo con este cómputo hasta el último día trabajado.

Artículo 7. — Retribuciones

El salario anual, en el caso de las categorías con salario diario, es la suma del salario base por día multiplicado por 485 días + (complemento salarial por día + liquidación y jornada continua por día + quebranto moneda por día + plus nocturno por día + plus guardia por día + plus convenio por día) multiplicado por 365 días.

El salario anual, en el caso de las categorías con salario mensual, es la suma del salario base mensual multiplicado por 16 + complemento salarial mensual multiplicado por 12 + plus convenio mensual multiplicado por 12.

Incrementos Salariales Tabla, conceptos variables y resto conceptos:

Año 2024:

- La cantidad resultante de aplicar al salario anual (definido en los dos primeros párrafos de este artículo y reflejado en las tablas del año 2023) un 3,1% (Ipc estatal diciembre 2023) será incluida en las tablas salariales de 2024 en un nuevo concepto fijo de tablas denominado «Plus Convenio» pagadero en 365 días al año (o en 12 meses para las categorías con salario mensual), quedando por tanto sin alteración los conceptos fijos salario base, complemento salarial, liquidación y jornada continua, quebranto moneda, plus nocturno y plus guardia del año 2023.
- El módulo de antigüedad y el resto de conceptos salariales de tablas serán incrementados en el 3,1% (Ipc estatal diciembre 2023).

Años 2025, 2026 y 2027:

- La cantidad resultante de aplicar al salario anual (definido en los dos primeros párrafos de este artículo y reflejado en las tablas del año anterior) el IPC estatal del mes de diciembre del año anterior (con un mínimo del 1%) será añadido en las tablas salariales de cada año (hasta el límite del 8% de la suma de IPCs estatales de diciembre aplicables a cada año de este convenio) al nuevo concepto fijo de tablas denominado «Plus Convenio» pagadero en 365 días al año (o en 12 meses



para las categorías con salario mensual), quedando por tanto sin alteración los conceptos fijos salario base, complemento salarial, liquidación y jornada continua, quebranto moneda, plus nocturno y plus guardia del año 2023.

En el año en el que la suma de los IPCs estatales de diciembre aplicables a cada año de este convenio supere el 8%, todos los conceptos fijos del salario anual (definido en los dos primeros párrafos de este artículo) del año anterior serán incrementados en el exceso correspondiente sobre este 8%, incrementándose posteriormente, en el resto de años de este convenio, todos los conceptos salariales fijos del salario anual (definido en los dos primeros párrafos de este artículo) conforme al IPC estatal del mes de diciembre del año anterior con un mínimo del 1%.

- El módulo de antigüedad y el resto de conceptos salariales de tablas de cada año serán incrementados en el IPC estatal del mes de diciembre del año anterior (con un mínimo del 1%).

En resumen, en los años de este convenio, el incremento anual global sobre el año anterior del salario anual (definido en los dos primeros párrafos de este artículo), del módulo antigüedad y del resto de conceptos salariales de tablas será el ipc estatal del mes de diciembre del año anterior con un mínimo del 1%. Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2024 se abonarán en el plazo máximo de 1 mes después de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia». La empresa procurará abonar la nómina de Enero de 2025 bajo los parámetros acordados en cada uno de los artículos de este convenio, con independencia de la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Los conceptos retributivos fundamentales son los siguientes (en las categorías con salario mensual, los 485 días se corresponden a 16 meses y los 365 días a 12 meses):

- a) Salario base de Convenio. Se paga 485 días al año.
- b) Antigüedad. Se paga 485 días al año.
- c) Complemento salarial. Se paga 365 días al año.
- d) Prima de control. A partir del ejercicio 2006 esta retribución pasa a incluirse en el complemento salarial, a todos los trabajadores/as de Taller. La cantidad a incluir será la que corresponda al 105% de control, y la misma se paga por tiempo trabajado. Esto será aplicable a las categorías del personal de taller de los trabajadores/as que lo venían percibiendo. Este concepto se actualizará conforme a la equiparación e incrementos de tablas salariales.
- e) Plus Taller: Se seguirá aplicando a las categorías que en la actualidad lo perciban.
- f) Plus nocturno. Se paga según se establece en el artículo 8 de este Convenio. Los trabajadores/as con la categoría de conductor/a-cobrador, adscritos al servicio de tráfico, que pasen a realizar la función de conductor/a lavacoches cobrarán por jornada trabajada de noche, por este concepto la cantidad que figura en las tablas salariales.
- g) Liquidación y jornada continuada. Se paga 365 días al año.
- h) Quebranto de moneda. Se paga 365 días al año.
- i) Plus convenio: Se paga en 365 días al año.
- j) El personal que trabaje en domingo, en jornada ordinaria, percibirá una cantidad que se establece en tablas en el concepto plus festivo. El personal que trabaje en sábado no festivo, percibirá el denominado plus de trabajo en sábado. Este plus en sábado no podrá ser acumulativo en el caso de coincidir en festivo.
- k) Hasta el 31 de diciembre de 2024, el personal que trabaje fiesta laboral oficial, en jornada ordinaria, percibirá una cantidad que se establece en tablas en el concepto plus festivo. El personal que trabaje en los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirá doble plus festivo.

A partir del 1 de enero de 2025, el personal que trabaje fiesta laboral oficial, en jornada ordinaria, percibirá una cantidad que se establece en tablas en el con-



cepto plus festivo en FNR. El personal que trabaje en los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirá doble plus festivo en FNR. El plus en sábado no podrá ser acumulativo en el caso de coincidir en festivo.

El importe del plus festivo en FNR para 2025 será la suma del importe del plus festivo de 2024 más 20 euros.

- l) A partir del 1 de enero de 2025, aquellos trabajadores que los días 24 y 31 de diciembre terminen su jornada en turno de tarde después de las 21:00 horas percibirán de forma excepcional dieta de cena de Navidad. Asimismo, a partir del 1 de enero de 2025, aquellos trabajadores que los días 25 de diciembre y 1 de enero terminen su jornada en turno de mañana después de las 14:00 horas percibirán de forma excepcional dieta de comida de Navidad. El importe de la dieta de Navidad (comida y cena) para el año 2025 será de 20 euros.
- m) Abono pluses de vacaciones: Se realizará en un abono único a año vencido en la nómina del mes de febrero y corresponderá a la media percibida por cada trabajador/a de los 335 días del año natural anterior, y comprenderá los conceptos plus sábado, plus festivo, plus festivo en FNR y plus de nocturnidad parcial.
- n) Otros pluses. Se pagan de acuerdo con lo establecido en este Convenio y en su defecto con la normativa legal.

El precio de las dietas, carterá, ayuda a personas con diversidad funcional y de la nocturnidad parcial será incrementado con el mismo porcentaje que el resto de conceptos de tablas salariales a partir y con fecha de efectos 1 de enero de 2024.

La Valoración de Puestos de Trabajo del Taller seguirá aplicándose a cada trabajador/a de la misma manera en la que se venía haciendo con anterioridad a la firma de este convenio.

En la cobertura de puestos y turnos de trabajo de taller la empresa valora positivamente la promoción interna como medio válido de selección y candidaturas presentadas por el personal indefinido, dejando claro que la decisión última del candidato seleccionado es de la empresa y preservando en todo caso la capacidad organizativa de la empresa.

Los trabajadores/as asignados al puesto de recepción quedarán asimilados a todos los efectos a la categoría de Inspector/a-SAE.

El porcentaje de plazas de agente de control referido al conjunto de la plantilla de inspectores/as y agentes, será de un 30% máximo, siendo el de inspectores/as el del 70%.

Los trabajadores/as asignados al puesto de conductor/a de maniobras día quedarán asimilados a todos los efectos a la categoría de conductor/a-cobrador. En este sentido el actual puesto de trabajo denominado conductor/a de maniobras tendrá el carácter de un servicio de tráfico.

Las tablas de salarios y los artículos de este Convenio relacionados con la retribución del personal comprenden en su cuantía anual la contraprestación económica total que corresponde a los trabajadores/as estando incluidos todos los conceptos tales como dietas, tiempos de espera, toma y deje del servicio, confección de hojas de ruta, entrega de recaudación, recogida de billete, jornada partida, incluso si la actividad necesaria para la ejecución sobrepasa la jornada de trabajo ordinaria prevista en los itinerarios o gráficos de servicio cuyo tiempo de exceso no se computará a ningún efecto.

Las tablas salariales y los precios de las horas extraordinarias consignadas han sido consideradas globalmente en su conjunto por lo que se condicionan mutuamente.

Se establece como cláusula de garantía «ad personam» que serán respetadas las condiciones más beneficiosas que individualmente vengán disfrutando los distintos trabajadores/as de la empresa.

Artículo 8.— Plus de nocturnidad

El personal que trabaje en jornada completa nocturna, es decir, cuando su jornada de trabajo esté totalmente dentro del periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:30



horas de la mañana del día siguiente, percibirá un plus por día natural cuya cuantía se especifica en las tablas salariales por cada categoría. Se pagará por día natural, tanto en días de trabajo como festivos y vacaciones mientras permanezca en alta para el trabajo.

Aquellos otros que, siendo su jornada habitualmente diurna, pasen a trabajar en jornada nocturna percibirán este plus a partir del día en que comience esta jornada hasta que vuelvan a trabajar de día.

El importe del plus de nocturnidad parcial será el definido en tablas a partir del 1 de enero de 2024, considerando la jornada nocturna de 22:00 a 6:30 horas.

Artículo 9.— Servicios de transporte

Cuando los trabajadores/as tengan que incorporarse al trabajo o salir del mismo durante las horas en que no haya servicio ordinario, la empresa facilitará este transporte a los trabajadores/as acercándoles a su zona de residencia, siempre que ésta esté dentro del área de territorio abarcado por los servicios que se prestan.

Para dar cumplimiento al anterior párrafo la Comisión de líneas de acuerdo con la Empresa elaborará un sistema que en ningún caso puede suponer un incremento de coste para la Empresa con respecto al sistema vigente en la actualidad. Hasta llegar a dicho consenso se seguirá aplicando el transporte de personal actual.

La empresa estudiará la posibilidad de sustituir el actual servicio de personal con un servicio puerta a puerta que respete los parámetros generales de funcionamiento acordados, previo acuerdo con la Representación Social en la forma de prestación del mismo; en caso contrario quedaría instaurado el Servicio de Personal anteriormente expuesto. Al personal que resida en las zonas de influencia de la empresa de transporte de personal y que no dispongan del mismo (zona Encartaciones) se compensarán según cuantías aplicadas al personal de Margen Derecha.

Se respetarán los derechos adquiridos por todo el personal subrogado y reflejados, respectivamente, en los Convenios Colectivos de las empresas Transportes Colectivos, S.A., y Encartaciones, S.A., así como en todos los acuerdos sobre este artículo en concreto.

El Comité de Empresa adquiere el compromiso de colaboración para la búsqueda de alternativas al actual sistema de llevar el personal.

La solicitud del servicio taxi, cuando corresponda, será solicitado con al menos dos días de antelación en horario de 8:30 a 13:00 de la mañana. Para los días 24 y 31 de diciembre los conductores que finalicen su servicio después de las 21:15 horas se les pondrá servicio personal o taxi.

Artículo 10.— Quebranto de moneda

Los conductores/as cobradores, conductores/as perceptores, liquidadores/as, Jefes/as de Liquidación, expendedores/as de cabinas y cabinero/a percibirán en concepto de quebranto de moneda unas cantidades que se establecen en las tablas salariales para las distintas categorías.

Se pagará por cada día natural, tanto en días de trabajo como festivos y vacaciones.

Artículo 11.— Subsidios por IT

Regulación aplicable en el año 2024: Según se estipula en el artículo 11 del convenio colectivo 2021-2023 de esta empresa.

Regulación aplicable a partir del 1 de enero de 2025:

- 1) Como complemento de los beneficios que implica el régimen de la Seguridad Social, a modo de mejora voluntaria, los trabajadores/as de la Empresa en situación de baja por enfermedad común percibirán en el periodo de IT hasta máximo el fin de la relación laboral un subsidio mensual con cargo a la Empresa hasta alcanzar el importe resultante de la suma de las dos siguientes cantidades (puntos a + b):



- a) Sobre la base del salario diario de vacaciones del mes que la Seguridad Social tome como referencia para el cálculo de la base reguladora de la IT (generalmente, el mes anterior al mes de comienzo de la IT) sin pluses variables y sin el plus convenio, es decir, sobre la suma de los siguientes conceptos vigentes en la nómina y año de ese mes (salario base día + antigüedad día + complemento salarial día + liquidación y jornada continua día + quebranto de moneda día + plus nocturno día + plus guardia día) se aplicarán los siguientes porcentajes:

- 1) Del día 1 al 3 de IT: Abono del 50%
- 2) Del día 4 al día 120 de IT: Abono del 100%
- 3) A partir del día 121 de IT: Abono del 95%.

En los casos de bajas de IT por enfermedad común en las que exista ingreso en centro hospitalario (entendiéndose por ingreso hospitalario pasar la noche ingresado en el hospital, UCI y UVI) en los 7 primeros días de la IT: Desde el primer día de IT: Abono del 100%.

Para el caso de categorías con salario mensual, el salario diario de vacaciones del mes que la Seguridad Social tome como referencia para el cálculo de la base reguladora de la IT (generalmente, el mes anterior al mes de comienzo de la IT) sin pluses variables y sin plus convenio será el resultado de multiplicar el salario mensual de los siguientes conceptos salariales vigentes en la nómina y año de ese mes (salario base mensual + antigüedad mensual + complemento salarial mensual) por 12 meses y dividirlo entre el número de días del año (365 o 366 en caso de años bisiestos).

En aquellos casos en que se produzca más de una baja pero exista continuidad en situación de Incapacidad Temporal del trabajador/a (recaída), se atenderá a la fecha de la primera baja para el cómputo de los días transcurridos.

A partir del 1 de enero de 2025, a efectos de determinar el porcentaje a aplicar en este apartado a) para las bajas de IT por enfermedad común con origen anterior a 1 de enero de 2025 se tendrá en cuenta el número total de días de baja desde el inicio de cada IT.

- b) Importe correspondiente a la parte proporcional devengada y no abonada de las 4 pagas (extras y especiales) durante el periodo mensual en situación de IT (salario base + antigüedad vigentes en el año y nómina del mes que la seguridad social tome como referencia para el cálculo de la base reguladora de la IT).
- 2) Como complemento de los beneficios que implica el régimen de la Seguridad Social, a modo de mejora voluntaria, los trabajadores/as de la Empresa en situación de baja por accidente laboral o enfermedad profesional percibirán en el periodo de IT hasta máximo el fin de la relación laboral un subsidio mensual con cargo a la empresa hasta alcanzar desde el primer día de la IT el 100% del salario fijo total diario vigente en la nómina y año del mes que la Seguridad Social tome como referencia para el cálculo de la base reguladora de la IT (generalmente, el mes anterior al mes de comienzo de la IT), esto es: (salario anual que corresponde al año de ese mes definido según se expone en los dos primeros párrafos del artículo 7 de este convenio + antigüedad anual calculada según porcentaje de antigüedad de la nómina de ese mes que la seguridad social tome como referencia para el cálculo de la base reguladora de la IT) dividido todo ello entre 365 días (o 366 días en años bisiestos para categorías con salarios mensuales).

Todos los conceptos salariales detallados en los apartados 1) y 2) anteriores serán multiplicados por el porcentaje de contrato correspondiente.

Tanto para las bajas por enfermedad común como para las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional (apartados 1 y 2 anteriores), en caso que el trabajador/a



haya percibido por anticipado hasta el fin del periodo de devengo la paga de marzo (pagadera antes del 15 de marzo con fecha de devengo hasta el 31 de diciembre del año en curso) o la paga de junio (pagadera antes del 15 de junio con fecha de devengo hasta el 30 de junio del año en curso) o la paga de septiembre (pagadera antes del 15 de septiembre con fecha de devengo hasta el 30 de septiembre del año en curso), se restará en el cálculo del subsidio mensual (apartado 1 y apartado 2) el importe correspondiente a la parte proporcional mensual devengada ya abonada de estas tres pagas.

Para tener derecho a los incrementos de las prestaciones, el personal enfermo deberá cumplir estrictamente las siguientes condiciones:

- a) El trabajador deberá comunicar por escrito o por cualquier medio hábil que acredite su validez (SMS, Whats App, email) a la empresa, en el mismo día de las bajas o altas que le comunique la Seguridad Social (salvo imposibilidad excepcional sobrevenida), las ausencias y reincorporaciones con motivo de las mismas.
- b) En cuanto la enfermedad lo permita deberá presentarse al Médico de la Empresa o empresa médica contratada (en la actualidad, Q-Ready) cuantas veces sea requerido por el mismo.
- c) No podrá ausentarse de su domicilio en aquellas bajas que requieran reposo domiciliario salvo permiso facultativo de la Empresa y con la única excepción de la asistencia a visita médica, o fuerza mayor justificada.

El incumplimiento de alguna de estas condiciones dará lugar a la pérdida del subsidio de la Empresa a que se refiere este artículo.

Se suscribe por los firmantes el compromiso de colaborar con la Empresa a través del Servicio de Vigilancia y Salud Laboral de la misma para controlar y tratar de eliminar los posibles casos de fraude en las bajas.

Fundamentado en lo expresado en el anterior párrafo del artículo 11 (Prestaciones por IT) en el que el Comité de Empresa se compromete a abordar junto con la Dirección de la Empresa, la reconducción del incremento de forma importante de las bajas por IT y habida cuenta lo alarmante del histórico de este ratio en las anteriores concesionarias, en los últimos años, las partes convienen en abordar soluciones concretas a través del seguimiento individualizado de cada una de las incidencias, articulado a través de la correspondiente Comisión de Trabajo quien emitirá informes conjuntos a solicitud por cualquiera de las partes. Como objetivo a conseguir se establece un horizonte del 6% de absentismo por IT entendiendo las partes que este ratio es comúnmente aceptado en el Sector.

Para aquellos casos de enfermedad leve que puedan no derivar en IT y al amparo de un justificante del Médico de empresa, se podrán solicitar hasta un máximo de 7 días contra los acumuladores de cada trabajador/a siempre que sean positivos. En caso de acumuladores negativos o si fruto de esta solicitud el trabajador/a incurriera en contador de horas negativas, deberá pactar con la empresa su devolución en el plazo máximo de un año. De no alcanzar acuerdo escrito, la empresa se reserva la potestad de no otorgarle estos días. En cualquier caso el trabajador/a deberá haber devuelto la deuda antes de ejercitar nuevas peticiones.

Los trabajadores/as de colectivos que no tengan capacidad por su jornada y su calendario de trabajo de generar las horas necesarias para compensar la deuda contraída al ejercer este derecho deberán pactar con la empresa la devolución de dicha deuda.

A todo trabajador/a que ocupe un puesto reservado definido en el artículo 17 de este convenio mediante un contrato fijo o temporal y que cause baja por IT, se le aplicará a los efectos del subsidio IT única y exclusivamente lo estipulado en este artículo 17.

Artículo 12.— Horas extraordinarias

Los excesos de tiempo que sobrepasen el previsto en el cuadro del servicio encomendado, o del horario previsto en su caso, serán considerados horas extraordinarias y abonadas como tales.



Los precios de las horas extraordinarias se consignan en tablas salariales y son iguales para todo el personal de una misma categoría, independientemente de los premios, pluses y antigüedad que tuvieran. Las horas extraordinarias que se trabajan tienen el carácter de estructurales, debido a las características del servicio que debe ser cubierto al instante sin posibilidad de demoras productivas, puesto que las unidades de producción que son los kilómetros recorridos de servicio no pueden dejar de prestarse y diferirse en el tiempo, debido a que los mismos no son «almacenables».

Son horas estructurales las que excedan de la jornada ordinaria del personal de tráfico previstas en los itinerarios, o que no estando previstas obedezcan a causas no previsibles, las que sean imprescindibles para reparaciones urgentes y necesarias para la continuidad del Servicio Público, las que se originen a causa de ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, las que se deban a un reparto irregular de las vacaciones y fiestas acumuladas, las precisas para sustituir a miembros del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales en uso legítimo de su crédito de horas, las debidas a retrasos en la presentación al trabajo del personal de tráfico, las debidas a turnos de guardia o retén en días festivos si no son acumuladas para su disfrute posterior, las trabajadas por el personal de tráfico en días de descanso semanal si no son acumuladas para disfrute posterior, las necesarias para garantizar el buen fin de trabajos cuyo término deba realizarse a plazo determinado, etc. etc., y en general todas las horas extraordinarias que se trabajen debido al carácter de Servicio Público que se presta por la Empresa.

El precio de las horas extraordinarias está considerado globalmente con el resto de las retribuciones; queda pactado y fijado de forma que el cumplimiento de este pacto condiciona la validez de todo el convenio (28,03 euros/hora a partir y con fecha de efectos 1 de enero de 2024).

El precio hora del exceso de jornada contratada de los eventuales a abonar en los finiquitos será el definido en el acta de acuerdo de fecha 21 de julio de 2020, actualizado a 1 de enero de 2024.

Artículo 13.— *Carnet de conducir*

Cuando en virtud de resolución firme, administrativa o judicial un conductor/a de alta en la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir de la clase D (o el habilitante para conducir autobuses con viajeros), no se extinguirá automáticamente la relación laboral, salvo que la causa de la privación fuera la alcoholemia o drogadicción durante la jornada de trabajo, sino que se seguirán las siguientes normas:

1. Durante el tiempo de retirada del permiso se le asignará un puesto de trabajo y percibirá la retribución correspondiente a su puesto de origen, salvo en el caso que la retirada sea debida a la comisión de imprudencia, establecida por sentencia judicial firme, con retirada del carnet superior a tres meses, en cuyo caso la retribución será la correspondiente al puesto que se ocupe.
2. Los primeros 30 días de privación del carnet se aplicarán a disfrute de vacaciones reglamentarias si las tuviera pendientes, asimismo los días que tuviera de fiestas acumuladas se aplicarán de la misma forma; al término de estos días, si la retirada del carnet persistiera, se seguirá lo establecido en el apartado anterior.
3. Se garantizará la asistencia letrada a los conductores/as en caso de comparecencia a los tribunales por razones del servicio. En caso de sanción judicial firme de carácter económico la Empresa satisfará la cuantía de la misma descontándola al trabajador/a en seis meses.
4. La Empresa asegurará una cobertura de 2.387,61 euros mensuales a partir del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 (a partir del 1 de enero de 2025 esta cantidad pasará a ser de 2.461,63 euros mensuales actualizada con el IPC de diciembre de 2024), a aquellos conductores/as que les sea retirado el carnet de conducir clase D por causa de su trabajo incluyendo a estos efectos los desplazamientos «in itinere», sea cualquiera la causa con excepción de la embriaguez o drogadicción, resultante de sentencia judicial firme. Esta indemni-



zación se devengará en el caso de que el conductor/a no pueda ser empleado/a por la Empresa como se establece en este mismo artículo.

La empresa subvencionará los cursos de recuperación de los puntos del carnet de conducir, fuera de la jornada laboral.

Toda conductora o conductor a quien se le retire el carnet por decisión administrativa o judicial, está obligada/o a comunicar a la Dirección de la Empresa la retirada del carnet y la duración de dicha retirada, aunque tenga el contrato de trabajo suspendido por cualquier causa (I.T., vacaciones, etc.).

Los gastos que ocasione la renovación periódica del carnet de conducir de la clase D y de la tarjeta CAP, serán abonados por la empresa. Estos gastos hacen exclusivamente referencia al coste que origina el examen psicotécnico y las tasas de Tráfico.

Se excluyen de estos gastos, las renovaciones por extravío, deterioro, negligencia, así como el pago de sanciones impuestas por tráfico, por no renovar el carnet en el periodo establecido o por cualquier otra causa.

Artículo 14.— Seguro de accidentes individuales

La Empresa se obliga a contratar Póliza de Seguro de Accidentes individuales que cubra para cada uno de los trabajadores/as los riesgos de muerte o Incapacidad Permanente Absoluta, por accidente durante toda su jornada laboral, así como en el transcurso de la vida privada, garantizando de esta manera al trabajador/a o a sus herederos legales en caso de fallecimiento, el percibo de las siguientes cantidades:

- Muerte: 40.000 euros desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 y 41.240 euros a partir y con fecha efectos 1 de enero de 2025 (actualizado con el Ipc de diciembre de 2024).
- Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo: 40.000 euros desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024 y 41.240 euros a partir y con fecha efectos 1 de enero de 2025 (actualizado con el Ipc de diciembre de 2024).

Cuando un trabajador/a agote el tiempo de incapacidad temporal, la Empresa continuará asegurando al trabajador/a durante otro mes, prorrogable aún otro mes más, si el interesado lo solicita a la Empresa por razón de tramitación de incapacidad permanente total por causa de accidente de trabajo.

Artículo 15.— Jubilación, jubilación parcial y contrato a relevo

A partir del 1 de enero de 2019 se realizará la contratación por jubilación parcial a través del contrato de relevo conforme a la ley en vigor.

En base lo dispuesto en la LGSS, los trabajadores/as al llegar a la edad legal correspondiente, y cumpliendo el resto de requisitos legales, tendrán derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial y al establecimiento de un contrato a tiempo parcial de acuerdo con esta norma.

Para ello deberá presentar por escrito una solicitud en este sentido a la Dirección de la empresa desde tres meses antes de cumplir la edad.

El solicitante se acogerá a la jubilación parcial máxima permitida y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la empresa por el mínimo exigido del 25% (o porcentaje legal correspondiente) de su jornada de trabajo. La empresa al mismo tiempo suscribirá un contrato de relevo con otro trabajador/a que reúna las condiciones para ello.

La jubilación parcial y en consecuencia la vinculación laboral se extinguirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

El trabajador/a jubilado parcial percibirá de la Seguridad Social la pensión que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable a sus circunstancias personales. La empresa le abonará las retribuciones salariales correspondientes al nuevo contrato a tiempo parcial de la jornada laboral.



En todo caso el trabajador/a relevista será contratado indefinido a tiempo completo durante la validez de este convenio.

Los trabajadores/as que se acojan a jubilación parcial a partir de 1 de enero de 2018 dispondrán de un calendario que desarrolle su trabajo acumulado del año en curso salvo que empresa y trabajador/a acuerden otra cosa.

Cuando el acceso a la jubilación parcial por un trabajador/a se retrase días laborales por causas imputables a la Empresa, la contabilización de la jornada anual legal correspondiente se empezará a computar partir del 1º día hábil siguiente a la fecha en la que hubiera sido posible acceder a la misma.

Acogiéndose a lo regulado en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores/as, se establece en el presente convenio la posibilidad de la extinción forzosa del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, o en su caso, por el cumplimiento por el trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años, cumpliendo en ambos casos la empresa con los requisitos estipulados en dicha disposición adicional.

En el caso de la jubilación por el cumplimiento del trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

En el caso de la jubilación por el cumplimiento del trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 16.— *Reglamento comité seguridad y salud laboral*

Se regulará según el anexo 1 del convenio.

Artículo 17.— *Incapacidad permanente total para la profesión habitual*

El personal que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, podrá optar, a modo de mejora voluntaria, por una de estas dos alternativas:

1. Causar baja definitiva en la Empresa, en cuyo caso ésta le complementará la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75% de la base reguladora.



2. Optar por un puesto que la empresa necesite cubrir compatible con sus facultades, para lo cual habrá de obtener con carácter previo la calificación de apto emitido por el Servicio de Prevención Ajeno que certifique tanto su aptitud como la compatibilidad de las limitación funcionales y/o físicas con el puesto de trabajo a ocupar.

En este caso, la empresa complementará la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 85% de su base reguladora a todo trabajador/a cuya resolución de incapacidad permanente total le sea reconocida con más de 55 años, en caso de ser menor de 55 años este complemento será del 75% de su Base reguladora, siendo ampliado hasta el 80% cuando la pensión de la Seguridad Social sea del 75% de su Base Reguladora. A partir de su incorporación al trabajo, la retribución que percibirán estos trabajadores/as, será la que esté establecida en tablas salariales para la categoría salarial del nuevo puesto en el que desarrollen su trabajo. Los complementos inicialmente calculados desde la IPT, se incrementarán en cada uno de los años en el mismo porcentaje que se eleve la prestación que perciben por IPT. Los trabajadores/as que opten por reingresar en la empresa en estas condiciones, serán contratados bajo las modalidades contractuales establecida para personal con minusvalía en caso de que la tenga. El personal de la empresa que sea declarado en situación de Incapacidad permanente total para su profesión habitual, podrá optar a ocupar una plaza en uno de los puestos reservados preferentemente a estos trabajadores/as. Los puestos que se reservan a estos trabajadores/as serán:

- Agente de control de billeteaje e información.
- Liquidador/a oficina móvil de liquidación.
- Conductor/a furgoneta taller.
- Expendedor/a de cabinas.
- Liquidador/a.

Los trabajadores/as deberán reunir los requisitos necesarios para desempeñar el puesto al que acceden.

Los trabajadores/as que libre y voluntariamente opten por esta segunda alternativa, manifestarán con carácter previo y por escrito su aceptación y conformidad con lo dispuesto en este artículo y con las consecuencias de su aplicación.

Se perderá el derecho a estos complementos cuando el trabajador/a se niegue a la incorporación a uno de los puestos reservados, salvo que haya una causa justificada para ello.

La Empresa podrá exigir periódicamente la documentación acreditativa de la carencia de empleo así como la presencia física del afectado en los locales de la Empresa.

El contrato de trabajo que se formalizará con el trabajador/a será, preferiblemente, el de contrato para personas con discapacidad, con la retribución en tablas del puesto que desempeñe.

No obstante, lo manifestado en los párrafos precedentes, los trabajadores/as de alta en la empresa tendrán preferencia sobre este colectivo para los puestos reservados en aquellos casos en que la empresa tenga necesidades de reubicar a los mismos.

En el caso de que hubiera empleados/as con denegación firme y no recurrible de incapacidad permanente por la Seguridad Social y con calificación de no apto (que no sea de carácter temporal) por el servicio de prevención ajeno y de alta en la Empresa tendrán prioridad sobre el resto de trabajadores/as.

Por tanto, el orden de preferencia para el acceso a los puestos reservados, según está ratificado igualmente en sentencia judicial, es el siguiente:

- a) Empleados con denegación firme y no recurrible de incapacidad permanente por la Seguridad Social y con calificación de no apto (que no sea de carácter temporal) por el servicio de prevención ajeno y de alta en la Empresa.
- b) Trabajadores/as de alta en la empresa.



- c) Trabajadores/as de la empresa con incapacidad permanente total que hayan optado por un puesto reservado que la empresa necesite cubrir compatible con sus facultades.

Los trabajadores/as que a 1 de enero de 2017 estuvieran disfrutando de un complemento por incapacidad del artículo 17, dicho complemento será hasta el 85% de su base reguladora.

Por otro lado, el subsidio mensual de IT inicialmente calculado según las fórmulas establecidas en los apartados 1 (bajas por enfermedad común) y 2 (bajas por accidente o enfermedad profesional) del artículo 11 de este convenio será minorado en el importe bruto mensual que el empleado pudiera percibir a su vez por la prestación de incapacidad permanente total hasta el máximo del subsidio inicial calculado (no pudiendo ser éste, por tanto, negativo). Por tanto, esta minoración del subsidio mensual de IT será de aplicación a todo empleado fijo o temporal que perciba una prestación por incapacidad permanente total reconocida por la Seguridad Social o la Mutua y se encuentre en situación de baja por IT.

A partir del 1 de enero de 2025, se establece como objetivo que los trabajadores adscritos al apartado 2) de este artículo perciban de media anual en el conjunto de los años un salario máximo global (sumadas todas las prestaciones y subsidios abonados por la seguridad social y los salarios y complementos abonados por la empresa) próximo a un 100% teórico según las siguientes reglas de cómputo:

- a) Cada día en situación de alta computará el 155%.
- b) Cada día en situación de IT se computará el 130%.

En orden a compensar e intentar igualar las percepciones de todos los trabajadores, aquel trabajador/a que estando contratado por la empresa para cubrir un puesto reservado cause baja por IT no le aplicarán los complementos económicos estipulados en el artículo 11 del presente convenio. En este caso, tal y como se ha expuesto, cada día que el trabajador se encuentre en situación de IT se computará el 130%.

- c) Cada día en situación de no actividad computará la suma del porcentaje de la prestación que reciba el trabajador de la Seguridad Social más el porcentaje de complemento sobre la prestación estipulado este artículo que le abona la empresa.

Para determinar el porcentaje anual de trabajo de cada empleado se dividirá la suma de los porcentajes diarios entre el número de días del año que este personal permanezca adscrito al apartado 2) de este artículo. En caso que se prevea que el trabajador vaya a llegar a la medida del 100% anual según estas reglas de cálculo, la empresa dejará de abonar el porcentaje de complemento sobre su base reguladora previsto en este artículo para los casos de inactividad de este personal.

La empresa intentará, en la medida que lo permitan sus necesidades, distribuir el trabajo entre este colectivo de forma que cada uno llegue a percibir esta media máxima anual del 100% teórico.

Los defectos o excesos porcentuales anuales sobre esta media 100% teórica serán compensados en los siguientes años, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio, asignando para ello mayor o menor trabajo al empleado o abonando o eliminando los complementos regulados en este artículo a este personal incapacitado y todo ello al objeto de intentar conseguir el citado objetivo que cada empleado acogido al apartado 2) de este artículo 17 perciba una media anual máxima, en el conjunto de los años, de este 100% calculado según las reglas expuestas.

Artículo 18.— Ropa de trabajo

El personal de tráfico, inspectores/as, conductores/as, liquidadores/as, cobradores y expendedores/as de cabinas usarán durante el trabajo uniforme que a tal efecto proporcionará la Empresa consistente en la siguiente dotación:



Para el personal de inspección:

- Dos pantalones, dos camisas, dos corbatas o dos pañuelos y una chaqueta cada año.
- Un anorak cada dos años.
- Una chaqueta de punto de verano cada dos años.
- Dos pares de zapatos cada año para Inspección Calle (Uno de verano y otro de invierno), o en su lugar la cantidad reflejada en tablas por cada par de zapatos para el año 2024.
- Un par de zapatos cada año para Inspección SAE, o en su lugar la cantidad reflejada en tablas.

Para el personal de tráfico, expendedores/as de cabinas y OAC y liquidación:

- Una chaqueta punto cremallera, dos pantalones (invierno-verano) y dos camisas cada año (invierno-verano, en verano se puede sustituir la camisa por un polo).
- Una chaqueta abierta de verano cada dos años.
- Un anorak cortavientos con forro polar independiente cada dos años

Además, Para el personal de tráfico y expendedores/as de cabinas:

- La cantidad reflejada en tablas salariales cada año por cartera, pagándose en la nómina de febrero.

Este personal deberá vestir durante el trabajo su uniforme, con toda corrección, no utilizando prendas distintas a las de la dotación. En el trabajo usará siempre pantalón y camisa de uniforme siendo el resto de las prendas de uso voluntario. El personal femenino podrá optar en su ropa de trabajo por falda o pantalón.

La ropa de trabajo que se entregará al personal de conductores/as de maniobras día y conductores lavacoche no tiene carácter de uniforme, ya que son EPIs, y consistirá en:

Dotación Invierno:

- Pantalón multibolsillos con alojamiento para rodilleras, azul amarillo.
- Pantalón térmico.
- Camiseta térmica.
- Polo manga larga azul y amarillo.
- Chaleco reversible alta visibilidad, sin mangas acolchado, azul y amarillo.
- Chaqueta cuello alto con cierre cremallera azul y amarillo.
- Polar azul y amarillo.
- Pantalón de agua, azul y amarillo.
- Chaqueta de agua, azul y amarillo.
- Gorra azul de abrigo con orejeras.
- Guantes .
- Par de botas o zapatos de seguridad, según norma EN ISO 20345:2011 o sustitutiva.

Dotación Verano:

- Polo manga corta amarillo y azul
- Pantalón verano, del estilo del de invierno pero de menor gramaje, azul y amarillo.
- Par de botas o zapatos de seguridad, según norma EN ISO 20345:2011 o sustitutiva.

Para conductores lavacoche se darán botas o zapatos ergonómicas.

La ropa de trabajo que se entregará al personal de talleres y almacén no tiene carácter de uniforme, ya que son EPIs, y consistirá en:

**Dotación Invierno:**

- Pantalón multibolsillos con alojamiento para rodilleras.
- Pantalón térmico bajo demanda y aprobación responsable.
- Camiseta térmica.
- Polo manga larga con bolsillo y dos bandas reflectantes en cada manga (taller día).
- Polo manga larga azul y amarillo (taller noche).
- Chaleco sin mangas acolchado.
- Jersey con cremallera en el cuello y bandas en las mangas.
- Chaqueta a juego pantalón invierno en vez jersey (taller noche).
- Cazadora invierno impermeable amarilla azul (taller noche).
- Gorra azul antigolpe.
- Rodilleras flexibles.
- Botas de seguridad.

Dotación verano:

- Polo manga corta con bolsillo y dos bandas reflectantes.
- Pantalón verano.

Toda dotación de prendas de trabajo entregada al trabajador/a de taller, almacén, maniobras día y conductor lavacoche, incluido el calzado, tendrá que ser EPIs y serán de obligado uso durante la jornada laboral.

La fecha de entrega de las prendas de uniforme será a partir del 1 de abril para la ropa de verano hasta 15 de junio y a partir del 1 de septiembre hasta el 15 de noviembre para la ropa de invierno. La dirección de la empresa se compromete a la sustitución de todas aquellas prendas del uniforme que se deterioren o rompan por defectos de confección.

Por último, se respetarán todos los acuerdos alcanzados entre empresa y parte social en el seno del CSSL referentes a dotación de ropa de trabajo.

Se estudiará la posibilidad de establecer un sistema por puntos de intercambio de prendas dentro de cada dotación de invierno o verano, respetando, en todo caso, el coste actual.

Artículo 19.— Ayuda a los/las estudiantes

Aquellos trabajadores/as que acrediten realizar estudios universitarios tendrán derecho, sin perjuicio del trabajo a realizar, a disfrutar de un horario adecuado para realizar sus estudios.

No obstante, estas facilidades están subordinadas a la prestación del servicio y a la realización del horario completo en cómputo anual.

La empresa impulsará cuantas iniciativas se presenten para facilitar el aprendizaje del Euskera. A estos efectos recabará cuantas ayudas sean posibles de los organismos públicos con competencia en esta materia.

Artículo 20.— Ayuda a personas con diversidad funcional

Aquel trabajador/a que perciba prestación de la Seguridad Social o de la Diputación Foral de Bizkaia por hijos con diversidad funcional recibirá de la Empresa como ayuda a la formación y recuperación de éstos, la cantidad de 1.172,20 euros anuales para el ejercicio 2024 en la nómina de marzo. Entendiéndose siempre que la ayuda se dará en todo caso por hijo.

Artículo 21.— Revisión médica

La empresa facilitará un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores/as cuyo coste será satisfecho por la Empresa y cuyo resultado se entregará en so-



bre cerrado a cada trabajador/a reconocido. La revisión médica se completará con una revisión de columna vertebral, prueba PSA para trabajadores/as varones mayores de 45 años y prueba de marcadores tumorales ginecológicos para trabajadoras.

El personal que se someta a dicho reconocimiento médico fuera de su horario de trabajo, acumulará dos horas ordinarias.

La empresa proporcionará a los trabajadores/as que lo precisen bajo prescripción del Servicio de Vigilancia y Salud Laboral de la Empresa los servicios de un masajista externo, asumiendo el coste económico que ello suponga.

Se estudiará la posibilidad de poner a disposición de los empleados un seguro privado de salud con condiciones ventajosas con cargo al trabajador al objeto de disminuir el absentismo.

Artículo 22.— Premio a la permanencia en la empresa

Todo trabajador/a que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa recibirá un premio en metálico consistente en 15 días de salario base de Convenio (incrementado, a los efectos exclusivos del abono de este premio, en los IPC aplicables en cada año de este convenio hasta el límite del incremento de suma de IPC del 8%) o el equivalente en coste en días de trabajo.

Artículo 23.— Licencias

A partir del 1 de enero de 2025 se establece la siguiente regulación:

El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo, solicitándolo con la suficiente antelación, (tres días, exceptuando aquellos casos en los que la urgencia no lo permita), y posteriormente aportando la debida justificación por escrito (un único justificante válido), en los casos siguientes:

- a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho del trabajador/a en los términos de la Ley 2/2003, de 7 de mayo, del País Vasco, 15 días naturales, a partir del día que los solicite.

Por matrimonio de padres/madres, hijos/as o hermanos/as; traslado de domicilio, 1 día natural.

- b) Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, persona que conviva en el mismo domicilio o hijos/as no políticos, 5 días naturales.

Por fallecimiento de padres/madres, abuelos/as y nietos/as, hijos/as políticos/as o hermanos/as 3 días naturales. En este supuesto, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, el plazo se ampliará en 2 días naturales.

- c) Exclusivamente para los trabajadores que no cumplan los requisitos de cotización para acceder a la prestación por paternidad (suspensión del contrato durante dieciséis semanas a cargo de la Seguridad Social): Por nacimiento de hijo, 3 días naturales. En caso de imposibilidad en estos días de efectuar la obligatoria inscripción en el registro civil se facilitará el tiempo necesario adicional para hacerlo, por ser deber inexcusable de carácter público.

Respecto al permiso de maternidad o paternidad se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de aplicación.

Las horas de cuidado del lactante, en caso que se opte por la acumulación de horas prevista por ley, resultantes asimismo de la aplicación de la ley vigente en cada momento podrán ser disfrutadas hasta que el menor cumpla 12 meses, sin que esto genere un mayor derecho del número de horas a disfrutar.

Se permitirán los periodos de excedencia para el cuidado de menores de hasta 12 años y personas dependientes. En todo caso, el trabajador/a, una vez finalizado el periodo de excedencia, retornará a su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones y sin mejora adicional de antigüedad según marca la ley.



- d) Enfermedad grave o ingreso en centro hospitalario del cónyuge, pareja de hecho, persona que conviva en el mismo domicilio, padres/madres e hijos/as acreditada por certificación médica 6 días naturales.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres/madres, hijos, cónyuge, pareja de hecho o persona que conviva en el mismo domicilio, 6 días naturales.

De corresponder Licencia Retribuida por los supuestos de este apartado, los días laborables que hubieran correspondido al trabajador/a según su calendario a partir del hecho causante teniendo en cuenta la persistencia de este hecho causante, se podrán aplicar de forma total o parcialmente diferida en el tiempo, siempre que se comuniquen con la antelación debida, en los siguientes supuestos:

- Mientras dure el ingreso.
 - En el periodo de diez días a partir de la fecha de alta hospitalaria, ésta inclusive.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, acreditada por certificación médica, 6 días naturales.
- f) Como nueva mejora, a partir del 1 de enero de 2025, se introduce que para el supuesto de intervención quirúrgica en centro hospitalario (prescrita por Seguridad Social o Muface) que no precise ingreso ni reposo domiciliario de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: el día mismo de la intervención quirúrgica será permiso retribuido siempre que tal fecha sea día de trabajo para el trabajador que solicite la licencia.
- g) Por asistencia a actos judiciales, por ser deber inexcusable de carácter público la asistencia a los que el trabajador/a sea citado como testigo o concepto análogo, el tiempo necesario.
- h) Por asistencia a consulta médica cuando previo aviso y posterior justificación asistan a los Servicios Médicos del Seguro de Enfermedad, debiendo hacer compatible el horario de consulta con el trabajo cuando ello sea posible, el tiempo necesario que deberá justificarse.
- i) El personal de taller y Oficina tendrá derecho durante el año a dos días de permiso no retribuido, para asuntos particulares, que podrán dividirse hasta en cuatro fracciones y que se deberá solicitar por escrito.
- j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Los trabajadores/as de Taller tendrán derecho a un día de permiso al año, con cargo a la jornada anual. Estos días no podrán adicionarse a vacaciones o disfrute acumulado de descansos no disfrutados. La empresa se reserva el derecho de conceder o no este permiso en los días solicitados, si las necesidades del servicio así lo determinan. En caso de negación, deberá ser fundamentada.

Salvo en los casos mencionados en los apartados f), g), h), i) y j) las licencias se entenderán a partir del día siguiente si el trabajador/a hubiera trabajado el día que se produce la circunstancia que genera el derecho a permiso. En los casos en los que el trabajador/a no hubiera trabajado la jornada completa se procederá a descontar en su acumulador de horas ordinarias la jornada restante. Cuando la licencia se pide en día de franqueo, se interpreta que empieza a contar desde el día siguiente.



Todas las licencias serán abonadas en la misma cuantía que en tiempo de trabajo efectivo. Los parentescos se entenderán naturales o políticos. Todas las licencias a las que se tengan derecho en virtud de matrimonio, serán igualmente reconocidas por constitución de pareja de hecho en las condiciones de la Ley 2/2003, del País Vasco.

Artículo 24.— Antigüedad

Los aumentos por antigüedad, se producirán al cumplirse cada uno de los dos primeros bienios de permanencia en la Empresa y el resto por quinquenios hasta un máximo de cinco.

Las bases para el cálculo de la antigüedad de cada categoría se especifican en las tablas salariales. Sobre estas bases diarias se aplicará un porcentaje de 5% por cada bienio y el 10% por cada quinquenio, con un límite del 60 % sobre las bases de cálculo establecidas.

Artículo 25.— Comprobación de retribuciones

Los trabajadores/as pueden solicitar en cualquier momento la revisión de los recibos que firmen en la Empresa, para comprobar si el cálculo efectuado es correcto.

Se entregará a la sección sindical que lo solicite un desglose explicativo de los conceptos de nómina y sus fórmulas de cálculo.

Artículo 26.— Viajes en vehículos de la empresa

Los trabajadores/as de la Empresa están autorizados para viajar gratuitamente en las líneas de la misma.

Los trabajadores/as de la Empresa en situación de jubilación o incapacidad tendrán derecho a viajar gratuitamente en las líneas donde presta servicio la Empresa.

Asimismo, están autorizados a viajar en los autobuses de la Empresa, los cónyuges de los trabajadores/as y las viudas/os de los mismos. De igual manera tendrán derecho a viajar gratuitamente en los vehículos de la empresa, los hijos menores de 26 años y padres mayores de 60 años, que vivan en casa del trabajador/a y a sus expensas sin tener ocupación productiva ni utilizar el viaje para fines ajenos obteniendo así lucro o favor en el ejercicio de una industria, ocupación o servicio, a partir de los 21 años debidamente justificado mediante la declaración de Renta del trabajador/a.

Los hijos/as de los trabajadores/as que vivan a expensas de sus padres, que no tengan ocupación productiva, aunque tengan más de 26 años, tendrán derecho a viajar gratuitamente en sus desplazamientos para estudios, presentando la matrícula del centro correspondiente.

Los trabajadores/as de la empresa y demás titulares de los carnets a los que hace mención este artículo, están obligados a acreditar su condición, deberán cancelar este título como norma general o en la forma que la empresa determine en cada momento, o en caso contrario satisfacer el importe del recorrido que realicen.

Artículo 27.— Puntualidad

El personal de talleres tendrá una tolerancia en la hora de entrada al trabajo de una hora como máximo hasta tres veces al mes. Una vez producido el retraso, el trabajador/a lo deberá recuperar en la forma que acuerde con la Empresa. Si no hay acuerdo tendrá un descuento económico por el tiempo no trabajado.

El personal de tráfico tendrá una tolerancia en la hora de presentación al servicio de media hora como máximo, debiendo recuperar dicho tiempo de acuerdo con la Empresa o sufrir el correspondiente descuento económico en caso de desacuerdo.

El resto del personal tendrá un régimen de puntualidad asimilado al personal de talleres.

La presentación al trabajo después de transcurrido el margen de tolerancia no producirá derecho a entrar en el trabajo.

**Artículo 28.— Seguridad y absentismo**

Con el objeto de buscar fórmulas que reduzcan el Índice de Absentismo y el Índice de Siniestralidad en la Empresa, en cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se evaluará la evolución de ambos ratios para mejora, haciendo especial hincapié en los casos más significativos.

Artículo 29.— Fondo social

El Fondo Social contará en total con la cantidad de 100.000 euros. El trabajador/a devolverá esta cantidad a razón de 100 euros/mes para una cantidad de 5.000 euros. Para cantidades inferiores, la cuota se calculará en base a una regla de tres en base a las cantidades anteriores. La revisión de este concepto se ajustará a la del convenio.

El Comité de Empresa podrá disponer hasta un límite de 7.502 euros (año 2024) anuales con cargo al Fondo Social para fines relacionados con su actividad.

Artículo 30.— Nombramiento de servicio y organización del trabajo

Se procederá progresivamente a la adecuación de métodos y formas en el nombramiento del servicio, asignación diaria de éstos, modificación de itinerarios y horarios, de forma que los hábitos que a este respecto se han venido produciendo podrán cambiar total o parcialmente en la medida que lo aconsejen las necesidades del servicio o la mejor organización del trabajo cuya facultad es exclusiva de los órganos de Dirección de la Empresa.

La adscripción del personal se regulará conforme a la siguiente normativa:

Apartado 1: Todas las plazas vacantes en las diferentes líneas que salgan a convocatoria se cubrirán por el criterio de antigüedad en la empresa. La antigüedad en la empresa será la reflejada en la nómina.

Apartado 2: Cuando en una línea existente se generen plazas fijas vacantes, se cubrirán atendiendo a los siguientes criterios:

- 2.a. Se cubrirán con el personal a relevos en dicha línea, por orden de mayor antigüedad en la línea.
- 2.b. Cuando dos o más trabajadores/as a relevos tengan la misma antigüedad en esa línea, se cubrirá por antigüedad en la empresa de dichos trabajadores/as.
- 2.c. Si quedasen plazas vacantes después de aplicar los puntos 2.a y 2.b éstas saldrían a convocatoria ordinaria de líneas.

Apartado 3: Cuando en una línea se incremente el número de coches, las plazas que se generen serán cubiertas según el Apartado 2º.

Apartado 4: Cuando se creara una línea nueva y no sea agrupada a otra(s) ya existente(s), las plazas saldrán a convocatoria ordinaria de líneas. En caso de ser agrupada a otra(s) ya existente(s), las plazas originadas se cubrirán según el apartado 2º.

Apartado 5: Si en el transcurso de una convocatoria o en el día de su adjudicación, se generasen nuevas plazas vacantes, estas serán cubiertas siempre y cuando dichas plazas se generen en líneas que estén en la convocatoria en curso.

Apartado 6: Cuando alguna línea aumente de coches en perjuicio de otra, o se cree una línea nueva con los coches de otra en un plazo de 3 meses, la línea perjudicada aportará junto con los coches el personal correspondiente en calidad de fijos en línea (no a relevos). Corresponderá pasar a la línea aumentada el personal de la línea perjudicada, voluntariamente. Si hubiera más voluntarios que plazas, pasarán por orden de antigüedad en la línea. La antigüedad en la línea será la que cada trabajador/a tenía en la línea de la que procede. Si no hubiera voluntarios, las plazas en la línea aumentada se cubrirán aplicando el Apartado 2. En el caso de no haber voluntarios, la línea perjudicada podría arrojar un sobrante de personal. En este supuesto, pasaría el personal sobrante por orden de menor antigüedad en la línea al grupo 00.

Apartado 7: Cuando se fusionen dos o más líneas y esta fusión arrojarase un déficit en el número de plazas resultantes, pasará al grupo 00 el personal por orden de menor anti-



güedad en las líneas fusionadas. La antigüedad en la línea será la que cada trabajador/a tenía en las líneas fusionadas. Si dicha fusión arroja un superávit de plazas éstas se cubrirán aplicando el Apartado 2.

Apartado 8: Cuando se divida una línea en dos o más distintas, las plazas resultantes se cubrirán por el personal de estas líneas que lo pida voluntariamente por orden de antigüedad en la línea. La antigüedad en la línea será la que cada trabajador/a tenía en la línea dividida. Si esta división crease un déficit o superávit de plazas, éstas se regularán según el Apartado 7.

Apartado 9: Cuando se retire definitivamente algún coche de las diferentes líneas, el personal sobrante, que serán los de menor antigüedad en la línea afectada, pasarán al grupo 00.

Apartado 10:

- 10-a. Cuando dos trabajadores/as que estén fijos o a relevos en la misma línea cambien entre ellos, se permitirá el cambio. (Fijos con fijos y relevos con relevos).
- 10-b. Cuando dos trabajadores/as que estén fijos en dos líneas distintas cambien entre ellos, se permitirá el cambio siempre que presenten un escrito firmado por la mitad más uno de los trabajadores/as a relevos de cada línea afectada y no exista ninguna reclamación fundamentada al cambio. La antigüedad en la línea se empezará a generar a partir de la fecha del primer nombramiento en la misma.
- 10-c. Cuando dos trabajadores/as que estén a relevos en dos líneas distintas cambien entre ellos, se permitirá el cambio. Ambos empezarán a generar antigüedad en sus nuevas líneas a partir de la fecha del primer nombramiento en la misma, siempre que lleven como mínimo 1 año en la línea y no estén acogidos a contrato de jubilación parcial. Si bien, un trabajador/a que esté fijo en una línea y renuncie a ella para quedar a relevos, no podrá cambiar su nueva plaza a relevos con otro trabajador/a de relevos de una línea distinta.

Apartado 11:

- 11-a. Todo el personal que, habiendo solicitado una plaza vacante en línea le sea adjudicada y renunciase a ella, pasará al grupo 00.
- 11-b. Todo el personal que esté fijo en una línea y renuncie a ella para quedarse a relevos, pasará al último puesto a relevos, empezando a generar antigüedad en la línea a partir de la fecha del primer nombramiento a relevos. En caso de que ninguno de los relevos quiera ocupar la plaza fija del renunciante, éste tendrá la opción de quedarse en ella o pasar al grupo 00 y, en este segundo caso, la plaza saldrá a convocatoria ordinaria.

Apartado 12: Todo trabajador/a a relevos que le corresponda una plaza fija y renuncie a ella, dejará pasar al siguiente a relevos para ocupar dicha plaza y el renunciante mantendrá su antigüedad intacta en la línea. En caso de renunciar todas las personas a relevos en la línea afectada, la plaza saldrá a convocatoria ordinaria.

Apartado 13: Se crea la modalidad de «fijo provisional en línea» para sustituir a aquellos trabajadores/as, que durante un largo periodo de tiempo no puedan cubrir su puesto en la línea y teniendo derecho de reserva de dicho puesto. El personal que cubra estas plazas no tendrá ningún perjuicio de acceder a otras plazas vacantes. En caso de reincorporación del titular, el «fijo provisional en línea» volverá a su antigua situación. Estas plazas se cubrirán según el Apartado 2. Para aquellos casos en los que haya una reestructuración de líneas, se crea la modalidad de «relevos provisional en línea», para cubrir aquellas plazas a relevos que queden vacantes durante un largo periodo de tiempo. Estos tendrán preferencia a la hora de cubrir las plazas vacantes generadas en la línea que estén. La antigüedad en la línea empezará a contar a partir de que estos trabajadores/as adquieran la plaza como relevos, no contabilizándose el tiempo que esté como «relevos provisional en línea». En caso de volver el titular de la plaza, el «relevo provisional en línea» pasará al grupo 00.



Apartado 14: La comisión de líneas adjudicará y regulará las plazas de Inspección, Cabinas, Maniobras día, Conductor lavacoches, Peones, Servicios especiales o Refuerzos, Traslado de personal y Gautxoris, como si de una línea se tratase basándose siempre según esta normativa de líneas.

Apartado 15: Si la Empresa absorbiese a otra Empresa de transporte público con su plantilla correspondiente y la plantilla pasara a ser de EMB, los trabajadores/as de la Empresa absorbida mantendrían su plaza en la línea, siempre que la tuviera fija antes de la absorción, manteniendo su antigüedad en la línea. Para el resto de la plantilla absorbida se haría una convocatoria extraordinaria y cerrada con las plazas vacantes en las líneas absorbidas. Una vez realizada ésta convocatoria extraordinaria, el resto de las plazas vacantes, así como todas las que se generen, se cubrirán según el Apartado 1º.

Apartado 16:

- 16-a. Todo trabajador/a al que le sea adjudicada plaza en dos convocatorias consecutivas, perderá el derecho a optar a otra plaza en las dos convocatorias siguientes.
- 16-b. En aquellas solicitudes de plazas que lleven alguna observación (respetar turno, letra de franqueo, etc.) será atendida siempre que sea posible y por orden de antigüedad en la Empresa.
- 16-c. En aquellas solicitudes que lleven una petición expresa y no pueda ser atendida, llevará consigo la renuncia a la plaza (si fuera posible atenderla, sería por orden de antigüedad en la Empresa).

Apartado 17: Las convocatorias para cubrir plazas vacantes serán 4 al año, como norma general. Las solicitudes deberán hacerse en el formato oficial. En el caso de haber más de una solicitud por parte de un trabajador/a, prevalecerá la de la última fecha.

Apartado 18: Cuando la incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta de un trabajador/a deje de ser revisable, este trabajador/a perderá la plaza fija o a relevos en la línea a la que esté adscrito.

Aquel trabajador que ocupe plaza fija en un nuevo puesto de trabajo perderá todos los derechos de la plaza anterior.

Apartado 19: La Comisión de Líneas atenderá todas aquellas reclamaciones que se presenten dentro de un plazo máximo de 2 meses desde la fecha en que se origine la causa de la reclamación.

Apartado 20: Todos los supuestos no contemplados en esta normativa serán tratados por la Comisión de Líneas puntualmente, pero siempre basándose y tomando como referencia el carácter general de esta normativa.

Apartado 21: A modo de prueba, para el año 2025, la empresa cubrirá las plazas del personal que se encuentre en situación de incapacidad permanente total revisable o en situación de no aptitud medica temporal única y exclusivamente con personal de conducción del grupo cero, fijos en línea o relevos en línea creando para ello la figura de relevos provisional. Estos relevos provisionales no generarán ningún derecho definitivo en la plaza, ni en la línea, de tal modo, que si el trabajador titular de la plaza se reincorpora, automáticamente el conductor a «relevos provisional» pasaría directamente al grupo cero, sin opción de retorno a su plaza de procedencia. Una vez asignada una plaza como relevos provisional no se podrá optar a ninguna convocatoria en un periodo de un año desde la adjudicación. En caso que la incapacidad permanente o la no aptitud del titular pase a ser definitiva esta plaza saldrá a convocatoria tal y como se recoge en este artículo. Al objeto de adjudicar estas plazas de relevo provisional se realizarán dos convocatorias anuales en las siguientes fechas:

Publicación de la plaza en octubre y adjudicación en noviembre, siendo efectiva el 1 enero. Publicación en abril y adjudicación en mayo, siendo efectiva el 1 de julio.

En caso que operativamente esta medida sea viable en 2025, se extenderá la misma para el resto de años de convenio.

**Artículo 31.— Liquidación y recogida de billeteaje**

El personal de tráfico, conductores/as-cobradores, conductores/as-perceptores, y expendedores/as de cabinas-cabinero/a deberán entregar la recaudación y la hoja de ruta o documento similar, debidamente rellenos, al término de su jornada de trabajo o, como máximo, antes de las 11 horas del día siguiente, por sí mismos o persona delegada, en la bolsa suministrada a ese efecto. En los casos que el trabajador/a disfrute de franqueo, deberá hacerlo el día que se incorpore al trabajo.

El tiempo dedicado a estas labores no se contempla en los gráficos y horarios de servicio y, como consta en el artículo referente a retribuciones, la retribución que correspondiera está incluida en las tablas salariales.

El Centro de Liquidación en el turno de mañana se abrirá a las 5:15 horas. El Centro de Liquidación se cerrará en el turno de tarde a las 00:15 horas. La jornada en todo caso será de 7 horas.

Artículo 32.— Indemnización compensatoria por jornada continuada

El personal de tráfico, conductores/as-cobradores, conductores/as-perceptores inspectores/as, liquidadores/as-agente de liquidación y expendedores/as de cabinas-cabinero/a, así como los conductores/as de maniobras, que trabajen en jornada continuada, lo harán de forma ininterrumpida y no disfrutarán de descanso dentro de la jornada. Percibirá por ello una compensación cuya cuantía está incluida en las tablas salariales. El tiempo de descanso no disfrutado no tiene carácter de prolongación de jornada ni de tiempo extra puesto que está englobado dentro de la jornada ordinaria.

Artículo 33.— Normativa del servicio

Como quiera que el servicio de transporte está en constante evolución son de prever modificaciones en los itinerarios, horarios, velocidades comerciales, etc.

La Empresa y el Comité podrán tener iniciativas en cuanto a la modificación y mejora de estos aspectos y en todo caso estarán sometidos a las disposiciones legales y las órdenes de la autoridad competente.

El Servicio Público requiere de quienes lo prestan toda la dedicación, interés y disciplina.

El personal de la Empresa en contacto con el público, cabinero/a-expendedores/as de cabinas, conductores/as-cobradores, conductores/as-perceptores e inspectores/as, deberán guardar la mayor corrección en el trato y la atención al usuario procurando satisfacer sus demandas en cuanto sea atendible, ganando así para el servicio la estimación de cuantos lo usen.

La circulación deberá hacerse con rigurosa atención y cumplimiento de las normas de tráfico y de las órdenes de la Empresa.

Se evitará toda discusión en caso de accidente.

Se atenderán las indicaciones de los/las agentes de tráfico.

Se evitarán las demoras y retrasos no justificados.

Los tiempos de espera entre llegada y salida de una cabecera o final de línea son de trabajo efectivo debiendo el personal de tráfico permanecer en su puesto, parar el motor del vehículo y permitir el acceso a los usuarios.

El vehículo no puede abandonarse salvo necesidad que lo justifique y siempre cumpliendo las normas de circulación en cuanto a estacionamiento, parada del motor, cierre de puertas, etc., guardando las precauciones que sean precisas para la custodia del dinero efectivo de la recaudación.

Artículo 34.— Billeteaje

El personal de tráfico, conductores/as-cobradores, conductores/as-perceptores y expendedores/as de cabinas-cabinero/a, en los casos en que sean provistos de una dotación de billeteaje, deberán responder en todo momento ante la Empresa con el corres-



pondiente billete no expendido y con el dinero en efectivo recaudado. A medida que este billete es expendido, la dotación se compondrá de dinero efectivo y del resto de billetes sin expender. Es obligación suya mantener una dotación de billetes suficiente para el servicio y no es admisible la falta de algún tipo de billete por agotamiento durante el servicio por no haber hecho a tiempo la provisión debida.

En caso de desaparición del billete que obra en poder del personal de tráfico y expendedores/as de cabina-cabinero/a, la Empresa completará su dotación de forma inmediata. La detección de los billetes desaparecidos expedidos por un personal de tráfico o cabinero/a-expendedor/a de cabina será la causa de su despido inmediato y la Empresa procederá mediante la organización más idónea al control y detección de estos supuestos. Si la causa fuera el robo o atraco comprobado, el personal de tráfico o cabinero/a-expendedor/a de cabina lo deberá denunciar a la policía y no se descontará cantidad alguna.

La pérdida del dinero en custodia del personal de tráfico o cabinero/a-expendedor/a de cabina es de su entera responsabilidad.

Para prevenir los efectos económicos perjudiciales de los posibles robos o atracos del dinero que custodia el personal de tráfico o cabinero/a-expendedor/a de cabina, la Empresa contratará un seguro que cubra el perjuicio económico. Este seguro cubrirá el riesgo en horas de trabajo así como durante los desplazamientos, «in itinere», desde o hasta el domicilio con una hora de tiempo a estos efectos.

Artículo 35.— *Derechos sindicales*

Los/las afiliados/as a cualquier Central Sindical podrán solicitar por escrito a la Empresa que les descuente de sus emolumentos la cantidad que corresponda a su cuota sindical para que sea entregada a la Central Sindical que designe.

Los derechos del Comité de Empresa, las secciones sindicales, sus miembros, el derecho de Asamblea, crédito de horas, etc. serán los que están regulados en la legislación vigente.

Cuando los trabajadores/as se reúnan en Asamblea nocturna convocada según normativa legal y con conocimiento de la Dirección de la Empresa, ésta facilitará los autobuses necesarios para el traslado de sus trabajadores/as al finalizar aquella. Los trabajadores/as que durante el transcurso de la Asamblea nocturna hayan tenido que interrumpir su trabajo recuperarán el tiempo prolongando su jornada lo necesario para compensar la interrupción o realizar la labor habitual de un día normal.

Se dota a cada uno de los delegados de prevención, miembros del Comité de Empresa, de 24 horas anuales para cubrir el tiempo necesario para realizar labores inherentes a este cargo. Las horas correspondientes a las reuniones ordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se considerarán como permiso retribuido.

El crédito horario mensual al que por ley tienen derecho los delegados sindicales y miembros de las secciones sindicales será ampliado al mes de vacaciones estableciéndose para ello un cómputo anual. Las comisiones mixtas serán permiso retribuido hasta un máximo de dos al año. En las Comisiones Mixtas obligatorias previas a conflicto colectivo judicial en base al Convenio Colectivo, las horas sindicales no serán a cuenta del crédito horario sindical.

Las Secciones Sindicales dispondrán de conexión de Internet y fotocopiadora.

La Empresa se compromete a mantener locales para cada una de las Secciones Sindicales y de una extensión telefónica individual por Sección.

Artículo 36.— *Seguro de defensa jurídica*

Se pondrá a disposición del personal para casos de accidente o incidente, la representación jurídica y/o letrada adecuada, tanto para la defensa frente a demandas, querellas y/o denuncias en general, como para la reclamación, ya sea civil y/o penal de ofensas, lesiones y/o daños, cuando se produzcan como consecuencia derivada directa



de la prestación del servicio encomendado en la empresa. Se excluye de este aseguramiento aquellos casos que se susciten por dolo o negligencia del trabajador/a.

Artículo 37.— Bolsa de trabajo de conductores/as

A partir y con fecha de efectos de 2 de junio de 2022 es de aplicación el siguiente reglamento de la bolsa de trabajo de conductores/as:

La contratación del personal será única y exclusivamente función de EMB SA, atendiendo siempre a criterios de igualdad, mérito, capacidad y adecuación del candidato/a al perfil del puesto.

1. Personal que compone la Lista de la bolsa de trabajo de conductores/as y funcionamiento interno de la Bolsa.

Compondrán la Lista de la bolsa de conductores/as:

1. Los que forman parte se la lista actual en el orden establecido por la última actualización del mes anterior a la firma del presente convenio colectivo, además de las futuras correcciones, inclusiones y pudiendo modificarse el orden de puestos de la misma en base a los supuestos que en esta regulación se determinen.
2. Las personas de nueva contratación y que superen 90 días de alta en la empresa y al menos dos contratos, una vez que se revise la lista mensualmente, se amplíe el número o se produzca una vacante.

Será una lista de número cerrado, según el número de personas que se estime sea necesario para cubrir posibles eventualidades y causas no estructurales, como las siguientes:

Bajas por IT, vacaciones, excedencias con reserva de puesto, maternidad, paternidad, licencias y permisos, días y horas acumuladas, crédito de horas sindicales, cursos de formación, etc.

Los contratos temporales que la empresa necesite realizar a una determinada fecha se ofrecerán, siguiendo el criterio de mejor contrato, al personal de la bolsa disponible en ese momento siguiendo el orden de la misma siempre que el trabajador/a no tenga un contrato ya en vigor y se respeten los plazos máximos de contratación temporal marcados por ley (teniendo en cuenta el periodo en el que el trabajador/a vaya a ser contratado).

3. Con motivo de la celebración de los contratos de interinidad y debido a su propia naturaleza se admite entre las partes que integrantes de la bolsa con un peor puesto en la misma puedan estar contratados temporalmente en un determinado periodo en lugar de integrantes con un mejor puesto en la bolsa o con un mayor porcentaje de contratación.

No obstante, cualquier integrante de la bolsa, en casos de fuerza mayor acreditados, tendrá derecho a solicitar un contrato eventual de menor porcentaje que la empresa necesite realizar en lugar del contrato que le hubiera correspondido según orden de la bolsa, sin que ello suponga alteración en el orden la misma.

Asimismo, con motivo de la celebración de contratos indefinidos a tiempo parcial se admite entre las partes que integrantes de la bolsa con un mejor puesto en la bolsa puedan estar contratados con un menor porcentaje de contratación que integrantes con contratos eventuales con un peor puesto en la bolsa.

4. La parte social y la empresa se comprometen a permitir y a articular cuantas acciones sean necesarias (incluida la expulsión de cualquier integrante de la bolsa de trabajo) para que el acceso a un contrato indefinido a jornada completa o la mejora del porcentaje de contratación indefinida de cualquier trabajador/a, siempre que la empresa lo necesite realizar en función de las necesidades estructurales, cumpla las siguientes condiciones:

- a) Venga determinado exclusivamente por los siguientes motivos: Ampliación de líneas que requieran un mayor número de conductores/as necesarios, acceso a



un contrato de relevo indefinido al 100% (cumpliendo las correspondientes condiciones legales), fallecimientos, incapacidades no revisables y que causen baja definitiva en la empresa, bajas voluntarias, jubilaciones, o por acuerdo específico entre la parte social y la empresa. En este sentido, a partir de la firma del presente convenio, para poder acceder a un contrato indefinido a jornada completa en cualquiera de sus modalidades, será necesario que durante el último año anterior a la fecha de celebración del contrato indefinido el integrante de la bolsa no haya prestado servicios para otra concesión de Bizkaibus diferente a EMB.

b) Respete estrictamente el orden establecido a tal fin en la bolsa de trabajo.

La celebración de un contrato indefinido a tiempo parcial, siempre que esta conversión tenga su origen en una resolución administrativa ajena al trabajador/a o tenga su origen en una decisión de la empresa, no supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo, conservando su puesto original en la misma a los efectos de acceso a un contrato indefinido a jornada completa.

La renuncia de un trabajador/a a la celebración de un contrato indefinido a tiempo parcial que la empresa necesite realizar no conllevará penalización alguna en la bolsa de trabajo respetándose el puesto en la bolsa para poder optar a futuras contrataciones.

Hasta el 15 de junio de 2022, en caso que un trabajador/a solicite la baja voluntaria de un contrato indefinido a tiempo parcial no conllevará penalización alguna en la bolsa de trabajo respetándose el puesto en la bolsa para poder optar a futuras contrataciones.

A partir del 16 de junio de 2022, en caso que un trabajador/a solicite la baja voluntaria de un contrato indefinido a tiempo parcial no conllevará penalización alguna en la bolsa de trabajo pero, en este caso, el trabajador/a no podrá optar a la celebración de un nuevo contrato indefinido a tiempo parcial que la empresa necesite realizar.

En caso que un trabajador/a solicite la baja voluntaria de un contrato eventual conllevará la pérdida de 30 puestos en la Bolsa de trabajo.

No obstante, la renuncia de un trabajador/a a la celebración de un contrato temporal o la solicitud de baja voluntaria de un contrato temporal no conllevará penalización alguna en la bolsa de trabajo siempre que la causa sea la celebración de un contrato indefinido a tiempo parcial que la empresa necesite realizar y al que el trabajador/a pueda optar. Esta celebración del contrato indefinido a tiempo parcial queda en todo caso supeditada, tal y como queda reflejado párrafo anterior, a que el trabajador/a no haya solicitado una baja voluntaria después del 16 de junio de 2022 de otro contrato indefinido a tiempo parcial.

5. Las notificaciones al personal de la bolsa de trabajo que pueda ser contratado, respetando los plazos máximos de contratación temporal marcados por ley (la empresa informará a la comisión de empleo sobre los trabajadores/as que no han podido ser contratados por este motivo), se realizarán siempre desde los mismos teléfonos, no teniendo que ser estos teléfonos exclusivos para la bolsa de trabajo, pero sí siempre que se llame a alguien de la bolsa se deberá llamar desde estos teléfonos. Dichos teléfonos serán puestos en conocimiento de los miembros de la bolsa de trabajo, así como del Comité de Empresa.

6. La notificación se realizará vía llamada telefónica desde los teléfonos del punto 5 y en caso de no obtener respuesta se mandará un SMS o un email, a quién facilite un email. Siempre se procurará notificar a la persona con un mínimo de 48 horas de antelación, salvo casos urgentes (por ejemplo, para sustitución en caso de I.T.).

7. En caso de notificar con 48 horas o más de antelación, salvo casos urgentes (por ejemplo, para sustitución en caso de I.T.), y la persona no acepte el puesto, el trabajador/a o trabajadora podrá ser sancionado de la manera que posteriormente se explicará, siempre y cuando no se den las excepciones que en los siguientes puntos se van a relatar.

Si es notificado con menos de 48 horas no se podrá sancionar, para tener en cuenta las 48 horas, se estará al envío del mail, SMS o la realización de la llamada.



8. Una persona se puede dar de baja temporal en la bolsa de trabajo, siempre y cuando cumpla los motivos establecidos en el Convenio de referencia o Estatuto de los Trabajadores/as para solicitar una excedencia forzosa, y durante el periodo que esté recogido en los Convenios o en el Estatuto.

9. Si se da negativa a aceptar un contrato, se bajará su posición en la bolsa de trabajo en la forma que sigue:

- Si es la 1.^a negativa la persona descenderá 5 puestos en la Bolsa de Trabajo de conducción.
- Si es la 2.^a negativa, la persona descenderá, 10 puestos en la Bolsa de Trabajo de conducción.
- Si es la 3.^a negativa la persona será dada de baja en la Bolsa de Trabajo. Para su reincorporación de nuevo a esta Bolsa de Trabajo deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa o al Comité de Empresa, siendo ubicado en el último puesto de la Bolsa excepto que se demuestre que no está justificado.

Todas las llamadas y su orden quedarán registradas en base a un listado de llamadas acumulativo.

Todas las penalizaciones seguirán siendo vigentes tal y como estén a la fecha de la firma del presente convenio.

Si alguna persona quiere darse de baja de forma definitiva en la bolsa de trabajo voluntariamente, lo podrá hacer notificándolo por escrito al Comité de Empresa o a la Dirección de la Empresa.

Mensualmente se actualizará el orden de la Bolsa en base a estos criterios (incluidos los referentes a penalizaciones).

10. Se considerarán excepciones en cuanto a los motivos sancionables los siguientes:

- Preaviso inferior a 48 horas.
- Encontrarse o tener los motivos para estar de Incapacidad Temporal.
- Tener las condiciones de los permisos legales del Convenio y Estatuto y por el tiempo reflejado en el Convenio y en el Estatuto.
- Motivos de excedencia forzosa.
- Estar trabajando en otra de las empresas de Bizkaibus, entendiendo como tales las 5 nuevas concesiones Bizkaibus.
- Cuando contraiga matrimonio o unión no matrimonial (mediante certificado de convivencia), el aspirante tendrá derecho a ausentarse 20 días naturales como máximo.
- Cuando la trabajadora se encuentre en las diez semanas anteriores al parto, o dentro de las diecisiete semanas posteriores al mismo, que para los partos múltiples será dentro de las diecinueve semanas.
- En los casos de adopción se aplicará el mismo tratamiento y se aceptará como causa justificada de renuncia.

De dichas justificaciones se dará traslado a la representación sindical y se adjuntarán al Listado de llamadas.

11. Toda negativa no recogida en el punto 10 será penalizada, así como, que siendo avisado con al menos 48 horas de antelación, no se responda en las 24 horas siguientes a recibir la llamada, SMS o correo electrónico.

12. En los casos en los que un miembro de la bolsa de trabajo incumpla las normas de la Empresa en cuanto a profesionalidad, puntualidad, siniestralidad imputable al conductor/a y cumplimiento correcto del servicio y atención al usuario, podrá ser sancionado con orden a los establecido en el Laudo Arbitral que regula el régimen disciplinario en el sector del Transporte, o norma que lo sustituya. Cuando estos casos sean demostrados con resolución o sentencia judicial firme la Empresa aplicará estas medidas para garantizar la correcta prestación de los servicios:



- 2 o más faltas leves en el periodo de 12 meses – Pérdida de 5 puestos en la bolsa de trabajo de conducción.
- 1 falta grave en el periodo de 12 meses– Pérdida de 5 puestos en la bolsa de trabajo de conducción.
- 2 faltas graves en el periodo de 12 meses – Pérdida de 15 puestos en la bolsa de trabajo de conducción.
- 3 o más faltas graves en el periodo de 12 meses- Exclusión de la bolsa de trabajo de conducción.
- 1 falta muy grave en el periodo de 12 meses – Pérdida de 15 puestos en la bolsa de trabajo de conducción.
- 2 faltas muy graves en el periodo de 12 meses – Exclusión de la bolsa de trabajo de conducción.

El Servicio Público requiere de quienes lo prestan toda la dedicación, interés, disciplina, cumplimiento de normas, corrección en el trato y la atención al usuario. Al objeto de salvaguardar entre ambas partes estos principios fundamentales, se establece que, por acuerdo entre la Empresa y la mayoría del Comité de Empresa, se podrán decidir con carácter vinculante las medidas que sean necesarias. A tal efecto, a iniciativa de cualquiera de las partes, la empresa elaborará previamente los informes necesarios sobre cualquier integrante de la bolsa que ayuden en la toma de esta decisión.

13. Todo trabajador/a con contrato indefinido a jornada completa o relevo en cualquiera de las Concesiones Bizkaibus-Bilbobús-Euskotren, o que rechace un contrato de relevo en cualquiera de ellas será dado definitivamente de baja en la Bolsa de trabajo.

14. El personal de la bolsa podrá solicitar, a partir de la firma del presente convenio, que no se les contrate cuatro quincenas consecutivas o no fuera del periodo estival.

Esta baja temporal se le notificará a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación y habrá un tope de 10 personas a la vez en dicha situación.

Atendiéndose la solicitudes por orden de entrega de las mismas a al departamento de RRHH de la empresa.

A partir de la firma del presente convenio, los trabajadores/as interinos podrán disfrutar de las vacaciones siempre que tengan un mínimo de 10 días devengados, avisen a la empresa con un mes de antelación y el periodo de disfrute sea fuera del periodo estival.

15. En caso de necesidad y porque no haya bolsa para continuar llamando a la gente, la Empresa podrá contratar personal externo.

Este personal nuevo, siempre estará por debajo, en la Bolsa de Trabajo, del personal que antes formaba parte de la misma salvo que el personal antiguo por razón de las penalizaciones vaya bajando en la bolsa.

16. El criterio en caso de empate a días trabajados será por orden alfabético de apellidos.

17. Dada la especial singularidad de los servicios de Transporte que se prestan, el carácter público de los mismos, y en aras a garantizar la mayor seguridad posible, y la salud y seguridad de los trabajadores/as que los prestan y la de los usuarios del transporte, todos los trabajadores/as pertenecientes o que quieran acceder a la bolsa de trabajo, deberán someterse y obtener la calificación de apto en un Reconocimiento Médico realizado de manera anual en el servicio de Prevención ajeno contratado por la Empresa para estos fines. La negativa a someterse al mismo, o la calificación distinta de la aptitud, implica la exclusión de la bolsa de trabajo hasta que el trabajador/a no obtenga el apto médico.

18. Control de la lista y de la Bolsa de Trabajo de conducción.

Tanto para el control de quienes componen en cada momento la Lista de la Bolsa, como de su funcionamiento tanto interno como externo, se constituirá una Comisión de Control de la Bolsa de Trabajo de conductores/as.



Dicha Comisión estará compuesta por:

- Un delegado/a de cada una de las secciones sindicales constituidas en la Empresa.
- La Comisión se reunirá de forma ordinaria, al menos cuatrimestralmente.
- A petición de dos secciones sindicales, o por la Empresa, podrán convocarse reuniones extraordinarias, debiendo indicar un orden del día.
- Dichas reuniones extraordinarias se convocarán por entender que concurren causas de urgencia.
- Las reuniones extraordinarias se celebrarán en el plazo máximo de 5 días naturales a partir de la fecha de notificación.

19. Horas complementarias.

En relación a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los trabajadores/as:

- a) Se pacta el porcentaje máximo del pacto de horas complementarias al que se refiere el apartado c) del citado artículo en un 60% de las horas ordinarias objeto del contrato.
- b) Se pacta el porcentaje máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria al que se refiere el apartado g) del citado artículo (para contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual) en un 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En caso que el número de conductores/as perceptores indefinidos de línea a jornada completa o conductores/as indefinidos a jornada parcial sea superior en algún momento al necesario para cubrir los servicios, todas las partes firmantes del convenio (la parte social junto con la empresa) se obligan a permitir o adoptar en el plazo de 15 días desde que ocurra esta circunstancia cuantas medidas sean necesarias, incluida la modificación temporal de cualquiera de las condiciones y artículos regulados en el presente convenio, que eviten que exista este excedente. Estas modificaciones o medidas se plasmarán por escrito en el referido plazo de 15 días y tendrán carácter vinculante para todos los trabajadores/as.

Artículo 38.— Plan de formación

Se constituirá una Comisión de Formación integrada por igual cantidad de representantes por parte de la empresa y por parte de la Representación de los trabajadores/as, con objeto de analizar necesidades de formación y en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del personal que haya de participar en los mismos.

Artículo 39.— Plan de igualdad, acoso laboral y violencia de género

Plan de igualdad: Según plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2022/2025 registrado el pasado 13-07-2022 (nº registro 48101612112022)

Acoso laboral y violencia de género: E.M.B., a través del presente Protocolo, trata de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as/a, adquiriendo el compromiso de cumplir con la normativa vigente en esta materia, entendiendo la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Todos los tipos de acoso laboral atentes contra la dignidad y la libertad de las personas y entrañan un riesgo para la integridad moral y la salud psíquica y física de los trabajadores/as.

La Dirección de EMB, en colaboración con los Representantes de los Trabajadores/as asumimos el compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para prevenir y eliminar el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, raza y religión.

Principios:

1. La Dirección de EMB velará por un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de información, para prevenir la aparición de conductas de acoso laboral.



2. EMB a través de su Protocolo de actuación ante el Acoso Laboral, establece un procedimiento de actuación a seguir en caso de darse conductas que puedan ser catalogadas de acoso moral o sexual en el ámbito laboral, independientemente de que las personas afectadas puedan recurrir a los Tribunales de Justicia.
3. El acoso moral y sexual que se dé en la empresa será considerado riesgo laboral de carácter psicosocial y se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen. Además se adoptarán medidas de protección de las personas afectadas.

Alcance:

El protocolo de Actuación ante el Acoso Laboral y Sexual es de aplicación para todos los trabajadores/as de la empresa así como para trabajadores/as de otras empresas subcontratadas, atendiendo al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Definiciones:

A efectos del presente Protocolo,

Persona Protegida se refiere a la persona amparada por el mismo e incluye a todo el personal de EMB.

La expresión Acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo y que implique insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión Acoso incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

- a) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- b) Abuso de poder:
 - Fijación de objetivos inalcanzables.
 - Asignación de tareas imposibles.
 - Control desmedido del rendimiento.
 - Denegación injustificada de acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- c) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación.
- d) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.

Exclusiones:

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.
2. En estos conflictos, en los que los intereses de los empleados/as parecen incompatibles, el departamento de RRHH realizará las diligencias necesarias para resolverlos.



La directiva 2000/73/CE del parlamento europeo y del Consejo de septiembre de 2003 incorpora las siguientes definiciones:

- Acoso sexual: «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».
- Tipos de Acoso:
 - Acoso sexual de Intercambio o de Chantaje: cuando se utiliza el sexo carnal como moneda de cambio para el sometimiento laboral del trabajador/a a cambio de formación profesional, mantenimiento de empleo, salario, promoción profesional. etc.
 - Acoso Sexual Ambiental: «cualquier comportamiento que genere un clima de intimidación, hostilidad o humillación respecto a la persona objeto del mismo.
 - Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Acoso por razón de raza: comportamiento verbal o físico realizado en función de la raza a la que pertenece al trabajador/a/ora, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Remunerar salarios inferiores o superiores por condición de sexo.
 - No contratar o despedir a un trabajador/a por razón de sexo.
 - Acoso por el ejercicio de maternidad o paternidad en los supuestos que ampara la ley.
 - Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares.
 - Acoso moral o mobbing; aquellas acciones, verbales o físicas, hostiles, humillantes, repetitivas y recurrentes en el tiempo que se dan frente a un trabajador/a/ora, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Acoso por razón de religión: comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la religión que profese el trabajador/a/ora, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - Otras razones de acoso: edad, discapacidad física o psíquica, orientación sexual, ideas políticas o sindicales.

Composición del Comité de Seguimiento

Representación de la empresa: Responsable de Prevención y 2 personas más hasta completar la representación paritaria,

Representación social: una persona por cada Sección Sindical-

En cada caso, intervendrán 3 representantes y se hará de forma rotativa.

El Comité de Seguimiento, órgano destinado a la actuación en caso de acoso, examinará los hechos y argumentos de forma neutral y emitirá un informe con propuestas de medidas correctoras.

El Comité de Seguimiento dispondrá de un plazo de 30 días naturales desde la recepción de la notificación escrita para llegar a una conclusión sobre el caso, y de 3 días naturales desde la conclusión, para informar a las partes implicadas y a la Dirección de la empresa.

Fases del procedimiento:

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación
- Desarrollo
- Finalización o resolución

**FASE DE INICIACIÓN**

Cualquiera de las personas de la plantilla de EMB que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), o cualquiera que tenga conocimiento de que algún/a trabajador/a pudiera estarlo, lo pondrá en conocimiento de: el/la Responsable de Prevención de la Empresa y/o de el/la Secretario/a del Comité de Salud Laboral: Organo Mediador.

No se tendrán en cuenta aquellas denuncias por acoso que se planteen una vez transcurridos 3 meses desde los hechos.

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador/a que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona que, presumiblemente, está cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Una vez recepcionada la denuncia, el/la Responsable de prevención y/o el/la Secretario/a de Salud laboral, cita/n a la persona denunciante al objeto de obtener cualquier información que facilite el esclarecimiento de los hechos, pudiendo llegar incluso a resolverse el asunto.

En este supuesto, se informará al comité de Protocolo ante el Acoso Laboral y Sexual, Comité de Seguimiento a partir de ahora, de los hechos y circunstancias concurrentes así como de la forma de resolución adoptada.

De no haberse aclarado y resultado previamente, en un plazo máximo de 10 días laborables desde la recepción de la denuncia y salvo que exista una causa que lo justifique (enfermedad, vacaciones, desplazamiento o similar), se trasladará la documentación al Comité de Seguimiento junto con el informe valorativo de los hechos y propuestas de acciones o pruebas realizadas, si las hubiere.

Para la intervención en la siguiente fase, se designarán 3 de los 6 representantes sindicales y con los 3 representantes de la empresa, estará compuesto el Comité de Seguimiento.

FASE DE DESARROLLO

Tan pronto como el Comité de Seguimiento reciba la documentación anterior, llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Dar traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciada/s para que formulen las alegaciones, aclaraciones, informes o cuestiones que considere de su interés relativas al caso, en un plazo máximo de 4 días laborables desde la recepción del escrito. Asimismo informará al denunciante del inicio de las actuaciones.

Se tomará declaración a otras personas de la plantilla siempre que se considere que puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

- Se recabará cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados.

FASE DE RESOLUCIÓN

En función del resultado obtenido de las fases anteriores se pueden producir las siguientes actuaciones:

- Que efectivamente haya indicios racionales de una situación de acoso, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario que resulte pertinente y se impondrá la sanción que resulte del mismo.

Se establecerán las sanciones/acciones correctivas de aplicación en el caso concreto que se trate, ya acciones preventivas que sean necesarias en el seno de la Empresa.



- Que no haya indicios racionales de una situación de acoso pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivas de falta moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente, en base a los hechos y actuaciones observadas, imponiendo la sanción que resulte del mismo.
- Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso laboral. En este caso el Comité de Seguimiento emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y a la persona denunciada del resultado final.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resulta, no sólo, al inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte de la persona denunciada, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia, se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que fuera lugar.

Se comunicará la Resolución final sobre la situación denunciada a las partes implicadas.

Adicionalmente la Empresa valorará la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la unidad afectada, y/o, en su caso, la salud de la plantilla afectada y su adecuación al puesto de trabajo.

Por último y teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al personal, el proceso de investigación y resolución, se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva.

La Dirección de la empresa decidirá, en un plazo de 5 días laborales desde la recepción de la conclusión emitida por el Comité de Seguimiento, qué acción adoptar o medida disciplinaria en el ámbito de sus competencias, comunicando su decisión inmediatamente a los participantes.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores/as para realizar todas y cada una de las funciones aquí establecidas, serán consideradas como permiso retribuido.

Artículo 40. — Anticipos

Anticipos mensuales:

El anticipo mensual hace referencia al cobro por adelantado de parte de la nómina del mes en que se solicita dicho anticipo. El anticipo mensual sólo se abonará si el empleado/a ha generado en el mes hasta la fecha del abono la cantidad anticipada.

Existen dos tipos de anticipos. El del día 25 recogido en convenio y el del día 15 no recogido en convenio. Como norma general se establece el siguiente protocolo para el tratamiento de dichos anticipos.

1. La empresa abonará el día 25 o siguiente laboral si éste es festivo, la cantidad de 1.000 euros a cuenta de la nómina vencida de cada mes a todo trabajador/a que previamente lo haya solicitado (1.300 euros a partir del 1 de enero de 2025).
2. Este adelanto será automático y solo habrá que solicitarlo una vez. (Deberá quedar constancia en la ficha de cada empleado/a su conformidad con dicho pago automático mensual). Para ello se harán llegar las solicitudes a los interesados para que la ratifiquen. Para dejar de percibir el anticipo se deberá comunicar por escrito el mes anterior al cese en la percepción.
3. Existirá también la posibilidad de anticipo el 15 o siguiente laboral de cada mes.
4. Este anticipo deberá ser solicitado cada mes por el/la interesado/a. El mes que no se solicite explícitamente no se procederá al pago de dicho anticipo.
5. Deberá quedar un rastro físico de la solicitud, bien sea por la intranet, o de forma manual en papel. No serán válidas solicitudes telefónicas o verbales.



6. El plazo de solicitud de cada mes será entre el día 1 y 14 de cada mes.
7. El adelanto se hará efectivo vía transferencia bancaria a la cuenta que el interesado/a comunique.
8. La cuantía máxima de los dos anticipos juntos tendrá un máximo de 1.100 euros para cualquier persona de la empresa (1.400 euros a partir del 1 de enero de 2025).
9. El adelanto del 15 podrá ser como máximo de 1.100 euros si el interesado/a tiene desactivado el anticipo del 25 de cada mes (1.400 euros a partir del 1 de enero de 2025).
10. El descuento se realizará siempre en la paga del mes solicitado.
11. No se autorizarán anticipos sobre nóminas venideras ni devoluciones diferidas en el tiempo.

Anticipo pagas extraordinarias:

El anticipo de pagas extraordinarias hace referencia al cobro por adelantado de la parte de la paga extraordinaria devengada por el trabajador/a en situación de no IT (enfermedad o accidente).

El principio básico de este anticipo es que se autoriza en pago de anticipo de pagas extras devengadas en situación de no IT (enfermedad o accidente). El máximo del anticipo será el devengo correspondiente a la paga en cuestión en el momento de la solicitud.

No se autorizarán anticipos de pagas extras sobre pagas no devengadas.

1. Se puede solicitar en cualquier momento del mes por escrito.
2. El abono se realizará los días 15 o siguiente laboral de cada mes junto con los anticipos mensuales.
3. El abono se realizará vía transferencia bancaria a la cuenta que el interesado/a determine.
4. El departamento de RRHH informará a quien lo solicite sobre sus devengos correspondientes a sus pagas para establecer los máximos a solicitar en cada caso.

Artículo 41.— Vinculación a la totalidad

Las condiciones económicas, sociales y de trabajo pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico de tal manera que la validez del Convenio en su totalidad queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados con objeto de que, en ningún caso, quede desvirtuada la voluntad negociadora ni represente para la Empresa un mayor coste que el previsto. El Convenio será nulo si lo es alguno de sus artículos. En cualquier caso, en esta materia, se estará a lo establecido en las disposiciones adicionales del presente convenio colectivo.

Artículo 42.— Absorción y compensación

Las mejoras económicas o laborales que se produzcan por disposiciones legales de general aplicación durante la vigencia del Convenio sólo afectarán al mismo cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las aquí pactadas, siendo por ello absorbibles y compensables en cómputo anual por las condiciones aquí establecidas.

Al personal de la empresa cuya remuneración anual Bruta este por encima más de un 10% de la remuneración anual Bruta de lo que marcan las Tablas para su Categoría (computándose en ambas la antigüedad) se le compensarán y absorberán los incrementos pactados en Convenio Colectivo así como los incrementos por los devengos de antigüedad. No operará tal compensación y absorción para el personal de la Empresa cuya remuneración anual Bruta no cumpla la condición anterior.

Artículo 43.— Inaplicación del convenio colectivo

Para poder llevar a cabo la Inaplicación del Convenio Colectivo que prevé el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores/as será necesario acuerdo con la RLT.



En el supuesto de cambios derivados de reordenaciones requeridas por la Diputación Foral de Bizkaia, la Empresa podrá constituir Mesa Negociadora del Convenio Colectivo con el objeto de valorar la necesidad de modificar algún aspecto en el contenido del mismo.

Artículo 44.— Subrogación empresarial

Por lo que se refiere a la subrogación del personal, resultará de aplicación lo regulado por el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor/a («BOE» de 26 de febrero de 2015).

Artículo 45.— Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas (R.D. 1026/2024)

Según anexo 6.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición Adicional Primera**

Si en el trámite de solicitud a Trabajo de Registro y publicación del Convenio, se produjera algún requerimiento de subsanación del Convenio cuya adaptación supusiera mayor coste o riesgo de coste futuro para la Empresa, el resto del texto del Convenio no será válido ni tendrá vigencia en ninguna forma mientras no se llegue a un nuevo acuerdo que resuelva la solicitud con resultado de mismo coste y riesgo de coste futuro para la empresa del texto solicitado a Registro y Publicación.

Disposición Adicional Segunda

Para que el Convenio Colectivo sea asumible desde un punto de vista de costes para la Empresa, las partes convienen que únicamente ello es posible acordando según se prevé en este convenio en los artículos 6 (pagas extraordinarias y especiales), 7 (retribuciones), 11 (prestaciones por IT), 17 (incapacidad permanente total para la profesión habitual) y 23 (licencias).

De esta forma, en el caso de que por resolución administrativa o judicial firme resultara el derecho de algún trabajador/a a que se le aplicará un concepto o conceptos económicos de forma o en cuantía más beneficiosa que lo pactado en los artículos 6, 7, 11 y 17, la partes convienen que ello supondría una alteración extraordinaria de las circunstancias en que se ha negociado y pactado el Convenio Colectivo y un desequilibrio económico suficiente del acuerdo sobre el mismo. Es por ello por lo que las partes acuerdan que la regulación prevista en estos artículos 6, 7, 11 y 17 quedarán sin efectos (sin perjuicio de la aplicación de la normativa de obligado cumplimiento) debiendo proceder las partes a negociar una nueva regulación sobre los mismos que respete idéntico coste y riesgo de coste futuro para la empresa que el acordado en este convenio y aplicándose, en tanto en cuanto se llega a un nuevo acuerdo, a todos los trabajadores/as de la Empresa las Tablas salariales anteriores a 01 de enero de 2024 (tablas correspondientes al ejercicio 2023).

Respecto a lo regulado en el artículo 23, todas las mejoras en las licencias que con respecto a la nueva regulación establecida en el artículo 37 del ET (Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio de 2023) se han introducido en el presente artículo, y que han sido negociadas atendiendo su aplicación al carácter de naturalidad en el cómputo de los días de licencia, quedan vinculadas en su efectividad al cómputo de las mismas por días naturales; por lo que si dichos días no pudieran computarse como naturales en cualquier licencia y lo tuvieran que hacer como laborables por cualquier causa, incluida cualquier resolución judicial o administrativa, todas las mejoras pactadas quedarían sin efecto y aplicación, ajustándose estrictamente la regulación de los permisos a la normativa establecida en el artículo 37 del ET en vigor en el momento de producirse el hecho causante.

**DISPOSICIÓN FINAL.**

En fecha 1 de enero de 2025, la empresa realizará 4 contratos indefinidos al 100% y 2 contratos indefinidos al 50% en el colectivo de conducción respetando lo recogido en el artículo 37 del presente convenio. Adicionalmente, se realizará un contrato indefinido en taller en fecha 1 de enero de 2025.

A fechas 1 de enero de 2026 y 1 de enero de 2027 se realizarán 2 contratos indefinidos al 100% cada año en el colectivo de conducción siempre que exista vacante para ello.



ANEXO 1

REGLAMENTO COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo primero. — Objeto**

El reglamento tiene carácter complementario de todo lo dispuesto en el ordenamiento vigente, cualquiera que sea el rango de la disposición y de manera especial en la ley de prevención de riesgos laborales (L.P.R.L.)

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgos.

Artículo segundo. — Criterio de actuación

Las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral estarán caracterizadas por el impulso a la mejora constante de las condiciones de trabajo y la colaboración para la más fácil y práctica implantación de la acción preventiva en la empresa.

Artículo tercero. — Adopción de decisiones

Las decisiones adoptadas en el seno del Comité serán colegiadas por consenso, debatiendo previamente las cuestiones de forma razonada y acudiendo a la opinión especializada cuando ello sea preciso.

En el último extremo. Cuando las decisiones no se puedan adoptar por consenso, se podrá acudir a la votación de los miembros, cuyo voto tendrá el mismo valor en todos los casos.

El voto será libre y a mano alzada, salvo que algún miembro solicite que la votación sea secreta.

Artículo cuarto. — Cometido

Será cometido del Comité de Seguridad y Salud Laboral todo lo que, de forma directa o indirecta, pueda afectar a la salud de los trabajadores/as propios y ajenos. En especial forma parte de su contenido el impulso de la política que, en materia de prevención, tiene establecida la empresa y el control sobre la efectividad de cuantas medidas sean adoptadas en materia de prevención.

Artículo quinto. — Competencias y facultades

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual.

**Artículo sexto.— Composición***Número de miembros*

El número de miembros que componen el Comité de Seguridad y Salud Laboral es de 8 personas, determinado a partir del Artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de donde resultan 4 Delegados de prevención correspondiendo, en igual número de votos, la representación por parte de la empresa.

Designación

Los delegados de prevención (cuatro) serán designados conforme a la Ley por entre los representantes de los trabajadores/as. El número de representantes de la empresa serán igualmente cuatro.

Cambio de miembros

Cuando por causa justificada haya de cambiarse algún miembro del Comité, la parte que promueve el cambio deberá comunicar con un plazo mínimo de 72 horas a la celebración del Comité en que tenga lugar el mismo, los nombres de los nuevos y de los salientes y razones del cambio.

Presidente

Designación. El presidente del CSSL tendrá las siguientes funciones:

- Convocar y presidir todas las reuniones y dirigir los debates.
- Dar traslado de los informes, escritos, decisiones, etc. al órgano que corresponda de la empresa.
- Recibir los escritos que se dirijan al Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como entregar copia de los mismos de manera inmediata al resto de Delegados de Prevención.
- Preparar las actas y confeccionar los órdenes del día en función de los acuerdos de las diferentes reuniones y los escritos recibidos en el Comité.

Sustitución del presidente/a. En caso de fuerza mayor por la que no pueda asistir el presidente del Comité a alguna de las reuniones del mismo, su puesto para la reunión, lo asumirá el Delegado de Prevención previamente determinado para esta misión y que será designado por los propios Delegados de Prevención.

Secretario

Designación. Con el fin de proporcionar un soporte administrativo a las reuniones, se designa un secretario/a, que se encargará de:

- Asistir a las reuniones, realizar actas, dar cuenta de las anteriores y de los expedientes y asuntos que en las mismas deban tratarse.
- Aportar, en su caso, las copias de los documentos recibidos en el Comité para conocimiento, participación o debate.
- Llevar el archivo de actas y documentos pertenecientes al Comité. A estos efectos, el/la secretario/a habrá de contar con el archivo necesario debidamente custodiado.

Sustitución del secretario/a. Se actuará en consecuencia con la sustitución establecida para el/la presidente/a del CSSL.

Ambos cargos de Presidente/a y Secretario/a estarán sometidos a una rotación anual. De forma que tanto la parte Social como Empresarial asuman las diferentes tareas.

Esta rotación anual podrá ser en todo caso prorrogada si existiera consenso en este sentido en el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo séptimo.— Régimen de convocatorias y reuniones

Periodos de reunión ordinarios. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá de forma ordinaria mensual.



Reuniones extraordinarias. El presidente directamente o a instancia de la mayoría de los/las Delegados/as de Prevención, convocará con la mayor urgencia posible, reunión extraordinaria cuando se den situaciones que por su urgencia así lo requieran y siempre que se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Accidente/Incidente grave.
- Situación de riesgo grave.
- Expediente sancionador por infracción grave o muy grave presentada por el Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social.
- Presentación, valoración y definición de medidas preventivas, evaluación de riesgos específicos. P ej: (Riesgos ergonómicos, Riesgos Psicosociales)

Convocatoria. La convocatoria de reunión ordinaria será realizada por el presidente, al menos con 72 horas de antelación al día de la reunión, acompañado a la misma el orden del día y adjuntando copia de los documentos que se dirigieron al Comité, en el periodo entre reuniones, para ser tratadas y el acta de la última reunión en la que estarán recogidos los temas tratados y acuerdos alcanzados y que será objeto de aprobación como primer punto del orden del día en el que habrán de incluirse de manera obligatoria además:

- Accidentes/ ocurridos durante el periodo entre reuniones.
- Evolución de índices de accidentalidad.
- Resultados de las campañas de prevención, en su caso.
- Avance de los programas de prevención.
- Información sobre nuevas instalaciones, equipos, procesos o materiales así como aquellas circunstancias que conforme al sistema de gestión de seguridad y salud laboral se encuentren establecidas para su información al Comité.
- Documentación.
- Acta de acuerdos alcanzados.
- Temas y propuestas presentadas (Gestión Nemotécnica de tareas).
- Varios. * (Estos puntos serán acordados al comienzo de la reunión).

Solamente podrán adoptarse acuerdos sobre los puntos incluidos expresamente en el Orden del día.

Los temas que se traten en el apartado de Varios, lo serán solo a efectos informativos o de debate, para ser sometidos a votación o decidir sobre estos temas en la siguiente reunión.

Los trabajadores/as podrán someter a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral cualquier iniciativa sobre asuntos en los que el Comité de Seguridad y Salud Laboral tenga competencia. Esta solicitud deberá enviarla o entregarla debidamente cumplimentada por escrito y firmada por el solicitante o solicitantes, la cual deberá ser incluida en el Orden del día de la próxima reunión a celebrar por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La convocatoria para reunión extraordinaria se realizará en el plazo más breve posible, para avisar a todos los miembros del Comité, desde que se dieron las condiciones que la motivaron.

Artículo octavo.— Asistencia

Convocada la reunión del Comité en tiempo y forma, asistirán a la misma todos los Delegados de Prevención y vocales de la empresa. Además podrán asistir con voz pero sin voto, los delegados sindicales.

Como invitados, a los efectos de una mayor información al Comité, podrán asistir, siempre que sea requerida por una de las partes, otros trabajadores/as, mandos o técnicos de la empresa, así como técnicos externos, en este caso, la parte que propone al asistente indicará por escrito el nombre de la persona o personas y el tema con el que está relacionada su intervención.

**Artículo noveno.— Asesoramiento**

Siempre que lo considere necesario el Comité solicitará el asesoramiento técnico que precise.

Artículo décimo.— Protocolo de accidentes e incidentes graves

Ante un accidente o incidente grave se establece el protocolo de comunicación interna. La responsable de RRHH de la empresa procederá a comunicar con la mayor inmediatez posible en un plazo máximo de cuatro horas a los delegados de prevención a través del secretario del CSS si estuviera localizable o a cualquier otro delegado de prevención en ausencia del secretario de la parte social quien a su vez dará traslado al resto de los delegados de prevención de manera inmediata. Para el resto de accidentes menos graves o leves se establece un plazo de comunicación de 24h.

Artículo undécimo.— Protocolo comunicaciones externas

Este Comité de Seguridad y Salud Laboral de EMB, en base a sus competencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y con el único afán de ser rigurosos y al objeto de tratar con la mayor objetividad posible la información a su alcance convienen en suscribir de forma unánime el siguiente protocolo:

Ante un incidente o accidente, los miembros de este Comité de Seguridad y Salud Laboral, adquieren el compromiso, de manifestar en estos casos exclusivamente, que las causas de los mismos, obedecerán a las conclusiones del preceptivo Informe de Investigación de accidentes, salvo que no haya acuerdo en dicho informe.

Una vez realizado el Informe de investigación de accidentes, la información externa se restringirá exclusivamente al literal de conclusiones del Informe de Investigación de accidentes. Si fuera preciso transmitir esta Información, esta se dará traslado en comunicado por escrito de forma conjunta.

El Informe de Investigación de Accidentes deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente al hecho ocurrido, salvo que excepcionalmente ambas partes de común acuerdo convengan otros plazos.



ANEXO 2
DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Distribución de la jornada de tráfico	2024	2025	2026	2027
Días año	366,00	365,00	365,00	365,00
Días vacaciones	30,00	30,00	30,00	30,00
Días periodo no vacacional	336,00	335,00	335,00	335,00
Días de trabajo efectivo al año	205,98	205,42	205,42	205,42
Jornada anual	1.596,36	1.592,00	1.592,00	1.592,00
Jornada media	7,75	7,75	7,75	7,75



ANEXO 3
CICLO DE DISFRUTE DE VACACIONES

	Vacaciones	Desde	Hasta
1	VAC01	16/06/24	15/07/24
2	VAC02	01/07/24	31/07/24
3	VAC03	16/07/24	15/08/24
4	VAC04	01/08/24	31/08/24
5	VAC05	16/08/24	15/09/24



ANEXO 4

MODELO DE CALENDARIO DE DESCANSOS SEMANALES

		Enero							Febrero							Marzo							Abril							Mayo							Junio																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
		6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	



ANEXO 5
TABLAS DE CONCEPTOS ECONOMICOS APLICABLES
Y CON FECHA DE EFECTOS 1 DE ENERO DE 2024

En caso de cualquier error, errata u omisión en las tablas de conceptos económicos y tabla de conceptos variables se procederá a su revisión y cambio, procediéndose a su regularización con efectos retroactivos desde el primer día de vigencia de convenio sin que aplique prescripción en ningún caso.

Categoría	Salario base	Complem. salarial	Liquidacion y jornada continua	Quebranto de moneda	Plus nocturno	Plus guardia	P. conv.	Modulo antigüedad	P. extra marzo	Salario anual
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	69,85	2,23	0,00	0,00	0,00	0,00	2,95	37,13	2.095,49	35.765,96
INSPECTOR SUBJEFE	72,22	24,21	2,69	0,00	0,00	0,00	3,81	37,61	2.166,69	46.234,30
LIQUIDADOR SUBJEFE	72,22	20,43	2,69	3,78	0,00	0,00	3,81	37,61	2.166,69	46.234,30
NIVEL 1	63,86	2,48	2,08	0,00	0,00	0,00	2,77	35,02	1.915,95	33.649,37
NIVEL 2	66,39	6,17	0,00	0,00	0,00	0,00	2,93	37,13	1.991,74	35.518,33
NIVEL 3	67,10	11,27	0,00	0,00	0,00	0,00	3,11	37,13	2.012,91	37.790,85
NIVEL 4	69,25	15,80	0,00	0,00	0,00	0,00	3,34	37,13	2.077,54	40.573,58
NIVEL 5	72,93	19,62	0,00	0,00	0,00	0,00	3,61	37,61	2.187,86	43.852,06
CONDUCTOR	70,63	5,55	2,69	0,00	0,00	0,00	3,16	37,14	2.118,99	38.418,24
CONDUCTOR COBRADOR	70,75	18,28	4,86	1,89	0,00	0,00	3,69	37,23	2.122,61	44.800,86
INSPECTOR EN RUTA	70,75	23,49	2,68	0,00	0,00	0,00	3,73	37,23	2.122,61	45.229,44
INSPECTOR SAE	70,75	23,49	2,68	0,00	0,00	0,00	3,73	37,23	2.122,61	45.229,44
EXPENDEDOR CABINAS	67,98	5,01	4,28	1,89	0,00	0,00	3,15	35,06	2.039,52	38.205,12
OFICIAL PRIMERA LIQUIDADOR	70,75	11,92	2,68	3,79	0,00	0,00	3,48	37,23	2.122,61	42.301,85
CONDUCTOR LAVACOCHE	72,66	5,70	2,76	0,00	13,91	0,00	3,69	38,24	2.179,92	44.752,53
AGENTE DE CONTROL	67,98	5,01	4,28	0,00	0,00	0,00	3,09	35,06	2.039,52	37.492,20
OFICIAL 1.º TALLER	73,07	19,66	0,00	0,00	0,00	0,87	3,65	37,66	2.192,07	44.265,15
OFICIAL 2.º TALLER	58,46	15,73	0,00	0,00	0,00	0,70	2,92	30,13	1.753,66	35.412,12
ENCARGADO TALLER	80,79	21,71	0,00	0,00	0,00	0,87	4,03	39,56	2.423,81	48.899,30
ENCARGADO	2.430,04	652,65	0,00	0,00	0,00	0,00	120,67	1.197,54	2.430,04	48.160,54
INSPECTOR JEFE	2.412,86	641,78	0,00	0,00	0,00	0,00	119,63	1.195,23	2.412,86	47.742,69
JEFE DE NEGOCIADO	2.541,86	656,36	0,00	0,00	0,00	0,00	125,41	1.205,19	2.541,86	50.050,90
JEFE DE EQUIPO	2.160,37	804,19	0,00	0,00	0,00	0,00	114,23	1.128,22	2.160,37	45.586,89
JEFE DE SUBNEGOCIADO	2.418,90	649,67	0,00	0,00	0,00	0,00	120,12	1.197,54	2.418,90	47.939,86
OFICIAL ADMINISTRATIVO	2.166,68	581,70	0,00	0,00	0,00	0,00	107,59	1.128,22	2.166,68	42.938,37

**PLUSES VARIABLES A PARTIR Y CON FECHA EFECTOS 01-01-2024**

	Euros
PLUS FESTIVO	48,96
PLUS SABADO	24,45
HORA NOCTURNA	1,68
PLUS NOCTURNO	12,92
DIETA DESAYUNO	6,58
DIETA COMIDA	16,12
DIETA CENA	9,68

OTROS CONCEPTOS A PARTIR Y CON FECHA EFECTOS 01-01-2024

	Euros
ZAPATOS INSPECCIÓN	80,88
CARTERA	21,10
AYUDA DIVERSIDAD FUNCIONAL	1.172,20
FONDO SOCIAL	7.502,10
MATERIAL COMITÉ	1.827,21
MUERTE & IP ABSOLUTA /DERIVADOS AT	40.000,00
RETIRADA DE CARNET	2.387,61
PRENOMINA	1.000,00

ANEXO 6

**MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN LAS EMPRESAS (R.D. 1026/2024)**

Primera: Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, se estipula lo siguiente:

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
- Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Segunda: El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

Tercera: «Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI»

- a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.
- b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.



- c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

- La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su caso, alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.
- El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:



- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Cuarto: Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.