

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Avanza Durangaldea, S.A. (código de convenio 48004862011998).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 15 de julio de 2022 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 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo (BOE de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

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 16 de septiembre de 2022. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE «AVANZA DURANGALDEA, S.A.»
PARA LOS AÑOS 2021-2022-2023****CAPITULO I
GENERALIDADES****Artículo 1.— Partes Negociadoras**

El presente Convenio colectivo ha sido acordado, de una parte, por la representación de la Dirección de la Empresa y, de otra, por las personas que componen el Comité de Empresa pertenecientes a los sindicatos ELA-STV, UGT y LSB-USO.

Artículo 2.— Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo será de aplicación en el Centro de Trabajo que la Empresa tiene en Bizkaia.

Artículo 3.— Ámbito Personal y Funcional

El presente Convenio afecta a todas aquellas personas que componen la plantilla de la Empresa, comprendiendo tanto a las personas que se encuentre prestando servicios en la actualidad o que ingresen en la empresa durante su vigencia, teniendo por ello el carácter de eficacia general.

Artículo 4.— Ámbito temporal y denuncia de Convenio

La duración del Convenio es de tres años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2023, entrando en vigor, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, comprometiéndose la Dirección de la Empresa a iniciar las negociaciones para el próximo convenio a los 15 días después de que la representación legal de la plantilla haya presentado el anteproyecto del mismo.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores que, una vez denunciado y concluida la duración pactada en este Convenio, éste mantendrá su vigencia hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5.— Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas que se establecen son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran en la Empresa con mejoras pactadas o concedidas unilateralmente por la Dirección, ya sean de imperativo legal, jurisprudencial, convenio o pacto sindical, o de cualquier otra índole, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Teniendo en cuenta la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro y que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados por este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el nivel total de las condiciones económicas del presente Convenio.

No serán absorbibles, sin embargo, las mejoras que se establezcan y que no tengan un contenido económico y que sean reconocidas en normas de superior rango por imperativo legal.

Artículo 6.— Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio.



CAPITULO II

ORGANIZACION Y RETRIBUCION DEL TRABAJO**Artículo 7.— Organización del trabajo: principio general**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y disposiciones legales pertinentes.

Artículo 8.— Forma de percibir las retribuciones

El abono de los salarios se efectuará el último día del mes, salvo que sea materialmente imposible por motivos de festividades continuadas antes de la citada fecha, abonándose el primer día hábil del mes siguiente, efectuándose el abono del salario fijo a mes completo pero abonando las variables generadas por el trabajador desde el día 25 del mes anterior al 24 del mes en curso, entregándose un pijama «actualizado», excepto al personal temporal, que por la naturaleza y duración de su contrato, se le abonarán las variables devengadas en el mes en curso con motivo de la correspondiente liquidación.

Teniendo en cuenta que la forma de retribución establecida en este artículo modifica la redacción del anterior convenio, se acuerda por ambas partes, que la misma entrará en vigor durante el periodo de vigencia del convenio, comprometiéndose la empresa a informar previamente a la RLT y a la plantilla del cambio de la forma de percibir las retribuciones, manteniéndose temporalmente lo establecido en el anterior convenio hasta la implantación definitiva.

La plantilla percibirá sus retribuciones mediante transferencia bancaria, en las cuentas corrientes de Cajas de Ahorros o Bancos designadas por cada persona, de acuerdo con la Empresa.

Se podrá solicitar la percepción de un anticipo mensual de 1.000 euros sobre la nómina mensual que se hará efectivo el día 15 de cada mes con las condiciones siguientes:

- a) Se deberá solicitar en un impreso que facilite la empresa.
- b) El anticipo será siempre por importe de 1.000 euros.
- c) Dicha cantidad anticipada será a cargo de la nómina ordinaria del mes que se solicite.

Artículo 9.— Sueldo Base y Plus de Convenio

Las categorías profesionales que se indican en el Anexo número 1 de la Tabla de Sueldos, percibirán en concepto de Sueldo Base de Convenio, lo especificado en el mismo. El Sueldo Base mensual se abonará en proporción a los días efectivamente de alta en la Empresa, de acuerdo con la normativa vigente y lo dispuesto en el presente Convenio.

El importe mensual del Plus Convenio establecido para cada categoría laboral se refleja también en la Tabla de Sueldos del Anexo I, y será abonado en proporción a los días efectivamente de alta en la Empresa, de acuerdo con la normativa vigente y lo dispuesto en el presente Convenio.

Concretamente, para la categoría profesional de «Personal de conducción», ambos conceptos retribuyen, además de las labores y obligaciones propias de su categoría, la realización de las funciones relativas a la preparación y apertura de la hoja de liquidación y de la máquina expendedora de billetes, la venta de billetes o de cualquier otro título de viaje, la revisión y el control del pasaje y de los títulos de viaje que éstos utilicen, la descarga de la información de las máquinas expendedoras de billetes y canceladoras, y la liquidación y entrega del dinero recaudado.

Las labores de toma y deje serán gestionadas directamente por la empresa de la forma organizativa que estime oportuna, sin que ello conlleve penalización alguna, ni económica, ni en tiempo, para la plantilla de la empresa.

**Artículo 10.— Plus de Antigüedad**

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10% cada uno. Dichos porcentajes serán aplicados sobre las bases indicadas en el Anexo de la Tabla de Sueldos para cada categoría profesional.

La fecha inicial del complemento personal de antigüedad será la del ingreso en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose también como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que el contrato haya estado suspendido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero sin que tenga tal consideración el tiempo en que la persona haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre, estimándose así mismo los servicios prestados de forma ininterrumpida y sin solución de continuidad, aunque tal prestación de actividad laboral se haya llevado a cabo bajo el amparo de diferentes contratos temporales, incluidos sus períodos de prueba.

Los aumentos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día en que se cumpla el bienio o quinquenio.

En el caso de cambio de categoría, la base para el cálculo y abono de tal complemento personal será el que corresponda a la nueva categoría.

Artículo 11.— Gratificaciones extraordinarias y de participación en beneficios

Se fijan cuatro gratificaciones consistentes en una mensualidad de los salarios base de Convenio, incrementada con el plus mensual de antigüedad. Se abonarán haciéndose efectivas en los días 10 de Marzo, (Paga de Participación en Beneficios), 10 de Junio (Paga de Verano), 10 de septiembre (Paga de septiembre) y 10 de Diciembre (Paga de Navidad), salvo que coincidan en festivo, en cuyo caso las cuantías se ingresarán el día laborable anterior.

Al respecto de las gratificaciones señaladas en el párrafo primero, estas se devengarán y calcularán por semestres naturales, computándose por los meses de Enero a Junio para la paga extraordinaria de Junio, por los de julio a Diciembre para la extraordinaria de Diciembre, y por el año natural anterior para la Paga de participación en beneficios. La Paga de septiembre, se prorrateará desde el 1 de Enero del año en curso al 31 de Diciembre del mismo año, prorrateándose su importe de la misma forma al cómputo efectuado para las Pagas de Verano y de Navidad debiendo detraerse, en consecuencia, en la Nóminas de cada mes de Diciembre las cuantías abonadas en exceso en dicha Paga de septiembre por aplicación del párrafo anterior de este artículo en el periodo entre el abono efectivo y el fin de año.

En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año o cese durante el mismo, se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe proporcionalmente con el tiempo trabajado. Del mismo modo se procederá cuando la persona se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas indicadas en el artículo 45. 1) del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, para la paga de participación en beneficios, dicho prorrateo no se realizará en el caso señalado en la letra c) del número 1) del citado artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando la situación de I. T. haya sido por accidente laboral o por maternidad.

Artículo 12.— Incremento salarial para los años 2021 a 2023

Los conceptos económicos contenidos en el Convenio de Avanza Durangaldea se incrementarán de la manera siguiente:

- Para el año 2021: Incremento del 0,20% sobre las tablas del 2020, sin pago de atrasos este año.



- Para el año 2022: Incremento salarial del IPC de la CAPV del año anterior (6,4% consolidado). En esta subida salarial del 6,4% se regularizará y abonarán los atrasos de la totalidad del año 2022. Los citados atrasos se abonarán en la nómina del mes siguiente en la que se firme el convenio. En el mes de Enero de 2023 se les abonarán una paga no consolidable, correspondiente al 0,2% sobre las tablas del 2021.
- Para el año 2023: Incremento salarial del IPC de la CAPV del año 2022 + 0,15%, consolidando dicho incremento, cogiendo para dicho cálculo las tablas salariales del año 2022. En todo caso, se garantizará un suelo mínimo del 0% sobre la referencia del IPC CAPV.

Artículo 13.— Jornada Laboral

La jornada laboral para las personas que trabajan en «Avanza Durangaldea, S.A.», dedicada al transporte de personas viajeras por carretera, salvo pacto individual más beneficioso o contratos individuales a tiempo parcial, habiéndose negociado, según indica el artículo 85.i.1 del Estatuto de los Trabajadores, y a diferente criterios de flexibilidad y acordando los que se reflejan en los distintos tiempos de trabajo que se señalan para cada una de las categorías profesionales de la empresa, tal y como a continuación se establece:

a) Personal de administración y personal de cabinas

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral para todo el personal del presente grupo será de siete horas y quince minutos diarios en jornada continuada de lunes a viernes laborables. Dentro de dicho tiempo tendrá lugar un descanso de quince minutos, el cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

Para el personal de administración, La jornada, a elección de cada persona, podrá iniciarse entre las 7,00 y las 8,30 horas manteniendo, a partir de la hora de inicio, una jornada laboral diaria de 7 horas y 15 minutos.

Para el Personal de cabinas, su jornada laboral será de siete horas y quince minutos diarios en jornada continuada, tanto de mañana como de tarde.

b) Personal de taller

La jornada laboral del Personal de taller será de siete horas y quince minutos por cada día de trabajo, trabajando los días laborables de lunes a viernes, y descansando los sábados, domingos y festivos correspondientes.

Los días de trabajo y de descanso serán establecidos en calendario mensual. La jornada laboral o los gráficos serán continuados de mañana o de tarde. Los servicios o gráficos continuados de mañana podrán ser establecidos entre las 06,00 horas y las 14,00 horas, mientras que los servicios o gráficos continuados de tarde podrán ser establecidos entre las 14,00 horas y las 22,00 horas. Dentro de dichos horarios tendrá lugar un descanso de quince minutos, el cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Los turnos de trabajo, de mañana o de tarde, serán establecidos en rotaciones semanales.

Dado que los servicios de los autobuses se realizan todos los días de la semana, la Dirección de la Empresa podrá proponer turnos de trabajo para los sábados, domingos y festivos. En tal caso, antes de su implantación, se deberá llegar a un acuerdo con la Comisión Paritaria sobre la compensación y las condiciones de implantación de dichos turnos para el Personal de taller.

Los días 24 y 31 de Diciembre, se trabajará en el turno de la mañana, de tal manera que las personas adscritas al taller trabajen tan sólo uno de esos días, según el turno semanal que les corresponda.

La jornada laboral para el personal que se ocupa del mantenimiento de la limpieza de los autobuses podrá ser nocturna o diurna de Lunes a Viernes, con una duración diaria de siete horas y quince minutos, lo que equivale a 220 días de trabajo. Dentro de dichas jornadas tendrá lugar un descanso de quince minutos, el cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo.



Igualmente los días 24 y 31 de Diciembre, la jornada laboral del Personal de limpieza y repostado terminará con la limpieza de los autobuses que hayan realizado los últimos servicios de esos dos días.

c) *Personal de operaciones*

La jornada laboral del Personal de inspección será de siete horas y quince minutos por cada día de trabajo, computándose a todos los efectos como tal jornada de siete horas y quince minutos las que tengan una duración menor, lo que equivale a 220 días de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tanto el Personal de inspección SAE y Calle procedentes de Pesa Bizkaia, S.A. como de TCSA, mantendrán el número de horas de trabajo que vienen realizando a día de hoy, mientras no se acuerden otras condiciones distintas a las actuales.

La jornada laboral del Personal de conducción tendrá una duración diaria total de siete horas y diez minutos de duración.

El tiempo para la realización de los gráficos de servicio podrá tener una duración máxima de hasta nueve horas.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo el empleado en el desplazamiento desde el centro de trabajo de Lemoa a todas las paradas de inicio o relevo del servicio y desde las paradas de finalización o relevo del servicio hasta el centro de trabajo, siempre y cuando las mismas estén fuera de la localidad de Lemoa.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo el empleado en el desplazamiento desde el centro de trabajo de Lemoa a las paradas tanto de Bolunburu como de la gasolinera y viceversa, valorándose dicho desplazamiento en 5 minutos. El devengo de estos cinco minutos no se imputará al gráfico realizado, por lo que, como ejemplo, no generará la penalización del 50% a que hace referencia la letra a) del artículo 16 del Convenio e igualmente tampoco afectará a los artículos 25, 26 y 27 en cuanto a la valoración del inicio y finalización de los gráficos que dan derecho a percibir las dietas contenidas en dichos artículos.

Esta categoría profesional trabajará 1.592 horas anuales en jornada diaria de 7,10 horas computándose a todos los efectos como tal jornada de 7,10 h. las que tengan una duración menor, lo que equivale a trabajar 222 días de trabajo independientemente del número de horas que conlleve la jornada de cada uno de los días trabajados. Se aplicará un coeficiente corrector de 7 horas por cada día real de trabajo para los periodos en los que la persona se encuentre en situación de baja por I.T. o se dé otra situación dispuesta como causa de suspensión del contrato prevista en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Este índice corrector corresponde a un año natural de 365 días, salvo que se trate de un año bisiesto. Al final de cada año se regularizará a cada persona su coeficiente particular obtenido en base al resultado de dividir 1.592 horas entre los días de trabajo.

El cumplimiento del calendario anual será obligatorio para ambas partes, independientemente del número de días trabajados.

La determinación de dichos días de descanso será fijada en los calendarios mensuales, de acuerdo también con lo establecido en el artículo siguiente.

La jornada laboral o los gráficos serán continuados de mañana o de tarde. Los servicios o gráficos continuados de mañana serán establecidos entre las 04,30 horas y las 15,30 horas. Los servicios o gráficos continuados de tarde serán establecidos entre las 12,30 horas y las 23,30 horas. No obstante, y por necesidades de explotación, algún gráfico podrá finalizar más tarde de las 15,30 ó 23,30 horas.

Con carácter temporal y excepcional, podrán establecerse gráficos partidos por causas de la explotación de servicios. Serán gráficos partidos todas las jornadas y gráficos que dispongan de una partición, de al menos de dos horas para realizar la comida, entre las 11,30 horas y las 15,30 horas, tanto si la partición tiene lugar en la población de la residencia de la persona, como en población diferente, si bien, ese tiempo de la parti-



ción no tendrá la consideración de tiempo de trabajo cuando la misma tenga lugar en la población de residencia laboral.

Tanto los gráficos continuados como partidos serán presentados antes de su puesta en servicio al Comité de Gráficos para su aprobación. Se establecerán un número máximo de gráficos partidos, se acordarán en el Comité de Gráficos los mínimos precisos. Estos gráficos serán siempre los estrictamente necesarios y acordados por las partes.

En lo referente al tiempo de conducción y descanso en la jornada laboral del Personal de conducción se aplicará en todo momento la legislación vigente.

Todo el personal adscrito a este convenio tendrá derecho al disfrute de un día menos de trabajo por año natural. Con el fin de que ese día libre esté previsto en los calendarios mensuales de servicios y de descansos, dicho día libre deberá ser solicitado por cada persona dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquél en que desee disfrutarlo. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más personas disfrutando del mismo día libre. Sin embargo, para todo el personal que tenga la distribución de los días de trabajo y de descansos de acuerdo con el cómputo anual de fiestas y descansos del artículo siguiente, ese día menos de trabajo está ya incluido en dicho cómputo anual.

Ambas partes están de acuerdo en que, por el tipo de actividad de la empresa, el propio Convenio, así como los usos y costumbre empresarial aplicada hasta ahora, ya suponen una distribución irregular de jornada superior al 10% contemplada en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, renunciando, en consecuencia la dirección a su aplicación. Todo ello se expone sin perjuicio de mantener tanto lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo como los usos y costumbres actuales en cuanto a la distribución irregular de la jornada.

d) *Rotación «Grupo 99»*

Se crea una nueva rotación (grupo 99). Esta rotación tendrá asignados todos los gráficos partidos actualmente pactados más semanas de gráficos continuados de tarde de forma alterna, es decir, una semana de gráfico partido, la siguiente de tarde y así sucesivamente, de lunes a viernes y descansarán todos los sábados, domingos y festivos del año.

La rotación concreta será la siguiente:

	L	M	X	J	V	S	D
1	1003	1003	1003	1003	1003	D	D
2	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	D	D
3	1006	1006	1006	1006	1006	D	D
4	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	D	D
5	1121	1121	1121	1121	1121	D	D
6	DH	DH	DH	DH	DH	D	D
7	1125	1125	1125	1125	1125	D	D
8	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	D	D
9	1127	1127	1127	1127	1127	D	D
10	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	D	D
11	9803	9803	9803	9803	9803	D	D
12	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	D	D

Dado el carácter excepcional de esta rotación se consensuan unas condiciones especiales para su tratamiento, estas condiciones son las siguientes:

1. Trabajo de lunes a viernes.
2. Sábados, domingos y festivos excepto la fiesta local de Lemoa, descanso.
3. Vacaciones entre los meses de julio y agosto.



4. Dada las características especiales de este grupo, para su confección se solicitará personal voluntario.

Por otro lado, y sin perjuicio a lo anterior, y dado que este grupo lo conformará personal voluntario y que todos los gráficos partidos están asignados de lunes a viernes, se consensua el compromiso siguiente:

Los gráficos partidos los realizarán en todo caso y sin excepción el personal adscrito a este grupo o personal eventual, en ningún caso se asignará un gráfico partido al resto de personal con contrato indefinido de la empresa que no lo haya solicitado voluntariamente.

En la actualidad existen 6 gráficos partidos de lunes a viernes. En caso de que por necesidades de explotación se requiera la creación de algún gráfico partido más y esto haga que aumente el número de los mismos, se consensuará en la Comisión de Gráficos tanto su confección y el personal que lo realizará. En todo caso y si no se llega a un acuerdo en cuanto a cambio en las rotaciones, lo realizaría personal eventual.

Artículo 14.— *Calendario Laboral, festividades anuales y distribución de los descansos*

A los efectos de determinar las fiestas anuales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, aplicándose el Calendario Laboral del Gobierno Vasco y el establecido por la Delegación Territorial de Trabajo de Bizkaia para las fiestas locales, de acuerdo con lo expuesto en el artículo anterior sobre la jornada laboral para cada colectivo.

Así, para el Personal de administración y taller, el calendario anual corresponderá con dicho calendario laboral, disfrutando cada persona de la fiesta local correspondiente a la de su Centro de Trabajo.

a) Calendario con cómputo mensual de fiestas y de descansos

Para todo el personal eventual, para el Personal de administración y taller el calendario laboral será el que corresponda de acuerdo con el siguiente cuadro de descansos en cada uno de los meses del año 2022.

2022	Sabados	Domingos	Festivos	Totales
ENERO	4	5	Días 1 y 6	11
FEBRERO	4	4		8
MARZO	4	4		8
ABRIL	5	4	Días 14,15 y 18	12
MAYO	4	5		9
JUNIO	4	4		8
JULIO	5	5	Día 4 y 25	12
AGOSTO	4	4	Día 15	9
SEPTIEMBRE	4	4	Días 6 y 8	10
OCTUBRE	5	5	Día 12	11
NOVIEMBRE	4	4	Día 1	9
DICIEMBRE	5	4	Días 6 y 8	11
TOTALES	52	52	14	118

Excepcionalmente, para las personas que realizan habitualmente su jornada laboral en una localidad diferente a la de su centro de trabajo, la fiesta local de aquella población será la que se tendrá en cuenta a los efectos de computarla como fiesta local para cada una de ellas.

Cuando en el calendario anual un festivo coincida en sábado, el Personal de administración y taller dispondrá de otro día de descanso. Estos días de descanso se podrán disfrutar, a elección de cada persona, conjuntamente con las vacaciones, de uno en uno,



o uniendo varios de ellos, o todos conjuntamente. Con el fin de que dichos días libres estén previstos en los calendarios mensuales, deberán ser solicitados dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquél en que desee disfrutarlos. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más personas disfrutando los días libres. En el caso concreto del Personal de cabinas la concesión se limitará al hecho de que no coincida personal de una misma cabina y que los días elegidos se encuentren fuera del periodo vacacional.

Las personas que sean contratadas para un número determinado de días sin que los mismos coincidan con todos los días de un mes concreto, tendrán derecho a una media de dos días de descanso por cinco días de trabajo, y al disfrute de tantos días de descanso como festivos entre lunes y viernes coincidan dentro de la duración de sus respectivos contratos. Sin embargo, cuando haya personas que hayan sido expresamente contratadas para trabajar en sábados, domingos y festivos, tendrán derecho a una media de dos días de descanso por cada cinco días de trabajo. En cualquier caso, si los días de descanso no están incluidos dentro de la duración del contrato o si el número de descansos que les pueda corresponder no coincide exactamente con días enteros de descanso, el personal aludido percibirá en el finiquito las cantidades correspondientes como descansos no disfrutados, de acuerdo al valor que por tal concepto se recoge en el Artículo 14.º de este Convenio.

b) *Calendario con cómputo anual de fiestas y de descansos*

Para el Personal de operaciones, se le aplicará el siguiente prorrateo de descansos anuales: se tendrá en cuenta todos los sábados del año, todos los domingos del año, las 14 fiestas laborales del año y el día menos de trabajo a que se hace referencia en el último párrafo del Artículo anterior, resultando un total teórico de 111 ó 110 días de descanso (en función de si se trata de Personal de conducción en el primer supuesto o de Personal de inspección en el segundo) en los once meses del año (descontando el periodo vacacional).

Excepcionalmente, cuando el personal de inspección o conducción realice en una semana gráficos laborales de lunes a viernes, descansarán el sábado y domingo de esa semana, así como los días festivos que se den esa misma semana. Los gráficos del servicio universitario y las semanas de DH, serán considerados como gráficos laborales de lunes a viernes, por tanto, las personas que lleven a cabo dichos gráficos, cuando estas estén en los calendarios mensuales, descansarán de la misma manera y en el resto de los periodos se les garantizará el sábado y el domingo de descanso. En todo caso, al igual que para el resto de personal de conducción, lógicamente será aplicable el cumplimiento íntegro del calendario anual.

El sistema de rotación asegurará a cada persona el descanso de un fin de semana completo (sábado y domingo) cada tres semanas naturales, por lo que, en el conjunto de los once calendarios mensuales de cada una de ellas, sin tener en cuenta a estos efectos el periodo vacacional, ésta disfrutará de descanso al menos 16 fines de semana en el conjunto del año.

De otra parte, los turnos de trabajo de mañana o de tarde podrán sufrir alguna variación en su alternancia, dependiendo del número de gráficos de mañana o de tarde que haya en cada línea o grupo de trabajo.

Excepcionalmente, y con el fin de poder tener en cuenta lo dispuesto en la letra l) del Artículo 35.º del presente Convenio sobre Licencias, a la persona que necesite tal licencia se le dará un descanso en la fecha del bautizo o primera comunión de sus descendientes a cambio de trabajar, dentro del mismo mes, un mismo día de una semana en el que le hubiese correspondido descansar según la rotación.

Siempre que haya acuerdo entre la mayoría del Comité de Empresa, y sin que ello suponga un incremento de costes para la Empresa, se podrá pactar una distribución diferente de los gráficos y de los descansos para cada grupo de trabajo. Dicho acuerdo deberá ser presentado por escrito a la Dirección de la Empresa debidamente firmado por la mayoría del Comité de Empresa.

**Artículo 15.— *Nombramiento de servicios y de descansos***

Para el Personal de operaciones, el nombramiento de los días de trabajo y de descanso será fijado en calendarios mensuales, de acuerdo con el sistema de rotación vigente establecido en el Artículo anterior. Este colectivo, deberá conocer con 10 días de antelación el nombramiento concreto de los servicios y los descansos de cada mes natural para el personal fijo y con 6 días de antelación para el personal eventual.

Al Personal de conducción, la Dirección de la Empresa dará también a conocer durante el mes de Enero, los calendarios mensuales con la prevista rotación teórica de gráficos y descansos para el siguiente año natural, con el fin de que puedan elegir, en su caso, los días de compensación por horas extras. Queda claro que dichos calendarios mensuales constituyen tan sólo una previsión de la rotación de gráficos y descansos para el personal con contrato indefinido, a la espera de que mensualmente se concreten los mismos. Esos calendarios mensuales entregados en los meses de Enero para el año en curso no generan por ellos mismos derecho alguno a la realización de unos gráficos concretos ni al disfrute de descanso en días concretos del año. Será en cada calendario mensual posterior, entregado con diez días de antelación al inicio del mes, donde se concreten definitivamente los gráficos y descansos de cada mes. Cualquier alteración en los calendarios mensuales sobre el calendario anual será consensuada con la RLT.

Los gráficos y descansos se nombrarán de forma rotativa y en orden correlativo entre las personas de cada grupo o línea, si bien deberán reemplazar también a las personas de los grupos que no posean entidad suficiente para que se cumpla este criterio.

Dicha forma rotativa y en orden correlativo en el nombramiento de gráficos y descansos siguiendo el sistema de rotación vigente establecida en el Artículo anterior será señalado en ciclos semanales para cada línea o grupo de personas, con un número de semanas por ciclo igual al número de personas de cada grupo. En caso de aumentos o disminución de gráficos o de personal, se procederá a adaptar la rotación y el ciclo a los cambios que vayan a producirse.

Dichos ciclos con sus rotaciones serán entregados al Comité de Empresa con 20 días de antelación a su efectiva aplicación, para que puedan alegar lo que consideren oportuno.

Con este principio general de repartición del trabajo y de los descansos, se pretende evitar las diferencias de cantidad de trabajo y las consecuentes diferencias económicas entre las personas de cada grupo. Los días 25 de diciembre y 1 de enero no se podrá pedir ni DF ni F4 en ningún caso, con el fin de limitar las diferencias de trabajo que pudieran darse en estos días concretos.

Dicha rotación, a lo largo del año natural, cumple con el total de los días de descanso al año para el conjunto del personal fijo, por lo que tan sólo se tendrá en cuenta para el personal con contrato temporal, el cómputo de los descansos realmente disfrutados sobre el conjunto de sábados, domingos y festivos coincidentes con el tiempo concreto de duración de cada contrato temporal, de acuerdo con lo determinado en el Artículo anterior.

Excepcionalmente también, al personal que sea contratado para sustituir a personas que vayan a disfrutar de sus correspondientes períodos de vacaciones, no le será de aplicación lo establecido en el presente artículo ni en el anterior sobre la rotación y distribución de los días de trabajo y descanso. Sin embargo, al personal citado, de entre los descansos correspondientes al tiempo de trabajo, se le garantizará un fin de semana al mes de descanso, siempre que trabajen durante todo el mes.

Los descansos así fijados en el calendario mensual, salvo en casos imposibles de prever por situaciones excepcionales, serán respetados íntegramente. En esta última circunstancia y antes de proceder a la anulación de cualquier descanso que figure en el calendario mensual, la Empresa considerará la posibilidad de acudir a la reserva, si existiese en ese momento, o a la prestación voluntaria de tales servicios, o a cualquier otra solución; solamente cuando se hayan agotado todas estas posibilidades y en última instancia, podrá ser anulado un derecho ya concedido.



En cualquier supuesto y como refleja el artículo 7 de este Convenio, la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y disposiciones legales pertinentes.

Ello, no obstante, la Dirección de la Empresa adquiere el compromiso de informar al Comité de Empresa en las cuestiones referidas a la organización o distribución del trabajo que les pudiera afectar.

Por ello, y sin renunciar al principio general del artículo 7 del Convenio Colectivo, recién mencionado, las partes tratarán asuntos relacionados con la organización y distribución organizativa con el fin de intentar consensuar las líneas generales de aplicación en la asignación y distribución del trabajo durante la vigencia del presente convenio.

Previo aviso por escrito con dos días de antelación al Departamento de Explotación, y teniendo en cuenta lo establecido en la legislación vigente, el personal de la misma categoría profesional podrá intercambiar entre ellos los descansos fijados en el calendario mensual, salvo que dicho Departamento, por razones excepcionales, no pueda consentir al cambio previsto. En dichos cambios voluntarios de descansos, la Empresa considerará a todos los efectos laborales que el descanso ha sido disfrutado por la persona que lo tenía asignado, y que el trabajo ha sido realizado por la que también lo tenía asignado. En caso de ausencia por IT, licencia, etc. de quien se compromete a realizar el servicio, será la empresa quien se haga cargo de cubrir el mismo, cuyas horas serán descontadas de la bolsa de la persona que lo tenía inicialmente asignado.

Cuando durante la vigencia del calendario mensual sea necesario anular alguno o algunos de los descansos previstos, se dará opción a la persona afectada a elegir el nuevo descanso entre los días que queden libres en ese mes, o a solicitar un descanso más para el mes o meses siguientes.

En el año 2022 el valor de un descanso no disfrutado dentro de un mes será abonado a razón de 156,49 euros, dicha cantidad es aplicable independientemente de su categoría profesional.

En las semanas de «comodín» se respetará a cada persona en su grupo de líneas en la medida en que ello sea posible.

Artículo 16.— Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas o tiempo de trabajo que rebase el pactado, para cada grupo de categorías profesionales, indicadas en el Artículo 14.º del presente Convenio sobre jornada laboral. Igualmente, toda hora de trabajo que exceda de las 1.592 horas anuales, será considerada hora extraordinaria.

Salvo las excepciones previstas más adelante, la propuesta de trabajar horas extraordinarias será facultativa de la Empresa y su aceptación de la libre voluntad de la plantilla.

Todo trabajo extraordinario realizado por necesidad fuera de la jornada laboral diaria generará horas extraordinarias, incluyendo las que se deriven de los gráficos realizados las jornadas de Navidad y de Año Nuevo.

Las horas extras, como principio general, serán acumuladas, independientemente de su origen (formación, revisión médica, etc.) para compensarlas por días enteros de descanso. Este principio general se aplicará según las peculiaridades expuestas más adelante.

Cualquier tiempo extraordinario realizado fuera de la jornada ordinaria diaria, es decir el tiempo de los «Segundos Gráficos», será compensado por días de descansos, según la acumulación del tiempo extraordinario establecido posteriormente.

La retribución de tales horas extraordinarias será de 20,00 euros por hora para el año 2022. Dicha cantidad es aplicable a cualquier persona independientemente de su categoría profesional y de su tipo de contrato.

Independientemente de lo ya expuesto, y quedando limitado su disfrute el 25 de diciembre y el 1 de enero en el sentido expuesto en el artículo anterior, son de aplicación diversas peculiaridades en razón de los siguientes grupos:



a) *Para el Personal de conducción fijo*

Las horas extraordinarias, como principio general, serán acumuladas para compensarlas por días enteros de descanso. Dicha compensación se realizará de la siguiente manera: el tiempo extraordinario generado desde las siete horas y diez minutos hasta las nueve horas de trabajo en un día, se irá acumulando y será compensado a razón de un día menos de trabajo por cada siete horas y diez minutos de tiempo extraordinario, siendo penalizado con un 50% el tiempo extraordinario superior a las nueve horas de trabajo en una jornada laboral.

Los días compensatorios se disfrutarán en los meses del año posterior al año en que se han realizado las horas extraordinarias, salvo durante los meses en que estén comprendidos los períodos de vacaciones indicados en el Artículo sobre Vacaciones.

A este efecto, se computarán las horas extras realizadas en períodos anuales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en cuestión, para su compensación a partir del 1 de Febrero del año siguiente. A tal fin, mensualmente, junto con la nómina, la Empresa facilitará a cada persona las horas extras realizadas y pendientes de compensación por descansos.

Se acuerda incluir el término «DH» (Descanso por Horas Extras) excepto durante los períodos vacacionales establecidos en el presente Convenio Colectivo, de tal modo que por cada «DH» disfrutado se descontará un día de trabajo del total de las horas extras del año en curso de cada trabajador/a. Al resto de días que queden sin disfrutar como «DH» se les aplicará la norma general del párrafo anterior.

El disfrute del total de los días de descansos compensatorios motivados por las horas extras generadas en el año anterior será continuado, disfrutando de descanso en lugar de teóricos días de trabajo previstos en los futuros calendarios, sin que ese cambio de día de descanso compensatorio por días de trabajo afecte a los días de descanso a los que cada persona tenga derecho en base al sistema de rotación establecido en el Artículo 15.º.

Los períodos de días de descanso por compensación de las horas extraordinarias realizadas en el año anterior, deberán ser solicitados por el personal interesado dentro de los 20 primeros días del mes de Enero de cada año para su inclusión en los meses disponibles del año siguiente. El cambio de días de trabajo por días de descanso estará limitado, como principio general, al hecho de que no coincidan en dichos cambios más de dos personas por línea, o de tres en líneas de más de 16 personas, siendo dichos días de descansos compensatorios concedidos siguiendo el orden establecido por la plantilla o por sus representantes.

De la totalidad de días acumulados por horas extraordinarias del año en curso, el Personal de conducción, podrá disponer de cuatro días al año. Dichos días serán solicitados dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquel en que se desee disfrutarlos, no pudiendo coincidir más de 2 personas en los mismos días por mes en los grupos de líneas compuestos por 16 o menos personas y más de 4 en los grupos de líneas compuestos por más de 16 personas. En todo caso, no se podrá superar la coincidencia en los mismos días de 10 personas en la totalidad de la empresa. Además, estos días no se podrán disfrutar en los períodos vacacionales.

Excepcionalmente, cuando el Personal de conducción realice normalmente el gráfico asignado y que por necesidades urgentes o de tráfico deba realizar, antes del inicio o después de la finalización de dicho gráfico asignado, algún otro servicio que conlleve la prestación de otro trabajo, el tiempo invertido en el «segundo gráfico» será considerado todo él como tiempo de trabajo, iniciando el mismo en el momento en que el Departamento de Explotación determine su incorporación al servicio de la empresa y terminará con el final del servicio asignado. En cuanto al tiempo que pueda darse entre el fin del primer gráfico y el inicio del segundo o viceversa, dicho tiempo sólo será considerado como tiempo de trabajo si el tiempo entre ambos gráficos es igual o inferior a una hora.

Dado que el tiempo extraordinario que pueda existir en los gráficos de servicio es a compensar por descansos, cuando las horas extras estén incluidas dentro de los grá-



ficos, el Personal de conducción estará obligado a realizarlo. Igualmente, tendrán la obligación de realizar horas extraordinarias en caso de reparaciones y averías en ruta o de urgente necesidad, debidamente acreditada.

b) *Para el resto de la plantilla fija*

Las horas extras serán acumuladas para compensarlas por días enteros de descanso.

La acumulación de las horas extras para su compensación por días enteros de descanso se efectuará de la siguiente manera: el tiempo extraordinario generado por encima de la jornada ordinaria diaria, hasta las nueve horas de trabajo en un día, se irá acumulando y será compensado a razón de un día menos de trabajo por cada siete hora y quince minutos de tiempo extraordinario, siendo penalizado con un 50% el tiempo extraordinario superior a las nueve horas de trabajo en una jornada laboral.

El disfrute de los días compensatorios por horas extras tendrá lugar fuera de los meses en que estén comprendidos los períodos de vacaciones. Con el fin de que los días compensatorios puedan ser incluidos en el calendario mensual, los mismos deberán ser determinados antes del día 15 del mes anterior a su disfrute. En un mismo día no podrá haber más de una persona disfrutando de descanso compensatorio. Al final de cada año se calcularán individualmente los días compensatorios atribuidos por la acumulación de las horas extras realizadas y todavía no compensadas en el año.

c) *Para el personal temporal*

Las horas extras serán retribuidas y liquidadas mensualmente según el valor establecido más arriba, sin que a estos, dada la naturaleza y duración de su contrato, les sea de aplicación la posibilidad de su compensación por días de descanso.

Artículo 17.— Gráficos y tiempos de reserva

La Empresa adoptará las reservas necesarias para que cubran razonablemente las posibles necesidades del servicio. En ese sentido, podrán darse gráficos enteros de reserva y reservas para servicios concretos dentro de gráficos normales.

Los gráficos enteros de reserva tendrán a todos los efectos la consideración de gráficos debiendo figurar en los calendarios mensuales dentro de la rotación de gráficos y de descansos de cada grupo.

Todo el tiempo invertido en los gráficos enteros de reserva, tendrá la consideración de tiempo de trabajo, debiendo la persona, estar durante todo ese tiempo a disposición de la Empresa.

Las reservas para servicios concretos dentro de gráficos normales, tendrán también la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 18.— Incentivos

Los incentivos que todas las categorías profesionales, en su caso, de la Empresa venían percibiendo al 31-12-2020 se incrementan de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 12.º del presente Convenio sobre incrementos salariales.

Artículo 19.— Plus de nocturnidad total y parcial

Las personas que tengan habitualmente su jornada laboral que transcurra al menos tres horas dentro del período nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas), percibirán una retribución específica como plus de nocturnidad, consistente en el 25 por ciento del respectivo salario base del Convenio. A las citadas personas no les serán de aplicación los artículos 25.º y 27.º del presente Convenio, en cuanto a las indemnizaciones por desayuno y por cena.

De otro lado, se añade el concepto de Plus de Nocturnidad Parcial, que se entenderá referido a las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 1:00 horas y entre las 3:00 y las 6:00 horas, siendo retribuidas proporcionalmente a razón de 1,38 euros por hora nocturna trabajada para el año 2022.



Además de lo previsto en el párrafo anterior, el Plus de Nocturnidad en cuanto al Personal de conducción se abonará de la siguiente forma:

- a) Nocturnidad total: 114,71 euros/noche para el año 2022 en dos supuestos: realización de cualquier servicio especial (Aste Nagusia, Fiestas de Durango, Elorrio, etc.) y cuando se hagan servicios nocturnos que abarquen toda la noche.
- b) Nocturnidad total reducida: 45,89 euros/noche para el año 2022, cuando se trate de jornada considerada nocturna por el Estatuto de los Trabajadores pero que no abarque la totalidad de la noche y que termine, como muy tarde, a las 2,30 h. de la madrugada. Si se terminasen a partir de la citada hora, se entenderá que tiene el tratamiento previsto en el párrafo anterior (a).

Además de estas cuantías, se abonarán los Pluses de Sábado y Festivos que serán devengados cuando correspondan con la realización del servicio nocturno, señalando que el abono de dietas se encuentra incluido en el Plus de Nocturnidad.

- c) Nocturnidad Nochebuena y Nochevieja servicio lanzadera Metro. Para los servicios nocturnos solicitados por DFB destinados a cubrir la lanzadera y su combinación con Metro Bilbao se abonará la cantidad de 382,79 euros por noche trabajada para el año 2022.

Artículo 20.— Plus por trabajo en Sábados, Domingos y Festivos y Plus de Guardia

Todo aquel que realice su jornada diaria de trabajo en domingos o festivos, percibirá un «Plus de Festivos». La cuantía de dicho Plus de Festivos será, para el año 2022 de 47,80 euros por cada jornada trabajada en domingo o festivo.

Así mismo, si se realizase la jornada diaria de trabajo en sábado, siempre y cuando no coincida con un festivo, percibirá un «Plus de Sábado». La cuantía fijada para este Plus será de 23,91 euros para el año 2022 por cada jornada trabajada en Sábado.

Excepcionalmente, en los días de Año Nuevo y Navidad (1 de enero y 25 de diciembre) dicho Plus será de una cantidad igual al valor de un descanso no disfrutado más el valor de un Plus Festivo. En tales fechas el personal disfrutará de descanso al menos en uno de esos dos días, con independencia de la rotación de servicios y de descansos establecida en los artículos anteriores.

El personal de inspección cuyas funciones se relacionen directamente con el seguimiento de los servicios adscritos a explotación que trabajen en fines de semana o festivos en jornada ordinaria, percibirán un «Plus de Guardia» de 24,89 euros por cada jornada trabajada en Sábado, Domingo o Festivo para el año 2022.

Artículo 21.— Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo

En el Acuerdo del 11 de julio de 1.997 suscrito por la Dirección de la Empresa Transportes Pesa, S.A., el Administrador Único de la Empresa Pesa Bizkaia, S.A., y las personas que componían los Comités de Empresa y Delegado de Personal de la Empresa Transportes Pesa, S.A. (ahora denominada Avanza Movilidad Gipuzkoa, S.A.) se acordó, entre otros puntos, que la empresa Pesa Bizkaia, S.A. asumía todas las obligaciones y reconocía todos los derechos, tanto individuales como colectivos, que ostentaba el personal de Transportes Pesa, S.A. que se incorporó a su plantilla.

Igualmente en dicho Pacto acordaron que, dado que para la realización del cometido empresarial de Pesa Bizkaia, S.A., era necesario que se produjese una cierta movilidad geográfica para algunas personas procedentes de la antigua Transportes Pesa, S.A. (ahora denominada Avanza Movilidad Gipuzkoa, S.A.) era preciso fijar unas indemnizaciones por cambio definitivo de centro de trabajo.

En tal sentido, las indemnizaciones pactadas consistieron en unas cantidades mensuales, a abonar en todos los meses salvo en el período de vacaciones o de bajas laborales, establecidas en relación a la distancia existente entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo, estableciéndose que a partir de Enero de 1.998, dichas cantidades



mensuales tenían que ser incrementadas anualmente en igual porcentaje que el que experimente el I.P.C. estatal de los años inmediatamente anteriores. Consecuentemente, las indemnizaciones por dicha movilidad geográfica en el año 2.022 serán las siguientes:

- Del Centro de Trabajo de Bilbao al Centro de Trabajo de Lemoa: 339,52 euros.
- Del Centro de Trabajo de Durango al Centro de Trabajo de Lemoa: 285,91 euros.
- Del Centro de Trabajo de Mallabia al Centro de Trabajo de Lemoa: 422,81 euros.
- Del Centro de Trabajo de Éibar al Centro de Trabajo de Lemoa: 521,83 euros.
- Del Centro de Trabajo de Bergara al Centro de Trabajo de Lemoa: 667,53 euros.
- Del Centro de Trabajo de Lekeitio al Centro de Trabajo de Berriatua: 268,03 euros.

Igualmente, en el referido Acuerdo del 11 de julio de 1.997, se estableció que el probable cambio de la ubicación de la base de la empresa dentro del municipio de Lemoa, pasando la misma del barrio de Talleres al barrio de la Flecha, no tendrá, en ninguno de los casos, la consideración de cambio de Centro de Trabajo.

También en el mismo Acuerdo se aceptó que serán respetadas las diversas indemnizaciones por cambio de centro de trabajo al personal concreto que en su día tuvieron su Centro de Trabajo en Zeanuri y que en la actualidad están adscritos al Centro de Trabajo de Lemoa. Dicho acuerdo también se extendía a los incrementos anuales de dichas indemnizaciones, las cuales serían incrementadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio.

El personal, subrogado en la antigua Pesalur, ahora denominada Avanza Durangaldea, que se vio afectado por el cambio del Centro de Trabajo de Ondarroa al Centro de Trabajo de Berriatúa, al haberse trasladado las cocheras a este último punto y que viniese cobrándolo a 31 de diciembre de 2016, percibirá una indemnización mensual de 31,09 euros para el año 2022 salvo en el periodo de vacaciones o bajas laborales. Dicha cantidad mensual será incrementada anualmente en igual porcentaje que el que experimente el I.P.C. estatal del año inmediatamente anterior.

Artículo 22.— Movilidad geográfica sin cambio de centro de trabajo

La presente movilidad comprende la realización de servicios esporádicos, fuera de su residencia laboral. En tales casos, para la persona que se desplace se considerará que el tiempo del desplazamiento es de trabajo a todos los efectos, corriendo la Empresa, en su caso, con los costes del transporte de dicho viaje.

Si se aceptase realizar los desplazamientos por sus propios medios, percibirá una compensación, como indemnización por kilometraje, en el año 2.022, consistente en el abono de 0,44 euros por kilómetro. En este caso también para el cómputo del inicio o fin de la jornada de trabajo se tendrá en cuenta a todos los efectos su propio centro de trabajo, si bien para el cómputo del tiempo de desplazamiento se tendrá en cuenta el tiempo realmente empleado.

De otra parte, cuando durante el tiempo de su jornada laboral se produzca un desplazamiento por motivos de trabajo con su vehículo propio, su utilización será compensada, como indemnización por kilometraje, a razón de 0,44 euros por kilómetro para el año 2022.

Artículo 23.— Dieta por menor descanso

Dado que en el presente Convenio se establecen normas sobre períodos de conducción y de descansos, las cuales en su conjunto son más beneficiosas que la normativa en vigor de la Unión Europea, se seguirán considerando los descansos semanales y el descanso entre jornadas laborales dentro de lo estipulado en el presente Convenio mejorando sustancialmente la legislación de la U.E. Así, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de, al menos, 12 horas.

Cuando existan gráficos que objetivamente no puedan ajustarse a esos criterios y el Personal de conducción no disponga de 12 horas ininterrumpidas de descanso entre jornada y jornada de trabajo por motivos no imputables al mismo, el tiempo que falte



para las 12 horas será abonado, como dieta, a razón de 11,41 euros por hora para el año 2022.

Artículo 24.— Dieta por gastos

El personal que salga de la población de su residencia laboral por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una dieta por los gastos que se le originen, siempre que la realización de dicho servicio le obligue a comer, cenar o pernoctar fuera de la población de su residencia laboral.

Dentro del desarrollo del trabajo habitual, al tener que comer o cenar fuera de su residencia laboral, la cuantía de las dietas de comida y de cena será de 18,23 euros para el año 2022. Sin embargo, cuando por causas excepcionales y fuera del trabajo habitual, se tenga que comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual, se percibirá el importe total de los gastos originados, previa la presentación de las facturas, siempre que los mismos no sobrepasen las cantidades exentas a efectos fiscales y de Seguridad Social.

Artículo 25.— Tiempo para el desayuno

Cuando un servicio empiece entre las 4:45 y las 5:00 horas, se percibirá, como dieta de desayuno la cantidad de 9,12 euros, y si el servicio empieza antes de las 4:45 horas, se remunerará la cantidad de 18,23 euros, todos estos importes referidos al año 2022.

Artículo 26.— Tiempo para efectuar la comida

El tiempo necesario para efectuar la comida seguirá las siguientes normas:

- a) En los gráficos continuados: cuando la jornada laboral empiece antes de las 12,30 horas, se abonará una dieta entera de comida, y cuando el servicio continuado termine después de las 15,30 horas, se abonará también una dieta entera de comida, incluyendo los gráficos realizados los días de Navidad y Año Nuevo.
- b) En los gráficos partidos, la partición de la jornada o interrupción del servicio para la comida, de dos horas como mínimo, tendrá lugar entre las 11,45 y las 15,15 horas.

En dichos servicios partidos, cuando no se tenga el mínimo de dos horas para comer entre las 11,45 y las 15,15 horas, se abonará sin más una dieta entera de comida, incluso cuando se tenga ya derecho a la dieta entera por tener que comer fuera de su residencia laboral; en ese caso, además de la dieta por comer fuera de su residencia, tendrá otra dieta más.

En estos gráficos partidos, si no se generase por cuestión de su horario derecho a dieta, se abonará en cualquier caso el valor de media dieta.

Artículo 27.— Tiempo para efectuar la cena

Cuando un servicio finalice entre las 23:00 horas y las 23:15 horas, se abonará media dieta de cena, abonándose ésta íntegramente cuando el servicio finalice después de las 23:15 horas.

Artículo 28.— Quebranto de moneda

Por el concepto del quebranto de moneda, el personal de conducción percibirá la cantidad de 47,80 euros al mes, por doce meses, para el año 2022. El concepto de quebranto de moneda no se devengará en períodos de permisos y bajas laborales.

Igualmente, el personal de liquidación y de cabinas, percibirá, por el concepto del quebranto de moneda, la cantidad de 172,05 euros al mes, por doce meses, para el año 2022. El concepto de quebranto de moneda no se devengará en períodos de permisos y bajas laborales.

Este quebranto de moneda para las categorías profesionales citadas, cubre también la indemnización por el hecho de recoger el dinero del personal de la empresa y por llevar el dinero al Banco o Caja de Ahorros.

**Artículo 29.— Servicios Nocturnos**

1. Cuando la dirección de la Empresa prevea la realización de servicios nocturnos, o cuando la Diputación solicite a la Empresa el realizarlos, ésta comunicará lo antes posible a la Parte social tanto la solicitud recibida de la Diputación como la previsión de los gráficos a realizar en dichos servicios nocturnos. Dichos gráficos no deberán pasar de 8 horas de servicio desde el inicio hasta su finalización.

2. Todos los servicios nocturnos, serán realizados por plantilla eventual, eliminándose la posibilidad de que sean realizados por personal fijo de la plantilla.

Así mismo, las partes firmantes acuerdan crear una comisión para hacer un seguimiento de los acuerdos referentes a la nocturnidad descritos en este artículo, esto es:

En caso de reducción de líneas y/o servicios por parte de la Diputación Foral de Bizkaia y en el caso de que la dirección de la empresa justifique ante el Comité de Empresa la imposibilidad de completar la jornada laboral del Personal de conducción con contrato indefinido se deberá dar solución prioritaria al excedente del personal fijo, comprometiéndose dicha comisión, en su caso, a cerrar un acuerdo satisfactorio para las partes en el que los servicios nocturnos, en tanto en cuanto se llegue al acuerdo, deberían ser realizados por personal fijo de la empresa.

En cualquier caso, en lo concerniente del coste económico de estas jornadas nocturnas se estará, al respecto del Personal de conducción, a lo dispuesto en el artículo 19 de este Convenio.

3. La Dirección de la Empresa podrá asignar, además de las personas precisas para los servicios nocturnos, algún otro personal de reserva o de apoyo, que percibirá lo indicado en los números anteriores, según los casos.

4. En los servicios nocturnos, viajeras y viajeros únicamente podrán viajar mediante las cancelaciones del Sistema «Barik», favoreciendo así el que no se vendan billetes, ni ningún otro título de viaje.

Artículo 30.— Modificación de servicios y gráficos

Dado que la organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, ésta se reserva la facultad de modificar los servicios y los gráficos dentro de las disposiciones legales vigentes.

La modificación de los servicios que supongan una autorización administrativa, será comunicada al Comité de Empresa de manera consecutiva al recibo del escrito de dicha autorización.

Cuando se prevea que las modificaciones de gráficos vayan a tener una cierta duración, dichos nuevos gráficos serán comunicados, con 15 días de antelación, por la Dirección de la Empresa al Comité de Empresa y al Comité de gráficos, para poder estudiarlos, con el fin de que puedan manifestar sus opiniones al respecto, independientemente de que la Dirección tome las decisiones que crea conveniente sobre los mismos.

Sin embargo, cuando se den modificaciones de gráficos motivadas por circunstancias imposibles de prever y, que de manera descriptiva, se enuncian: aumento o disminución de expediciones dentro de las condiciones de la concesión, refuerzos, fluctuaciones de personas viajeras por cambio de horarios laborales en otras empresas, afluencia imprevista de personas usuarias según los diversos períodos del año, enfermedad, permisos y bajas del personal, etc., tales modificaciones deberán tener en cuenta lo dispuesto en el presente Convenio en sus diferentes artículos sobre jornadas y descansos, debiendo ser comunicadas con 7 días de antelación al personal y a sus representantes.

De otra parte, cuando el gráfico asignado no se realizase en su totalidad tal como estaba previsto por razón de tráfico, averías o de fuerza mayor, o su realización se prolongara por las mismas razones más allá del tiempo previsto para su finalización, será abonado de acuerdo con lo efectivamente realizado. Sin embargo, en caso de que por parte de la Empresa se redujese el tiempo del gráfico ya asignado a un conductor/a sin que existan las razones expuestas, asignando a otro u otra la parte suprimida de dicho



gráfico, la primera persona citada tendrá derecho a que se le abonen los tiempos extraordinarios previstos en dicho gráfico.

Por el mero hecho de firmar este Convenio, las personas trabajadoras dan expresamente su conformidad a estos principios, sin que ello represente renuncia alguna a las compensaciones de carácter económico o no que puedan derivarse de la prestación de tales servicios. Así mismo, se comprometen a respetar la iniciativa de la Dirección de la Empresa, que se considera predominante, sin perjuicio de que una vez cumplidas las instrucciones en materia de horario y organización, se puedan hacer las observaciones o reclamaciones oportunas.

En cualquier caso, queda vigente el derecho individual a rescindir su contrato laboral y percibir la indemnización correspondiente, si se considerase perjudicada/o por una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

OTROS ASPECTOS LABORALES

Artículo 31.— Prendas de trabajo

Con el fin de llegar a dar una imagen unitaria de empresa y como muestra de respeto al público, el uso de las prendas de trabajo con el anagrama de Avanza será obligatorio para todo el personal al servicio directo de la explotación. Para ello, la Empresa entregará a los colectivos descritos a continuación dos uniformes cada año, uno de verano, en el mes de Abril, y otro de invierno, en el mes de Octubre, de acuerdo con el siguiente detalle:

- Al personal de conducción: como uniforme de verano: 2 camisas de manga corta o dos polos, un pantalón ligero y un jersey o chaleco de verano; y como uniforme de invierno: 2 camisas de manga larga, un pantalón más grueso y un jersey de invierno. Además, válido excepcionalmente para dos años, percibirán un chaquetón. También se entregará un buzo a las personas que lo soliciten y precisen.

La empresa entregará una bolsa de trabajo al Personal de conducción que por sus funciones la necesiten.

- Al personal de Cabinas: lo mismo que lo fijado en el punto anterior o su equivalente para esta categoría profesional.
- Al personal de inspección cuyas funciones se relacionen directamente con el seguimiento de los servicios adscritos a la explotación: como uniforme de verano: 2 camisas, un jersey y un traje completo de verano (este consistirá en un pantalón y un chubasquero), y como uniforme de invierno: 2 camisas, un jersey y un traje completo de invierno (este consistirá en un pantalón y prenda superior e inferior térmica). Además, percibirán una prenda de agua o abrigo, válido ésta para dos años.

Igualmente, se les hará entrega de un vale de 153,50 euros anuales, cantidad referida al año 2022, para la compra de calzado.

- Al personal de taller se le facilitarán las siguientes prendas:
 - a) Ropa de Verano: anualmente, dos polos de manga corta y pantalón, ambos de alta visibilidad, jersey y calzado seguridad, faja cada dos años.
 - b) Ropa de Invierno: Cada año: dos polos de manga larga, ropa interior térmica (camiseta, 2 pantalones y calcetines), calzado de seguridad, y dos buzos, jersey, pantalón y traje de agua (estos tres últimos elementos serán de alta visibilidad). Un anorak de alta visibilidad cada tres años.

Adicionalmente, en taller se podrá solicitar la ropa de trabajo a demanda en función de las necesidades que vayan surgiendo.

- El personal que, sin ser fijo, trabaje regularmente durante el verano recibirá el uniforme completo de verano correspondiente a su categoría, y si trabaja también



regularmente durante los meses de invierno recibirá el uniforme completo de invierno correspondiente a su categoría, incluido, en este caso, la prenda de agua o abrigo, si bien esta última prenda será válida para un período de tres años.

En todo caso, para la confección de las diversas prendas, se tendrá en cuenta el patronaje femenino.

En las categorías en las cuales se señale la existencia de un uniforme de verano, se podrá optar entre las dos camisas citadas de manga corta o dos polos.

El modelo o tipo de prendas y demás accesorios aquí citados deberán contar con el visto bueno de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

En caso de un deterioro importante en dichas prendas producido en el trabajo, las mismas serán cambiadas por otras, previa entrega de la deteriorada.

Artículo 32.— *Consulta y revisión médica*

En caso de que las consultas médicas no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo, y que las horas empleadas a tal efecto estén justificadas con el correspondiente certificado, se acumulará el tiempo invertido en las mismas.

Con el fin de que se tenga garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa, dentro de los tres primeros meses del año, organizará y ofrecerá una revisión médica para todas las personas empleadas que lo deseen y lo soliciten. Los gastos de dicha revisión médica no repercutirán en estas últimas, acumulando a las que lo realicen un total de 2 horas.

La Dirección de la Empresa y la plantilla en su conjunto, asumen los derechos, deberes y responsabilidades recíprocas que en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinadas por la legislación general vigente en cada momento, así como las disposiciones específicas de este Convenio sobre la materia.

La empresa tiene a disposición del personal, con contrato vigente y siempre bajo prescripción médica, un servicio de asistencia psicológica y de fisioterapia.

Para la utilización de los servicios profesionales citados, será preciso comunicarlo con anterioridad a la empresa, aportando certificado médico en virtud del cual se le prescriba el tratamiento oportuno. Si se optase por acudir a profesionales diferentes de los señalados por la empresa, esta última no se hará cargo de ninguno de los devengos que ello conlleve.

Artículo 33.— *Gestión y Complemento de las prestaciones en caso de Incapacidad Temporal*

La Dirección de la Empresa se reserva el derecho que le confiere la normativa vigente para contratar las coberturas legales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la Mutua que estime más conveniente. En caso de que la Dirección de la Empresa considere oportuno el cambio de Mutua, comunicará previamente dicha decisión al Comité de Empresa así como el nombre de la nueva Mutua elegida.

Igualmente, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho que le confiere la normativa vigente para contratar con las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes por enfermedad común y accidente no laboral, y para el control sanitario del personal junto con el otorgamiento, en su caso, de altas y bajas médicas, por parte de dichas entidades colaboradoras, en relación a dichas contingencias. La Empresa, antes de determinar la contratación de tales prestaciones con una nueva Mutua, con la antelación debida, propondrá al Comité de Empresa el nombre de la nueva Mutua y las características de sus coberturas para que aleguen lo que consideren oportuno.

Siempre que en las situaciones de baja por Incapacidad Temporal las prestaciones legales se mantengan como en la actualidad, la Empresa abonará al personal que se encuentre en tal situación, las cantidades siguientes:



- a) En I. T. por enfermedad o accidente no laboral: en los 15 primeros días: el 75 por cien de la base que haya servido para el cálculo de la prestación, y el 95 por cien de la misma base a partir del día 16 de baja, siendo, por tanto, el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a los quince primeros días de la baja, a un 35% en los días 16.º al 20.º, y a un 20 % de lo abonado a partir del día 21.º. Cuando alguien se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral que requieran hospitalización al menos durante una noche, la Empresa abonará, por el tiempo que permanezca ingresado, el 100 por cien de la base que haya servido para el cálculo de la prestación legal. Una vez finalizado el periodo de hospitalización, se aplicarán nuevamente los porcentajes reflejados en el apartado a), teniendo en cuenta que para hallar la cantidad a percibir, deberán sumarse los días que permaneció hospitalizado.
- b) En I.T. por accidente laboral: desde el primer día de baja: el 100 por cien de la base que haya servido para el cálculo de prestación legal, siendo, por tanto, el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a un 25% de lo abonado.

Artículo 34.— Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales

La Empresa deberá tener suscrita una Póliza de Seguro Complementario Colectivo de Accidentes, con cobertura durante las 24 horas del día, para todas las personas que se halle en situación de alta en la Empresa a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio, y que con posterioridad a tal fecha sufrieran un accidente, laboral o no laboral, incluido el infarto.

Las beneficiarias de dicha póliza, en caso del fallecimiento de la persona, están designadas en la misma de acuerdo con el siguiente orden excluyente: cónyuge no separado legalmente; en su defecto, los hijos; en su defecto, los padres; y en su defecto, los herederos legales. Sin embargo, individualmente se podrá designar libremente, mediante comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, a las beneficiarias de dicha póliza, para el caso de su fallecimiento.

Dicho Seguro cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

- Por muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, reconocidas por los organismos competentes o, en su caso, por la jurisdicción laboral: 48.000 euros.
- Por invalidez permanente parcial con pérdidas anatómicas o funcionales que no constituyan las incapacidades descritas en el párrafo anterior, se indemnizará conforme a los baremos y porcentajes establecidos en la Póliza, sobre el capital asegurado de 48.000 euros.

La prima correspondiente a dicho Seguro será satisfecha por la Empresa, si bien la mitad de la misma será a cuenta de los/as trabajadores/as, por lo que la Empresa deducirá de la nómina mensual particular una doceava parte del total anual que a cada uno corresponda.

A los efectos de determinar la fecha del hecho causante, el capital asegurado y la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente, sea o no de trabajo, incluido el infarto, la fecha del hecho causante es la misma fecha en que ocurra dicho accidente, y en consecuencia la indemnización exigible será la pactada en dicha fecha y la misma correrá a cargo de la aseguradora con quien estuviera pactada la Póliza en dicho momento, sin perjuicio de la subsidiariedad que por Ley pudiera determinarse.

Artículo 35.— Licencias

Para que puedan ser concedidas las licencias del presente artículo se deberán solicitar lo antes posible a su disfrute, siempre que se pueda, ante la persona responsable correspondiente. Además presentarán, antes si se puede y en todo caso después, los justificantes que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las licencias. En todo caso, la licencia por necesidad de atender asuntos propios deberá notificarse con la suficiente antelación para su concesión.



Como principio general, la duración de las licencias se entenderá referida siempre a los primeros días de trabajo consecutivos desde el día en que se produzca el hecho causante de las mismas. Sin embargo, si se hubiese iniciado la jornada laboral de trabajo, dicho cómputo se iniciará el siguiente día de trabajo.

No obstante, la licencia por matrimonio de la persona trabajadora se entenderá referida a días naturales, los cuales se computarán a partir del primer día de trabajo en el que se inicie la licencia, la cual, a petición de la persona interesada, podrá computarse desde fechas inmediatamente anteriores a la celebración del matrimonio.

Excepcionalmente también, para las licencias contempladas en los párrafos e), f) y g), se dispondrá de un margen de hasta 7 días naturales desde el hecho causante para hacer uso de tales licencias, siempre que dicho hecho causante persista al momento de solicitar las mismas.

Si las licencias no se piden cumpliendo los requisitos indicados, se pierde el derecho a las mismas, y si la causa alegada resultase falsa o se hubiera desvirtuado la misma por la persona solicitante, dará lugar a responsabilidad disciplinaria. Sin embargo, en cualquier caso, se contemplará el lado humano de cada situación, y se podrá llegar a acuerdos compensatorios. En ningún caso las licencias podrán ser compensadas económicamente.

Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

- a) Matrimonio de la persona trabajadora o inscripción como pareja de hecho: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de padres/madres, hijas/os y hermanas/os o inscripción como pareja de hecho: 1 día de trabajo, ampliable a 3, en caso de que la distancia sea superior a 150 km, siendo 2 de ellos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- c) Muerte del cónyuge o hijas/os, incluidos también las hijas/os políticas/os: 4 días de trabajo. Cuando se necesite realizar un desplazamiento y siempre que la distancia sea superior a 200 km, se ampliará en 2 días.
- d) Muerte de padre, madre o hermanas/os: 3 días de trabajo, ampliables a 5, en caso de que su residencia o su fallecimiento esté o tenga lugar a una distancia superior a 150 km de la residencia de la persona trabajadora; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- e) Por ingreso en institución sanitaria, entendiéndose que existe «ingreso» siempre que el pariente enfermo pernocte al menos una noche en dicha institución sanitaria:
 - De cónyuge o hijas/os, incluidos también las/os hijas/os políticas/os: 3 días de trabajo retribuidos ampliables a 6, siendo los tres últimos sin retribución. Cuando se necesite realizar un desplazamiento y siempre que la distancia sea superior a 200 km, se ampliará en 2 días.
 - De madres/padres, abuelas/os, nietas/os o hermanas/os: 2 días de trabajo retribuidos, o 4 días de trabajo retribuidos siempre que la distancia sea superior a 200 km, ampliables en todo caso a 5, siendo los tres o el último sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- f) Por enfermedad o accidente graves, diagnosticados como tal, de cónyuge, hijas/os, madres/padres, abuelas/os, nietas/os y hermanas/os: 2 días de trabajo retribuidos, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución; se extenderá hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad. Cuando se necesite realizar un desplazamiento y siempre que la distancia sea superior a 200 km, el número de días se ampliará en 2 días.
- g) Por intervención quirúrgica sin ingreso en institución sanitaria que precise reposo domiciliario: dos días por parientes incluidos hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad. Cuando se necesite realizar un desplazamiento y



siempre que la distancia sea superior a 200 km, el número de días se ampliará en 2 días.

En el supuesto de intervención quirúrgica sin ingreso en institución sanitaria ni reposo domiciliario el día mismo de la intervención quirúrgica será retribuido, siempre que tal fecha sea día de trabajo para la persona que solicite la licencia. Se extenderá hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- h) Muerte de las/os abuelas/os 2 días de trabajo y nietas/os: 3 días de trabajo; en ambos casos se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos. Cuando se necesite realizar un desplazamiento y siempre que la distancia sea superior a 200 km, el número de días se ampliará en 2 días.
- i) Traslado de domicilio: 1 día de trabajo.
- j) El tiempo necesario para la tramitación de documentos públicos, cuando los mismos tengan que ser tramitados personalmente y que no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo.

A este respecto, y a modo de ejemplo, se consideran deberes de tales características, la expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte, certificados y registros de Organismos oficiales, citaciones de juzgados, etc.

- k) En los días de bautizo y primera comunión de hijas/os se hará coincidir un día de descanso con dichos días, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo octavo del apartado b) del artículo 14.º de este Convenio.
- l) Por lactancia: Además de lo estipulado en el artículo 37, punto 4.º del ET, la persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora a su arbitrio, podrá sustituir el derecho por un permiso de 10 días que se acumularán al citado permiso de maternidad/paternidad. Este artículo citado del ET se refiere al derecho a una hora de ausencia del trabajo o sustitución por media hora de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por ambas personas progenitoras, adoptantes, acogedoras o guardadoras.

En los casos de enfermedad grave justificada y continuada de los parientes relacionados en los apartados e), f) y g), el personal tendrá derecho a un segundo permiso, por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, pero sin que sea de aplicación para esta segunda licencia la ampliación por distancia de la residencia habitual.

En caso de que sea necesario utilizar las licencias señaladas anteriormente durante el disfrute de los días de compensación de horas extras, la persona deberá también solicitarlas y justificarlas según lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo. En tales casos, los días de compensación de horas extras transformados en días de permiso, serán concedidos nuevamente en algún calendario mensual posterior, previo acuerdo entre la persona interesada y el responsable correspondiente.

En el apartado a) del presente artículo se incluye la vida en pareja sin vínculo matrimonial, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y certificado de convivencia del municipio correspondiente. El derecho a la licencia del apartado a) sólo podrá ser ejercitado dentro de los 40 días siguientes al inicio de la convivencia. Dicha licencia no podrá disfrutarse nuevamente ni en razón de un posterior matrimonio con la misma persona, ni en razón de una nueva convivencia con una persona diferente, ni en razón de nuevo matrimonio, salvo defunción de la pareja e inicio de nueva convivencia o matrimonio, hasta transcurridos cinco años desde la anterior licencia.

Las licencias del presente artículo también podrán ser solicitadas por personas que tengan una vida en pareja sin relación matrimonial, de tal manera que tendrá el mismo tratamiento la situación de la persona trabajadora que la del cónyuge, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y de convivencia del municipio correspondiente y siempre que la convivencia tenga una consideración de estabilidad semejante a la matrimonial.

**Artículo 36.— Vacaciones**

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal tendrá derecho al disfrute anual de los siguientes días de vacaciones:

- Personal de conducción: 32 días naturales de vacaciones.
- Personal de inspección: 35 días naturales de vacaciones.
- Personal de administración, taller, cabinas y lavacoches: 27 días de trabajo anuales.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural. En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año, y para los contratos fijos a tiempo parcial, se calcularán los días de vacaciones que les correspondan en proporción a su tiempo de servicio y a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario base, plus de antigüedad, plus de convenio e incentivos, si la categoría profesional lo señalase.

Asimismo, en atención a la Sentencia del TSJ del País Vasco de fecha 5 de septiembre de 2017, también se incluirá la media de los once meses anteriores de los siguientes conceptos salariales variables:

- Plus de nocturnidad, total y parcial.
- Plus sábado.
- Plus domingos y festivos.
- Plus de guardia.

La retribución de vacaciones incluirá estos pluses exclusivamente para aquellas personas que realicen su jornada diaria de trabajo en algunos de esos días, tratándose de complementos salariales que se retribuyen por una circunstancia del trabajo realizado de forma habitual dentro de la jornada ordinaria, excluyéndose los mismos cuando su percepción sea extraordinaria, y se mantendrá la inclusión de tales conceptos en tanto en cuanto se mantenga el actual criterio del TJUE en relación con la retribución de vacaciones, excluyéndose en caso de que el criterio del TJUE se modifique y excluyéndose, asimismo y en cualquier caso, aquellos conceptos que tuvieran carácter extra salarial o indemnizatorio.

El cálculo del promedio de los variables indicados se hará computando cada año natural, de enero a diciembre, de manera que en el momento del disfrute de las vacaciones se percibirán únicamente los conceptos fijos y será en el mes de enero de cada año natural, tras el cierre del ejercicio anterior, cuando se procederá al pago del promedio de los variables correspondientes.

En lo que respecta a situaciones de incapacidad temporal, tales períodos no se computarán a ningún efecto, de manera que el promedio se realizará computando exclusivamente los períodos en alta.

La Empresa propondrá con la antelación debida los periodos de vacaciones disponibles para cada grupo. Con el fin de que nadie tenga un trato preferencial o discriminatorio en el disfrute anual de sus vacaciones, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa elaborarán unos turnos para que se vayan eligiendo vacaciones entre los periodos propuestos por la Dirección de la Empresa, de tal manera que los turnos de elección de las vacaciones anuales sean rotativos entre las personas de cada grupo.

El listado para la elección del mes vacacional se publicará durante el mes de enero y se retirará dos meses antes del comienzo del periodo estival, salvo que se complete antes, en cuyo caso se retirará en el momento de completarse.

Con el fin de no retrasar el orden de selección, el personal dispondrá de un máximo de 5 días desde la fecha en que se haya inscrito la persona anterior a él (al inscribirse habrá de reflejarse la fecha de elección). Transcurrido este plazo de 5 días, y si no ha seleccionado su periodo de vacaciones, perderá el turno y dará derecho a la siguiente en el listado a elegir el mes que le interese.



Las vacaciones del personal de conducción se disfrutarán desde el 29 de Junio hasta el 2 de octubre, diferenciándose los siguientes cinco periodos:

1. 29 de junio al 30 de julio
2. 31 de julio al 31 de agosto.
3. 1 de septiembre al 2 de octubre.
4. 15 de julio al 15 de agosto.
5. 16 de agosto al 16 de septiembre.

Para el personal de inspección el periodo vacacional de inspección de calle o en ruta será en julio y agosto, en todo caso manteniendo como máximo las dos personas actuales de vacaciones durante la Semana Grande de Bilbao. De manera que los periodos vacacionales serán: dos personas en el mes de julio, dos personas en el mes de agosto y una persona del 15 de julio al 15 de agosto.

Para el resto del personal, las vacaciones se disfrutarán con carácter general entre los meses de julio y septiembre, si bien se tendrá en cuenta en el establecimiento de los diversos periodos de vacaciones la necesidad de ampliar el periodo vacacional a finales de Junio y a inicio de Octubre.

El calendario de vacaciones se efectuará, en todo caso, dentro del primer trimestre de cada año, debiendo conocer cada persona las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

El personal, con la excepción del de conducción, dispondrá de 4 días al año, a cuenta de su periodo vacacional y a elección individual, que deberán ser solicitados dentro de la quincena del mes inmediatamente anterior a aquel en que se desee disfrutarlo. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más personas disfrutando del mismo día libre en cada centro de trabajo. Se especifica además que en estas categorías antes de la planificación del periodo vacacional anual se podrán reservar estos 4 días libres o parte de ellos (si no los hubiese disfrutado ya con anterioridad) a fin de proceder a su disfrute a lo largo del resto del año. Al respecto del personal adscrito a las Cabinas, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio en el sentido de que se deberá limitar al hecho de que no coincidan en una misma cabina y que los días elegidos se encuentren fuera del periodo vacacional.

La plantilla tendrá derecho al disfrute dentro del año natural o al año siguiente de las vacaciones pactadas siempre que no hubiesen podido iniciar su disfrute en la fecha fijada en el calendario por estar en situación de I.T.; la especificación al año siguiente se mantendrá vigente en tanto en cuanto no haya alguna variación legal o jurisprudencial que modifique la actual doctrina favorable a la misma.

Artículo 37.— Retirada y gastos de renovación del Permiso de conducir

Cuando una persona adscrita a conducción al servicio de la Empresa sea privada temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

- a) Cualquiera que sea la duración de la privación del permiso de conducir, la Empresa podrá destinarle a un puesto de trabajo, sea de inferior o superior categoría, con el salario correspondiente a dicho puesto.

Si la Empresa prevé la imposibilidad de efectuar lo anterior, deberá concertar, previamente una póliza que asegure la percepción de una cantidad mensual equivalente a su salario base mensual, en caso de privación de carnet, sufragando por mitades, entre Empresa y la persona afectada, el importe de la prima.

En el caso de que la Empresa no dispusiera de un puesto de trabajo de inferior o superior categoría y no hubiese concertado la póliza a que se hace referencia, estaría obligada a abonar la cantidad mensual equivalente a su salario base mensual, mientras que la persona sancionada se encuentre privado del permiso de conducir.



- b) En cualquier caso, los primeros 32 días de privación de carnet, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas, a partir del día 33 de los de privación de carnet.
Si se dispusiese de horas compensatorias de descanso pendientes de disfrutar, éstas se añadirán al periodo anterior.
- c) Al Personal de conducción que 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.).
Dicha persona responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse por la realización de servicios sin la posesión del carnet de conducir, como consecuencia de la falta de comunicación por escrito, respecto al día exacto en que se le ha retirado el permiso de conducir.
- d) En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del carnet, la persona podrá ser despedido de la Empresa, quedando extinguido el contrato de trabajo.
Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de los delitos que lleven consigo la privación del carnet, se haya producido dentro de un mismo año natural.
- e) Cuando la retirada del carnet, judicial o administrativa, sea debida a un hecho acaecido con anterioridad a la entrada, con contrato indefinido, en la empresa, la persona afectada quedará en situación de excedencia forzosa durante el periodo de retirada del carnet. Al finalizar esta situación se incorporará a la empresa en la misma categoría y condiciones económicas que disfrutaba con anterioridad, exceptuándose la fecha de antigüedad, a cuyo cómputo no se sumará el tiempo en que se encuentre en situación de excedencia forzosa.
Los gastos ocasionados para la renovación del permiso de conducir de la clase «D», Tarjeta Escolar y de la Tarjeta de Conducción (Tacógrafo) para personal fijo en plantilla o eventuales con continuidad en la empresa, cuyas categorías profesionales conlleven la obligatoriedad de su titularidad, serán abonados por la Empresa.
Todos los gastos ocasionados para la renovación del CAP correspondiente al personal de conducción con contrato indefinido o eventuales con continuidad en la empresa serán a cargo de la empresa y el tiempo de realización del mismo será considerado como tiempo de trabajo, pudiendo distribuirse el tiempo del curso de acuerdo a la legislación que lo regule, quedando la organización de dichos cursos a cargo de la empresa.

Artículo 38.— Dimisión del personal y plazo de preaviso

El personal que voluntariamente cese en la Empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 15 días como mínimo. La comunicación de dimisión se hará por escrito para dejar constancia de la misma, firmándose por la Empresa el recibí e indicando la fecha de entrega.

Artículo 39.— Jubilación obligatoria a la edad de 68 años

Dadas las características del trabajo realizado, cuando alguna persona llegue a la edad de 68 años y haya cotizado los años necesarios para percibir el 100 por cien de la pensión de jubilación, deberá jubilarse, por lo que causará baja definitiva en la empresa por tal motivo el mismo día de cumplir tal edad (Disposición adicional 10.^a del Estatuto de los Trabajadores).

La medida de fomento de empleo vinculada a la presente cláusula está establecida en el artículo 50 del presente Convenio, en que la empresa se obliga a mantener el volumen de empleo indefinido, de manera que cada persona que acceda a la situación de jubilación necesariamente conllevará la contratación de una nueva persona indefinida.

**Artículo 40.— *Jubilación parcial, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo***

Toda persona que cumpliendo los requisitos legales para acogerse al contrato relevo solicite a la empresa la jubilación parcial, generará el derecho automático a ello, de tal manera que la empresa tras petición por escrito le concederá el mismo, suscribiendo el contrato relevo desde el día que así lo solicite, al porcentaje de jubilación que la persona solicitante indique y siempre entre los porcentajes mínimos y máximos que marca la ley. En todo caso, el relevista firmará un contrato indefinido al 100%, siendo este relevista la primera persona que, por orden de la bolsa de trabajo, correspondiera su contratación. Los periodos a trabajar hasta la edad ordinaria de jubilación que la ley marca en cada momento tendrán que ser acordados previamente entre la persona relevada y la empresa.

Artículo 41.— *Incapacidad permanente total para la profesión habitual*

A partir de la firma del presente Convenio el personal que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, podrá optar por una de estas dos alternativas a partir de la fecha de efectos:

- 1) Causar baja definitiva en la Empresa, en cuyo caso ésta le complementará la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 60 % de la base reguladora.
- 2) Optar por un puesto en la empresa compatible con sus facultades.
 - A) En el caso de que no exista puesto de trabajo en la empresa, esta complementará la prestación que la persona perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar inicialmente el 100% de la base reguladora desde la fecha de efectos hasta la de incorporación al nuevo puesto de trabajo hasta un máximo de dos personas; en el caso de existir más de dos personas en esta circunstancia percibirán como complemento hasta el 75 % y la percepción será mensual y rotativa al objeto de repartirla equitativamente. Los complementos inicialmente calculados, se incrementarán en cada uno de los años en el mismo porcentaje que se eleve la prestación que perciben por IPT.
 - B) En el caso de que exista puesto de trabajo en la empresa, a partir de su incorporación al trabajo, la retribución que percibirán estas personas, será la que esté establecida en tablas salariales para la categoría salarial del nuevo puesto en el que desarrollen su trabajo.

En caso de existir más de una persona en esta circunstancia la asignación del trabajo será rotativa al objeto de que exista un reparto de trabajo equitativo. En este sentido, se descontará proporcionalmente el complemento, descrito en el apartado A), en atención a los días de alta de la persona, de manera que por cada mes o tiempo trabajado, se descontará el complemento, proporcionalmente y en su integridad, en el mismo período sucesivo, con el tope máximo de seis meses al año.

Las personas que opten por reingresar en la empresa en estas condiciones, podrán ser contratadas bajo la modalidad contractual temporal establecida para personas con discapacidad.

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 estas personas en las siguientes condiciones:

— Los puestos que se reservan serán:

- Personal de cabinas.
- Personal de liquidación.
- Personal de limpieza (lavacoches) y repostaje.
- Personal de inspección.

— Estas personas deberán reunir los requisitos necesarios para desempeñar el puesto al que acceden.



Para garantizar la posibilidad de reserva de estas plazas, de los puestos citados, se ocuparán estas vacantes temporalmente con personal de la plantilla estable hasta el tiempo máximo permitido para no generar derechos consolidados sobre dicha plaza, hasta que exista una persona en situación de Incapacidad permanente total que tenga preferencia a ocupar el puesto. En el caso de puestos de noche se acuerda que la persona sujeta a este artículo tenga preferencia ante la siguiente plaza de día reservada a personas incapacitadas. Si no ejercita la preferencia en primera instancia permanecerá en su puesto de noche.

Las personas 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 la persona se niegue a la incorporación a uno de los puestos reservados tanto de vacante fija como de vacante temporal, 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 de la persona en los locales de la Empresa.

En caso de que fuera revisada la invalidez total por el Organismo competente, si fuese declarada apta para su anterior puesto de trabajo, se le incorporará a dicho puesto en las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la situación de invalidez total. Si, por el contrario, como consecuencia de dicha revisión, fuese declarada afecta de una invalidez absoluta, el nuevo contrato será entonces rescindido.

Artículo 42.— Defensa jurídica de la plantilla por parte de la Empresa

Cuando el personal de la empresa sea citado ante Juzgados y Tribunales como consecuencia de accidentes de circulación y/o incidentes relevantes acaecidos dentro del desempeño profesional de las funciones propias de su categoría y siempre que la Empresa no sea parte demandada o demandante por o frente al mismo, la Empresa asumirá su defensa jurídica. En caso de que no se aceptase el servicio de abogados asignado por la Empresa, ésta no se hará cargo de los costos que la defensa jurídica profesional podría ocasionarle.

Artículo 43.— Indemnización a la pareja y, en su defecto, descendientes de la persona fallecida

En caso de producirse el fallecimiento de una persona trabajadora que se encuentre en situación de alta en la Empresa, la pareja o a quien se le reconozca la pensión de viudedad por el organismo competente y, subsidiariamente, a las descendientes a cargo de la persona fallecida, percibirá una indemnización por fallecimiento de 4.994,84 euros. En este segundo supuesto, de descendientes a cargo de la persona fallecida, para resultar beneficiarias se deberá cumplir con la totalidad de los requisitos dispuestos a continuación, siendo repartida proporcionalmente la indemnización arriba señalada en caso de varios acreedores a la misma.

Los requisitos obligatorios son los siguientes:

- a) La persona descendiente no deberá haber superado la edad máxima de 25 años.
- b) La persona descendiente deberá encontrarse a expensas de la fallecida, entendiéndose por ello cuando las descendientes se encuentren incluidos en la declaración que se hace de la situación familiar en el impuesto de IRPF. También se podrá acreditar el estar a sus expensas por cualquier otro medio que sea considerado como suficiente por la Dirección de la Empresa.

**Artículo 44.— Viajes gratuitos en los servicios de la Empresa****a) Para la plantilla y sus familiares**

Para poder viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa, —siempre dentro de las normas dictadas por la Dirección de la misma—, toda persona trabajadora y su cónyuge, así como sus descendientes hasta cumplir los 25 años de edad (salvo que estos descendientes tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33% cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores al SMI) y los familiares con los que convivan, sólo en tanto en cuanto dichos descendientes y familiares estén a expensas de la persona trabajadora, deberán poseer la tarjeta de identidad de la Empresa que les habilita para ello.

A estos efectos tendrá la misma consideración que el cónyuge, la persona con la que mantenga una vida en pareja sin vínculo matrimonial, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento o certificado de convivencia del municipio correspondiente.

Básicamente se entenderá que «están a expensas de la persona trabajadora» cuando los descendientes y familiares se encuentren incluidos en la declaración que se hace de la situación familiar en el impuesto del IRPF. También se podrá demostrar el «estar a sus expensas» por cualquier otro medio que sea considerado como suficiente por la Dirección de la Empresa.

b) Para personas viudas y huérfanas del personal

La utilización gratuita de los servicios de la Empresa se extiende también a las personas viudas de aquellas que hayan fallecido estando de alta en la Empresa, mientras perdure su estado de viudedad y en las mismas condiciones que el resto de los familiares de la plantilla. Igualmente, sus descendientes podrán disfrutar de la utilización gratuita de los servicios de la Empresa hasta cumplir los 25 años de edad.

c) Para pensionistas de la Empresa

Todo el personal que haya cesado de trabajar en la Empresa por jubilación o invalidez permanente total o absoluta, así como sus cónyuges o personas viudas mientras perdure su estado de viudedad, podrán disfrutar, si lo solicitan, de la tarjeta que les habilita para viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa. Igualmente, los descendientes de pensionistas podrán disfrutar de la utilización gratuita de los servicios de la Empresa hasta cumplir los 25 años de edad.

Artículo 45.— Bolsa de Trabajo Temporal del Personal de Conducción

1. La comisión de empleo del Convenio tendrá la decisión en cuanto a las listas definitivas a aplicar. Pudiendo eliminar, modificar y/o admitir, de manera provisional y/o definitivo personal afectado en las mismas, así como modificar el orden de puestos de la misma, en base a los supuestos que en esta regulación se determinen.

Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte, cualquiera que sea la causa, la bolsa de trabajo permanecerá inalterable, manteniendo su personal el mismo orden de ocupación de cara a su futura contratación.

2. El criterio de llamada será en base al orden de la lista, llamando primero a la persona que más arriba se encuentre en la propia bolsa de trabajo.

3. La gestión de las contrataciones se realizará, de manera habitual, utilizando el criterio de llamada marcado por el orden de la bolsa. Para ofrecer una mayor transparencia y/o visibilidad se acuerdan realizar las siguientes acciones:

- En lo referente al personal de conducción que no tuviera asignado calendario al inicio de mes, la empresa llevará un registro donde se indique la fecha y la causa de la llamada.
- Se realizarán reuniones mensuales de la comisión de empleo, para verificar que el criterio de llamada se ha hecho de la forma correcta.



4. En caso de producirse un Contrato Relevo, Incapacidad Total, absoluta o gran invalidez, o cualquier tipo de baja o vacante en la empresa de una persona fija, ese contrato se le deberá ofrecer a la primera persona que esté en dicha bolsa de trabajo, realizándose un contrato fijo a ésta última. Esto va en consonancia con la no amortización de puestos de trabajo firmada por los sindicatos y la Diputación Foral de Bizkaia.

5. Las notificaciones al personal de la bolsa de trabajo, se realizarán siempre desde los números de teléfonos correspondientes al Jefe de Planificación y/o el Jefe de Operaciones, 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 todos los miembros de la bolsa de trabajo, así como del Comité de Empresa. Así mismo, a cada persona que se llame se le ofrecerán todas las opciones de contratación existentes que pudieran existir en ese momento, pudiendo elegir la que más le convenga.

6. La notificación se realizará vía llamada telefónica desde los teléfonos del punto 5 y se mandará un mensaje de texto o un e-mail, a quién lo facilite. Siempre se procurará notificar a la persona con un mínimo de 48 horas de antelación.

7. En caso de notificar con 48 horas o más de antelación y la persona no acepte el puesto, la persona podrá ser sancionada 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 notificada con menos de 48 horas no se podrá sancionar, para tener en cuenta las 48 horas, se estará al envío del e-mail, mensaje de texto 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 para solicitar una excedencia obligatoria, y durante el periodo que este recogido en los convenios o en el Estatuto. La persona que se incorpore después del disfrute de una excedencia ocupará la misma posición en la bolsa de trabajo que ocupaba en el momento de la solicitud de dicha excedencia, independientemente de que el resto de personal de la bolsa de trabajo se hubiera desplazado por las causas establecidas en la regulación de la misma. Todo esto, previa presentación de vida laboral en la que demuestre que no haya tenido ninguna actividad laboral. En el caso de que el trabajador tuviera actividad laboral durante el periodo de la excedencia, se incorporaría en la lista en la última posición de la lista vigente.

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 3 puestos en la Bolsa de Trabajo de la empresa llamante.
- Si es la 2.^a negativa, la persona descenderá, 6 puestos en la Bolsa de Trabajo de la empresa llamante.
- A partir de la 3.^a negativa y siguientes la persona ira descendiendo 10 puestos en la Bolsa de Trabajo de la empresa llamante.

En caso de solicitud de justificación de notificación, la empresa las presentará. Cuando un trabajador se niegue a aceptar un contrato, la empresa le enviara una comunicación solicitando que responda a la negativa, a efectos de comprobación de la comisión de empleo.

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 Comisión de Empleo, o a la dirección de la empresa.

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 IT.



- Tener las condiciones de los permisos legales de los convenios y Estatuto y por el tiempo reflejado en los convenios y en el Estatuto.
- Motivos de excedencia forzosa.

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

12. En caso de despido procedente, el cual no haya sido recurrido ante los juzgados, o siendo recurrido, sea declarado procedente por el juez significará la salida de esa bolsa de trabajo de manera definitiva de la persona afectada.

13. Toda persona con contrato indefinido en cualquiera de las Concesiones de Bizkaibus que cause baja voluntaria en cualquier otra de las concesiones de Bizkaibus, no tendrá derecho a ser incluido en ninguna de las bolsas de eventuales con los días trabajados hasta la fecha de baja voluntaria de la Empresa.

14. El personal de la bolsa podrá solicitar dos quincenas consecutivas fuera del periodo estival pudiendo disfrutar tan solo de una quincena en cualquiera de estos meses estivales.

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 las solicitudes por orden de entrega de las mismas a la Comisión de Empleo o Comité de Empresa.

15. En caso de necesidad y porque no haya bolsa para continuar llamando a la gente, la empresa podrá contratar personal externo, respetando el acuerdo firmado por las empresas y los sindicatos de fecha 4 de noviembre de 2014. Este personal nuevo, siempre estará por debajo, en la bolsa de trabajo.

16. En caso de coincidir dos o más personas en la fecha de contratación, el orden de entrada en la bolsa temporal de trabajo será para la persona de mayor edad.

17. La bolsa de trabajo se actualizará en las reuniones de la comisión de empleo, que serán mensuales.

18. Al personal se le entregará su calendario laboral en el momento de firma de contrato, o con anterioridad al mismo, pero siempre antes de empezar a desarrollar dicho contrato

19. Si a una persona eventual se le ofrece contrato indefinido, dado que le toca por el orden en la lista y renunciase al contrato indefinido, pasará al último lugar de la bolsa de trabajo en la empresa donde ha rechazado dicho contrato indefinido.

20. En cualquier caso, cabrá la posibilidad de hacer una ampliación de los requisitos y funcionamiento de esta bolsa de trabajo en base a acuerdos que se alcancen en comisiones de empleo, debiendo contar siempre con el acuerdo mayoritario de las partes.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete a no contratar personal de Empresas de Trabajo Temporal.

La Comisión de Empleo, compuesta por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa, tiene por objeto tratar las plantillas de la bolsa de trabajo, en función de la regularidad de servicios y líneas, con el fin de que los puestos de trabajo fijos sean cubiertos por personal con contrato indefinido.

21. El personal de conducción de nueva incorporación recibirá una formación de al menos 3 días de trabajo, previo a su incorporación al servicio activo. La comisión de empleo dentro de sus competencias valorará la posibilidad de incrementar el número de días mediante acuerdo por las partes que la forman. La realización de esta formación previa no supondrá la incorporación efectiva a la bolsa, siendo necesario que el trabajador haya realizado al menos 5 días de servicio activo, para que sea considerado a todos los efectos como miembro de la bolsa de trabajo temporal del personal de conducción.



22. El personal de conducción de nueva incorporación que supere el proceso de selección (tanto las pruebas prácticas como las entrevistas) y que acredite como mínimo el perfil lingüístico PL1 o B1, tendrá preferencia de entrada con respecto a la totalidad del personal seleccionado.

Artículo 46.— Formación de personal

La Dirección de la Empresa pretende fomentar al máximo la formación, de tal manera que está dispuesta a facilitar al personal que lo desee la posibilidad de completar o desarrollar su propia formación personal y profesional.

En tal sentido, se potenciará la obtención del permiso de conducir autobuses para el Personal de Taller y de limpieza y repostado. Al mismo tiempo se facilitará la posibilidad de obtención del Certificado de Graduado Escolar, el estudio de idiomas, el reciclaje en conocimientos de mecánica y de los programas informáticos de uso habitual, así como en los conocimientos de circulación vial y legislación del transporte.

En tal sentido, se constituye una Comisión Mixta de Formación, compuesta por representantes de la Dirección y por 3 representantes del Comité de Empresa, con el objeto de analizar las necesidades de Formación, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para ambas partes.

Dicha comisión determinará así mismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para las personas participantes en dichos cursos.

Los planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en la Fundación Vasca para la Formación Continua.

En todo caso, se está a la espera de poder realizar un diagnóstico actual de las necesidades formativas de la empresa a fin de poder realizar un posterior Plan de Formación con la participación de la Comisión Mixta de Formación.

Artículo 47.— Garantías sindicales

a) Normas de carácter general

En esta materia se cumplirá lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y lo estipulado en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en cuanto a los derechos de representación colectiva como en cuanto a los derechos de reunión de personas trabajadoras.

Por la ampliación de personal de la empresa, se fija que el crédito mensual retribuido para el ejercicio de las funciones de las personas que forman parte del Comité de Empresa sea de 30 horas mensuales que se computarán anualmente. Se acuerda que cualquier persona del Comité de Empresa podrá ceder su derecho a usar dicho crédito total o parcialmente a otro miembro de dicho Comité.

Debido a las futuras obras que se deben llevar a cabo en la instalación del centro de trabajo de Lemoa, la empresa se compromete a posibilitar un local adecuado a disposición de las secciones sindicales a fin de que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con la plantilla.

b) Personas Delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y Salud Laboral, Higiene y medio Ambiente

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa designará a tres personas como Delegadas de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa estará formado por tres Delegadas de Prevención y por otras tres representantes de la Dirección de la Empresa.

c) Caso particular de horas de representación y dietas

Si en los días de reunión del Comité de Empresa, alguna persona de sus partícipes debía disfrutar de descanso de acuerdo con el calendario mensual, dicho descanso será



compensado por otro descanso solicitado dentro de los plazos reglamentarios en los meses sucesivos.

Dicho descanso, a elección de la interesada, será compensado o bien por otro descanso dentro del mes, si hay posibilidad para ello, o por inclusión de un descanso más en el próximo calendario mensual.

Cuando se hagan reuniones del Comité de Empresa, de la Comisión Paritaria, del Comité de Seguridad y Salud o de cualquier otra clase en el ejercicio de la actividad de representación laboral, en las que participantes de las mismas tengan que celebrar la comida del mediodía, por imperativo de las mismas, la Empresa abonará a las personas participantes en dichas reuniones el coste de comida, previa justificación de los gastos incurridos y con el límite del valor de la dieta de comida establecido en el presente Convenio.

Asimismo, cuando, en utilización del crédito de las horas sindicales, se reúna el Comité de Empresa, se tendrá derecho a percibir íntegramente lo que hubiesen percibido en la realización del trabajo asignado en esos días de reunión, sin que en ningún caso se produzca duplicidad, en relación con el párrafo anterior, por motivo de dietas.

d) *Secciones sindicales*

Se reconocen las secciones sindicales que tengan, al menos, un 35 por cien de afiliación en la Empresa. Las secciones sindicales constituidas, que cumplan con el requisito de afiliación indicado, tendrán derecho a tener un Delegado Sindical, que será designado por la Federación correspondiente de su Sindicato, siendo dicha designación comunicada por escrito a la Dirección de la Empresa.

Las personas delegadas sindicales así nombradas tendrán las mismas competencias y garantías que las integrantes del Comité de Empresa. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, será de 80 horas mensuales.

Cada central sindical, para el mejor ejercicio de las labores sindicales específicas, podrá acumular en la persona delegada sindical, y hasta el total de su jornada laboral, las horas que correspondan a las personas que integran el Comité de Empresa elegidas en la candidatura de su Sindicato.

e) *Único órgano negociador*

En el seno de la Empresa, el único órgano negociador será el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, si así lo decide el personal por mayoría, pero sin que pueda existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores. En cuanto a la intervención de asesores/as sindicales, sea cual fuese su profesión, se aceptará su presencia en las negociaciones del Convenio Colectivo de Empresa.

f) *Comunicación de sanciones*

Simultáneamente a la adopción de cualquier medida disciplinaria, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y, en su caso, de la sección sindical a la que pueda pertenecer la persona afectada; la comunicación hará referencia a los hechos producidos y a la sanción impuesta.

g) *Cobro de la cuota sindical*

Para el cobro de las cuotas sindicales por nómina, deberá existir una petición expresa por escrito del o la solicitante a la Empresa.

h) *Servicios mínimos en caso de huelga*

En caso de huelga la empresa no asignará el cumplimiento de servicios mínimos a ningún miembro del Comité de Empresa.

**Artículo 48.— *Comisión Paritaria de vigilancia, inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el Convenio e interpretación del mismo***

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir como consecuencia de la aplicación o interpretación de los artículos de este Convenio entre las partes obligadas por el mismo serán sometidas a la Comisión Paritaria que se constituye al objeto de que ésta dé su dictamen obligatorio estando integrada por cuatro vocales por parte la plantilla, que deberán ser firmantes del Convenio e integrantes del Comité de Empresa, y por otros cuatro por parte de la representación de la Dirección de la Empresa.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente Convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del E.T., debiendo negociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del citado texto legal.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO o aquél que lo sustituya. El procedimiento de arbitraje u ORPRICCE se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 49.— *Supuesto de resolución o terminación de Contrato con la Administración*

Si se diese el supuesto de la pérdida de adjudicación de los servicios concertados mediante Concurso Público de gestión de servicio público por resolución o terminación del Contrato de la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales indefinidos de la plantilla de «Avanza Durangaldea, S.A.», así como en su Convenio Colectivo vigente, respetando en todo caso los derechos y deberes que hubiesen disfrutado el personal con contrato indefinido en la empresa como incluyen los procesos de licitación de servicios de líneas de Bizkaibus de la Diputación Foral de Bizkaia, y que además regula el Convenio Provincial de Transportes de Viajeros por Carretera de Bizkaia, en su artículo 61, en relación con el Título IV del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas, incluido el conductor.

Artículo 50.— *Nuevas contrataciones y Defensa del empleo*

Se realizará la conversión de un total de 10 personas del personal de conducción eventual, que serán los primeros de la bolsa de trabajo del personal temporal (actualizada a fecha de firma del convenio) y que hubieran trabajado los últimos 6 meses, que pasarán a ser indefinidos al 100%. Este grupo se llamará Grupo X y su número de integrantes se mantendrá fijo en 10 personas, sin que pueda ser alterado, salvo acuerdo entre ambas partes, la empresa y la RLT.

Estos trabajadores del Grupo X disfrutarán de una serie de mejoras con respecto a su situación actual de trabajadores temporales, siendo tales mejoras exclusivas de este grupo:

- No podrán realizar ni nocturnos ni partidos, como regula el propio texto del convenio para los trabajadores indefinidos.
- A los integrantes de este grupo se les garantizará el disfrute de 10 días naturales de vacaciones continuados en los meses de julio, agosto o septiembre. El resto de los días de vacaciones, serán disfrutados en los meses de Mayo, Junio y Octubre, según el sistema de rotación específico de vacaciones para el Grupo X que se pacte en la comisión de gráficos o en otro periodo fuera de este si así se acuerda con la empresa. En todo caso la representación sindical deberá ser informada con dos meses de antelación de los periodos en los que los integrantes de este grupo tienen asignadas las vacaciones.



- Disfrutarán de un mínimo de 16 fines de semana al año, cada 3 fines de semana uno libre como mínimo, excepto en el periodo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre, donde se garantizará un fin de semana al mes.
- Un mínimo de 10 domingos fuera del periodo vacacional (julio, agosto y septiembre) añadidos a los 16 fines de semana del punto anterior.
- Recibirán como último día el 22 de cada mes, el calendario completo del mes siguiente donde constarán los días de descanso o trabajo y el turno de trabajo, donde se indique mañana o tarde.

A la firma del convenio, se hará un listado en el que al lado de cada trabajador conste la fecha aproximada en base a las jubilaciones previsibles en la que saldrán de este grupo X.

Se aclara que también saldrían de ese grupo X si se produjera una vacante por incapacidad definitiva, fallecimiento o cualquier causa que genere una vacante, incorporándose entonces, únicamente, al grupo 21, o a otra línea que así les correspondiese de acuerdo a la normativa vigente en la empresa, de aplicación al resto de la plantilla, y de acuerdo con el procedimiento de cobertura vacantes existente, donde ya disfrutarán de calendario anual y periodo vacacional a disfrutar en los meses que disfruta el resto de la plantilla (julio a septiembre).

Cuando un trabajador se jubile o cause baja definitiva de la empresa por cualquier cuestión, el primer trabajador que por orden de antigüedad esté ubicado primero en la bolsa de trabajo temporal, accederá al último lugar del grupo X, siguiendo posteriormente el proceso anteriormente indicado.

En conclusión:

- 10 eventuales pasarán a ser fijos.
- La contratación será al 100%, jornada completa.
- El orden de acceso a este nuevo grupo mantendrá el orden de la bolsa.
- El grupo generado será limitado, es decir, nunca habrá más de 10 personas.
- En caso de una vacante (jubilación, incapacidad definitiva, etc.) la primera persona del grupo será la primera persona en pasar al grupo 21 (Sale el primero y entra el primero de la bolsa al grupo nuevo).
- El calendario mensual se dará a conocer el día 22 del mes anterior donde se fijarán libranzas y turnos.
- En ningún caso, el personal de este grupo hará nocturnos ni gráficos partidos.
- Las Fs generadas durante el curso del año, se disfrutarán durante el curso del siguiente, en las mismas condiciones y porcentajes que el resto de la plantilla.
- El personal que pertenezca a este grupo disfrutará de 10 días en periodo vacacional como marca el convenio, el resto de los días se disfrutarán en los meses de mayo, junio y octubre o con opción de disfrutar el resto del año si así se solicita y se acuerda con la empresa.
- El personal de este grupo disfrutará mínimo de 16 fines de semana al año, cada 3 fines de semana tendrá uno libre como mínimo, excepto en el periodo comprendido entre los meses de julio, agosto y septiembre, donde se garantizará un fin de semana al mes. Y a su vez, disfrutará de un mínimo de 10 domingos fuera del periodo vacacional (julio, agosto y septiembre) añadidos a los 16 fines de semana.

Respecto a la defensa del empleo, durante la vigencia del contrato administrativo y sus posibles prórrogas, la empresa garantiza, como mínimo, el número de puestos de trabajo por «áreas funcionales» recogido en el Pliego de prescripciones técnicas (anexo IX), con la salvedad de los lavacoches en la medida en que este servicio está subcontratado. Solo en los casos en los que fuera necesario adecuar el número de puestos de trabajo de algún área funcional al referido Pliego, la empresa garantiza que tal adecuación será acordada con la mayoría de la Representación Legal de la plantilla. Igualmente, la empresa garantiza que el número de personas indefinidas de la misma será, como míni-



mo, el actual a la firma del presente Convenio, incluyendo las 10 nuevas contrataciones indefinidas ahora acordadas.

Las únicas excepciones a lo dispuesto en el párrafo anterior serán las jubilaciones totales que estén actualmente y en un futuro en situación de jubilación parcial, en cuanto que ya han sido sustituidos por su correspondiente relevista o supuestos absolutamente extraordinarios y excepcionales que, en todo caso, serán acordados con la mayoría de la Representación Legal de la plantilla.

Asimismo, no se podrá realizar ningún contrato externalizado más de los que actualmente existen en la empresa. Todas las nuevas contrataciones serán realizadas de manera directa por parte de la empresa.

Artículo 51.— Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación serán considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la jurisdicción social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que algunos de los artículos del Convenio conculcan la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1. Si la resolución afecta a la integridad del artículo, este quedará sin efecto en toda su extensión, siendo provisionalmente aplicable en su lugar, si lo hubiera, el texto del artículo del Convenio precedente.
2. Si la resolución afecta parcialmente a un artículo, que no ha tenido precedente en el convenio anterior, quedará el mismo sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará su texto provisionalmente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes del convenio colectivo se reunirán en un plazo máximo de una semana con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al procedimiento de mediación del PRECO.

En caso de detectarse errores tipográficos o aritméticos, ambas partes se comprometen a la corrección inmediata de los mismos.

Artículo 52.— Legislación supletoria

En todo lo no establecido en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

En cuanto a los temas de la definición de las diversas categorías laborales y sus funciones, así como de la relación de faltas y sanciones, y mientras que por ambas partes no se llegue a establecer un Reglamento de Régimen Interior con valor de Convenio en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones, será de aplicación el Laudo Arbitral del 24 de Noviembre del 2000, publicado en el «BOE» del 24 de febrero de 2001, dictado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera,

Se constituye una comisión mixta, compuesta por representantes de la Dirección y por tres representantes del Comité de Empresa para que durante la vigencia del presente Convenio se llegue a establecer dicho Reglamento de Régimen Interior en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete, salvo acuerdo de las partes, a no hacer uso de los Artículos 40, 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, sobre movilidad geográfica, despido colectivo y extinción del contrato por causas objetivas.



Si la Empresa apreciara la existencia de causas fundadas para la aplicación de estos artículos, comunicará su decisión al Comité de Empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo, iniciándose así un período de consultas durante los 21 días siguientes a la notificación. Si no fuera posible el acuerdo en este período, la decisión se someterá a los procedimientos establecidos en el PRECO, que dirimirá la procedencia y condiciones de aplicación de los citados artículos, cuya resolución será vinculante.

Disposición Adicional Segunda. – Protocolos existentes en la empresa

1. Existe un Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Laboral aprobado por las partes, código IT-DE-CAL-017_R1, que está a disposición de la plantilla.

2. Avanza Durangaldea está comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, siendo esta un principio estratégico de la Organización.

Existe un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo aprobado por las partes, código IT-DE-CAL-017_R3, que está a disposición de la plantilla.

El acoso laboral supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Artículo 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Artículo 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores (y el Estatuto Básico del Empleado Público), los Artículo 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (y la Ley 4/2005 de la C.A.V sobre Igualdad), así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, la empresa se compromete a realizar todas las acciones necesarias para evitar la realización de conductas de acoso en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas.

La actuación de prevención e intervención frente al acoso a través del presente protocolo se considera necesaria para prevenir y evitar de forma eficaz y ordenada este tipo de conductas y el mismo se inspira en una serie de principios y normas generales que en él se detallan.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

El procedimiento se encuentra sujeto a garantías para las personas que en él intervienen, protegiendo su intimidad, el derecho a la protección de su salud y a evitar cualquier represalia o acto hostil que pueda disuadirlos de declarar sobre los hechos y circunstancias que han presenciado.

Por otro lado, ambas partes son conocedoras de que la Ley Orgánica 1/2004 de 28-12-2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género reconoce a las víctimas toda una serie de derechos, entre ellos Laborales y de Seguridad Social, orientados principalmente al mantenimiento de su puesto de trabajo.

3. La representación de la empresa y de la parte social han venido trabajando en diferentes proyectos hasta diseñar un Plan de normalización del uso del Euskera dentro y fuera de la organización, con la creación de una Comisión de Euskera compuesta por personas de la dirección y de la representación de las trabajadoras y trabajadores/as. Se trata con ello de dar respuesta a la realidad lingüística social y cultural, consolidando nuestra apuesta por el uso del euskera y por el fomento de su normalización dentro de la Empresa y en sus relaciones externas.

4. Protocolo de accidente e incidentes graves: ante un accidente o incidente grave se establece un protocolo de comunicación interna. En tal caso, el 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 Comité de Seguridad y Salud 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 24 horas.

5. Protocolo de comunicaciones externas: el Comité de Seguridad y Salud en base a sus competencias en materia de prevención de riesgos laborales, con el único afán de ser rigurosos y al objeto de tratar con la mayor objetividad posible la información a su alcance conviene en suscribir de forma unánime el siguiente protocolo:

Ante un incidente o accidente, los miembros del Comité de Seguridad y Salud 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 accidente, 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, se dará traslado de la misma 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.

Disposición Adicional Tercera

Se acuerda trasladar a este Convenio el acuerdo suscrito entre la dirección y el personal de Taller en fecha de 17 de Octubre de 2.008 y que ya fue notificado, en su día, al Comité de Empresa.

En virtud del mismo, la jornada de dicho personal adscrito al Departamento de Taller se ajustará a los gráficos y rotaciones aprobados en dicho acuerdo, tal y como se vienen aplicando desde entonces.

Si se diese el supuesto de la entrada de un nuevo/a trabajador/a a este Departamento de Taller, le serían igualmente aplicables las circunstancias previstas en esta Disposición Adicional, salvo que se pudieran acordar algunas condiciones específicas e individuales con este individualmente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En relación a lo establecido en el artículo 13.º, c) del presente Convenio sobre la duración máxima de la jornada y sobre el cómputo del trabajo extraordinario, por ambas partes se aceptan las jornadas de trabajo de los gráficos vigentes a la firma de este Convenio, hasta un nuevo acuerdo sobre nuevos gráficos.



ANEXO I
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2021 (SIN ABONO DE ATRASOS)

Categoría	Sueldo base	Plus convenio	Nocturnidad o quebranto de moneda	Paga septiembre	Sueldo anualizado	Base de antigüedad
OFICINAS						
Técnica/o Informática/o	2.462,09	786,6		2.462,09	48.832,68	1.266,19
Jefa/e de Negociado	2.195,58	679,91		2.195,58	43.288,24	1.167,35
Oficial de 1. ^a	1.898,59	561,63		1.898,59	37.117,04	1.247,12
Liquidador/a	1.872,93	386,7	162,01	1.872,93	36.551,37	1.233,47
Oficial de 2. ^a	1.801,78	174,86		1.801,78	30.926,77	1.233,47
Expendedor/a de Cabinas	1.787,74	208,52	162,01	1.787,74	33.050,16	1.209,66
Auxiliar Administrativa/o	1.717,56	125,86		1.717,56	28.991,26	1.161,60
TALLERES Y MANTENIMIENTO						
Encargado/a de Taller	2.124,53	616,36		2.124,53	41.388,91	1.266,19
Oficial de 1. ^a	1.940,51	648,1		1.940,51	38.825,39	1.247,12
Oficial de 2. ^a	1.798,73	261,34		1.798,73	31.915,74	1.209,66
Lavacoches-Conductor/a	1.781,27	303,8	445,31	1.781,27	37.489,69	1.209,66
Coordinador/a de Limpieza	1.781,27	303,8	445,31	1.781,27	37.489,69	1.206,37
Lavacoches	1.623,79	168,84	405,96	1.623,79	32.878,17	1.161,60
Peón especializado/a	1.717,56	125,86		1.717,56	28.991,26	1.161,60
EXPLOTACIÓN						
Inspector/a	1.882,23	692,59		1.882,23	38.426,79	1.266,19
Conductor/a – Perceptor/a	1.881,87	648,1	45,01	1.881,87	38.427,21	1.233,47



ANEXO II

RESUMEN DE LOS VALORES ECONÓMICOS PARA EL AÑO 2021 (SIN ABONO DE ATRASOS)

Artículo 15	Valor de un descanso no disfrutado.	147,35	
Artículo 16	Valor de una hora extra.	18,83	
Artículo 18	Incentivos: Los incentivos serán incrementados en el 1,25%.		
Artículo 19	Plus de nocturnidad. 25% del respectivo salario base.		
	Plus de Nocturnidad Parcial.	1,30	
	Nocturnidad Nochebuena y Nochevieja Lanzadera Metro	360,44	
Artículo 20	Plus por trabajo en domingos y festivos.	45,01	
	Plus de Guardia.	23,44	
	Plus por trabajo en sábados.	22,51	
Artículo 21	Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo. Las indemnizaciones por movilidad geográfica del año 2018, referentes al Acuerdo de 11 de julio de 1997, serán incrementadas de acuerdo a lo previsto en el artículo 21 de este Convenio.		
Artículo 22	Valor del kilómetro en vehículo propio.	0,42	
Artículo 23	Valor de una hora de dieta de menor descanso.	10,74	
Artículo 24	Valor de una dieta de comida o cena.	17,17	
Artículo 25	Tiempo para el desayuno.	Media dieta.	8,58
		Dieta entera.	17,17
Artículo 34	Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales. Como en el texto del Convenio: sobre 48.000,00 euros.		
Artículo 29	Servicios Nocturnos: Nocturnidad Total y Reducida.	108,02 y 43,21 euros noche	
Artículo 37	Retirada del carnet de conducir: Salario base mensual		
Artículo 43	Indemnización al viudo/a y, en su defecto, hijos/as del trabajador/a fallecido/a.	4.703,23	



ANEXO III
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2022 (ABONO DE ATRASOS)

Categoría	Sueldo base	Plus convenio	Nocturnidad o quebranto de moneda	Paga septiembre	Sueldo anualizado	Base de antigüedad
OFICINAS						
Técnica/o Informática/o	2.614,74	835,37		2.614,74	51.860,31	1.344,70
Jefa/e de Negociado	2.331,71	722,07		2.331,71	45.972,11	1.239,72
Oficial de 1. ^a	2.016,30	596,45		2.016,30	39.418,29	1.324,45
Liquidador/a	1.989,05	410,67	172,05	1.989,05	38.817,55	1.309,95
Oficial de 2. ^a	1.913,49	185,7		1.913,49	32.844,23	1.309,95
Expendedor/a de Cabinas	1.898,58	221,45	172,05	1.898,58	35.099,27	1.284,65
Auxiliar Administrativa/o	1.824,04	133,67		1.824,04	30.788,72	1.233,62
TALLERES Y MANTENIMIENTO						
Encargado/a de Taller	2.256,25	654,58		2.256,25	43.955,02	1.344,70
Oficial de 1. ^a	2.060,83	688,28		2.060,83	41.232,57	1.324,45
Oficial de 2. ^a	1.910,25	277,54		1.910,25	33.894,52	1.284,65
Lavacoches – Conductor/a	1.891,71	322,64	472,92	1.891,71	39.814,05	1.284,65
Coordinador/a de Limpieza	1.891,71	322,64	472,92	1.891,71	39.814,05	1.281,16
Lavacoches	1.724,46	179,31	431,12	1.724,46	34.916,62	1.233,62
Peón especializado/a	1.824,04	133,67		1.824,04	30.788,72	1.233,62
EXPLOTACIÓN						
Inspector/a	1.998,93	735,53		1.998,93	40.809,25	1.344,70
Conductor/a – Perceptor/a	1.998,55	688,28	47,8	1.998,55	40.809,70	1.309,95



ANEXO IV

RESUMEN DE LOS VALORES ECONOMICOS PARA EL AÑO 2.022 (ABONO DE ATRASOS)

Artículo 15	Valor de un descanso no disfrutado.	156,49	
Artículo 16	Valor de una hora extra.	20,00	
Artículo 18	Incentivos: Los incentivos serán incrementados en el 1,25%.		
Artículo 19	Plus de nocturnidad. 25% del respectivo salario base.		
	Plus de Nocturnidad Parcial.	1,38	
	Nocturnidad Nochebuena y Nochevieja Lanzadera Metro	382,79	
Artículo 20	Plus por trabajo en domingos y festivos.	47,80	
	Plus de Guardia.	24,89	
	Plus por trabajo en sábados.	23,91	
Artículo 21	Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo. Las indemnizaciones por movilidad geográfica del año 2018, referentes al Acuerdo de 11 de julio de 1.997, serán incrementadas de acuerdo a lo previsto en el artículo 21 de este Convenio.		
Artículo 22	Valor del kilómetro en vehículo propio.	0,44	
Artículo 23	Valor de una hora de dieta de menor descanso.	11,41	
Artículo 24	Valor de una dieta de comida o cena.	18,23	
Artículo 25	Tiempo para el desayuno.	Media dieta.	9,12
		Dieta entera.	18,23
Artículo 34	Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales. Como en el texto del Convenio: sobre 48.000,00 euros.		
Artículo 29	Servicios Nocturnos: Nocturnidad Total y Reducida.	114,71 y 45,89 euros noche	
Artículo 37	Retirada del carnet de conducir: Salario base mensual		
Artículo 43	Indemnización al viudo/a y, en su defecto, hijos/as del trabajador/a fallecido/a.	4.994,84	



ANEXO V
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2022 (CONSOLIDADOS)

Categoría	Sueldo base	Plus convenio	Nocturnidad o quebranto de moneda	Paga septiembre	Sueldo anualizado	Base de antigüedad
OFICINAS						
Técnica/o Informática/o	2.619,66	836,95		2.619,66	51.957,98	1.347,23
Jefa/e de Negociado	2.336,10	723,43		2.336,10	46.058,69	1.242,06
Oficial de 1. ^a	2.020,10	597,58		2.020,10	39.492,53	1.326,94
Liquidador/a	1.992,80	411,45	172,38	1.992,80	38.890,66	1.312,41
Oficial de 2. ^a	1.917,09	186,05		1.917,09	32.906,08	1.312,41
Expendedor/a de Cabinas	1.902,15	221,87	172,38	1.902,15	35.165,38	1.287,07
Auxiliar Administrativa/o	1.827,48	133,92		1.827,48	30.846,70	1.235,94
TALLERES Y MANTENIMIENTO						
Encargado/a de Taller	2.260,50	655,81		2.260,50	44.037,80	1.347,23
Oficial de 1. ^a	2.064,71	689,58		2.064,71	41.310,22	1.326,94
Oficial de 2. ^a	1.913,85	278,06		1.913,85	33.958,35	1.287,07
Lavacoches-Conductor/a	1.895,27	323,24	473,81	1.895,27	39.889,03	1.287,07
Coordinador/a de Limpieza	1.895,27	323,24	473,81	1.895,27	39.889,03	1.283,58
Lavacoches	1.727,71	179,65	431,94	1.727,71	34.982,38	1.235,94
Peón especializado/a	1.827,48	133,92		1.827,48	30.846,70	1.235,94
EXPLOTACIÓN						
Inspector/a	2.002,70	736,91		2.002,70	40.886,11	1.347,23
Conductor/a-Perceptor/a	2.002,31	689,58	47,89	2.002,31	40.886,55	1.312,41



ANEXO VI
RESUMEN DE LOS VALORES ECONÓMICOS PARA EL AÑO 2022 (CONSOLIDADOS)

Artículo 15	Valor de un descanso no disfrutado.	156,78	
Artículo 16	Valor de una hora extra.	20,03	
Artículo 18	Incentivos: Los incentivos serán incrementados en el 1,25%.		
Artículo 19	Plus de nocturnidad. 25% del respectivo salario base.		
	Plus de Nocturnidad Parcial.	1,39	
	Nocturnidad Nochebuena y Nochevieja Lanzadera Metro	383,51	
Artículo 20	Plus por trabajo en domingos y festivos.	47,89	
	Plus de Guardia.	24,94	
	Plus por trabajo en sábados.	23,95	
Artículo 21	Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo. Las indemnizaciones por movilidad geográfica del año 2018, referentes al Acuerdo de 11 de julio de 1.997, serán incrementadas de acuerdo a lo previsto en el artículo 21 de este Convenio.		
Artículo 22	Valor del kilómetro en vehículo propio.	0,44	
Artículo 23	Valor de una hora de dieta de menor descanso.	11,43	
Artículo 24	Valor de una dieta de comida o cena.	18,27	
Artículo 25	Tiempo para el desayuno.	Media dieta.	9,13
		Dieta entera.	18,27
Artículo 34	Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales. Como en el texto del Convenio: sobre 48.000,00 euros.		
Artículo 29	Servicios Nocturnos: Nocturnidad Total y Reducida.	114,93 y 45,97 euros noche	
Artículo 37	Retirada del carnet de conducir: Salario base mensual		
Artículo 43	Indemnización al viudo/a y, en su defecto, hijos/as del trabajador/a fallecido/a.	5.004,24	



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial 2023 del Convenio Colectivo de la empresa Avanza Durangaldea, S.A. (código de convenio 48004862011998).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 27 de enero de 2023 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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («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.

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 3 de febrero de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2.023**

Categoría	Sueldo base	Plus convenio	Nocturnidad o quebranto de moneda	Paga septiembre	Sueldo anualizado	Base de antigüedad
Oficinas						
Técnica/o Informática/o	2.765,05	883,40	0,00	2.765,05	54.841,65	1.422,00
Jefa/e de Negociado	2.465,75	763,58	0,00	2.465,75	48.614,95	1.310,99
Oficial de 1. ^a	2.132,22	630,75	0,00	2.132,22	41.684,37	1.400,59
Liquidador/a	2.103,40	434,29	181,95	2.103,40	41.049,09	1.385,25
Oficial de 2. ^a	2.023,49	196,38	0,00	2.023,49	34.732,37	1.385,25
Expendedor/a de Cabinas	2.007,72	234,18	181,95	2.007,72	37.117,06	1.358,50
Auxiliar Administrativa/o	1.928,91	141,35	0,00	1.928,91	32.558,69	1.304,53
Talleres y mantenimiento						
Encargado/a de Taller	2.385,96	692,21	0,00	2.385,96	46.481,90	1.422,00
Oficial de 1. ^a	2.179,30	727,85	0,00	2.179,30	43.602,94	1.400,59
Oficial de 2. ^a	2.020,07	293,49	0,00	2.020,07	35.843,04	1.358,50
Lavacoches – Conductor/a	2.000,46	341,18	500,11	2.000,46	42.102,87	1.358,50
Coordinador/a de Limpieza	2.000,46	341,18	500,11	2.000,46	42.102,87	1.354,82
Lavacoches	1.823,60	189,62	455,91	1.823,60	36.923,90	1.304,53
Peón especializado/a	1.928,91	141,35	0,00	1.928,91	32.558,69	1.304,53
Explotación						
Inspector/a	2.113,85	777,81	0,00	2.113,85	43.155,29	1.422,00
Conductor/a – Perceptor/a	2.113,44	727,85	50,55	2.113,44	43.155,75	1.385,25

**ANEXO VI
RESUMEN DE LOS VALORES ECONOMICOS PARA EL AÑO 2023**

	Euros
Artículo 15	
Valor de un descanso no disfrutado.	165,48
Artículo 16	
Valor de una hora extra.	21,14
Artículo 18	
Incentivos:	
Los incentivos serán incrementados en el 1,25%.	
Artículo 19	
Plus de nocturnidad. 25% del respectivo salario base.	
Plus de Nocturnidad Parcial.	1,47
Nocturnidad Nochebuena y Nochevieja Lanzadera Metro	404,79
Artículo 20	
Plus por trabajo en domingos y festivos.	50,55
Plus de Guardia.	26,32
Plus por trabajo en sábados.	25,28
Artículo 21	
Indemnizaciones por movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo	
Las indemnizaciones por movilidad geográfica del año 2018, referentes al Acuerdo de 11 de julio de 1997, serán incrementadas de acuerdo a lo previsto en el artículo 21 de este Convenio.	
Artículo 22	
Valor del kilómetro en vehículo propio.	0,46
Artículo 23	
Valor de una hora de dieta de menor descanso.	12,06
Artículo 24	
Valor de una dieta de comida o cena.	19,28
Artículo 25	
<i>Tiempo para el desayuno</i>	
Media dieta	9,64
Dieta entera	19,28
Artículo 34	
Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales.	
Como en el texto del Convenio: sobre 48.000,00 euros.	
Artículo 29	
Servicios Nocturnos: Nocturnidad Total y Reducida.	121,31 y 48,52 euros noche
Artículo 37	
Retirada del carnet de conducir: Salario base mensual	
Artículo 43	
Indemnización al viudo/a y, en su defecto, hijos/as del trabajador/a fallecido/a.	5.281,98