



**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 Busturialdea Lea Artibai Bus, S.A. (código de convenio 48101802012018).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 4 de mayo 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 y planes de igualdad.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

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

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

En Bilbao, a 18 de mayo de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CAPÍTULO 1  
**GENERALIDADES**

**Artículo 1.— *Ámbito personal***

Este convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla de la empresa, Busturialdea Lea Artibai, S.A. (BLB. S.A.), con domicilio social en Aparkabisa, Centro de Transportes de Vizcaya, barrio el Juncal s/n, Naves 3-4- 48510-Trapaga-Trapagaran (Vizcaya), y en los centros de trabajo de Gernika, Markina y Aparkabisa.

Dicho Convenio se pacta entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y la de todos sus Trabajadores/as a través del Comité de Empresa.

**Artículo 2.— *Ámbito temporal y denuncia del convenio***

La entrada en vigor de este convenio tendrá efecto a partir del 1 de enero de 2021 y su vigencia será de tres años hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las condiciones pactadas tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2021, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Esta retroactividad no afectará a aquellas materias cuyos efectos se determinen en el propio articulado del Convenio.

El convenio quedará denunciado automáticamente a partir del día 1 de octubre del año en que finaliza su vigencia (entendiendo dicho año como el 2023) y hasta la firma de un nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente mantendrá su ultra actividad sin límite temporal alguno.

**Artículo 3.— *Comisión mixta***

Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del presente Convenio.

La misma estará compuesta por un representante de cada una de las centrales sindicales firmantes del mismo o en quienes deleguen (siempre que sea miembro de la Sección Sindical y empleado de la Empresa) e igual número de representantes de la Dirección de la empresa.

Con el fin de salvaguardar el espíritu del contenido normativo del presente Convenio, existe el compromiso por ambas partes de que los componentes de la Comisión Mixta hayan sido los firmantes del Convenio.

Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores, en número máximo igual al de representantes por cada parte, con voz, pero sin voto.

Ambas partes convienen acudir a esta Comisión Mixta para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten con respecto a la interpretación y aplicación del presente Convenio con carácter previo a cualquier otro medio de que pudiera valerse, y sin perjuicio de ningún derecho.

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

Las comisiones mixtas serán consideradas como permiso retribuido hasta un máximo de dos al año y para aquellas previas y obligatorias a la interposición de un conflicto colectivo serán consideradas en todo caso como permiso retribuido.

**Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad***

Las condiciones económicas, sociales y de trabajo pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico de tal manera que la validez del Convenio en su totalidad queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora ni represente un mayor costo para la empresa que el previsto.



El Convenio será nulo si lo es alguno de sus artículos.

Este convenio afecta a todos los Trabajadores/as de la empresa y deja sin efecto los convenios anteriores absorbiendo y compensando todas las condiciones anteriores que con carácter colectivo o individual tengan los Trabajadores/as.

#### **Artículo 5.— Absorción y compensación**

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

No obstante, al personal de la empresa cuya remuneración anual Bruta este por encima de la remuneración anual Bruta de lo que marcan las Tablas para su Grupo (computándose en ambas la antigüedad) se le compensará y absorberán los incrementos pactados en Convenio Colectivo así como los incrementos por los devengos de antigüedad.

#### **Artículo 6.— Inaplicación del convenio colectivo**

La empresa no podrá, salvo acuerdo con la RLT, acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En el supuesto de cambios derivados de reordenaciones requeridas por la Diputación Foral de Bizkaia, la Empresa podrá constituir Mesa Negociadora del Convenio Colectivo con el objeto de valorar la necesidad de modificar algún aspecto en el contenido del mismo, siendo necesario convocar al Comité de empresa para negociar estos aspectos antes de la aplicación de ningún cambio.

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 aquel que los sustituya. El procedimiento de arbitraje y ORPRICCE se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

#### **Artículo 7.— Subrogación empresarial**

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

#### **Artículo 8.— Modificación o cambio de centro de trabajo**

En caso de modificación o cambio de centro de trabajo, se negociará y acordará si procede con la Representación Legal de los Trabajadores/as, la nueva compensación en tiempo y gasto que se tenga que realizar.

#### **Artículo 9.— Derecho supletorio**

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y en la normativa general del sector o convenio marco.

#### **Artículo 10.— Plan de normalización del euskera**

Se establece un plan de ayudas al aprendizaje del euskera en la línea de un 50% del coste de la matrícula previa presentación de la acreditación por parte del centro de la asistencia exigida por la ley. Este porcentaje será del 100% de la matrícula acreditando la obtención del título correspondiente o la aprobación del examen correspondiente.

**Artículo 11.— Movilidad geográfica**

Cada trabajador/a indefinido tiene asignada una cochera en el caso de que tuviera que desplazarse a otra cochera para la realización de algún servicio, será compensado de la forma que se detalla a continuación:

La presente movilidad comprende la realización de servicios tanto esporádicos como continuados, fuera de su residencia laboral (cochera de origen). 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 con los costes del transporte de dicho viaje, a excepción en ambos casos de que este cambio de cochera sea un acercamiento a su domicilio.

Si se aceptase realizar los desplazamientos por sus propios medios, percibirá una compensación, como indemnización por kilometraje, en la cuantía reflejada en las tablas salariales.

En este caso también para el cómputo del inicio o fin de la jornada de trabajo se tendrá en cuenta a todos los efectos el centro de trabajo en el cual está asignado el trabajador/a, si bien para el cómputo del tiempo de desplazamiento se tendrá en cuenta el tiempo realmente empleado.

Para todos los años del convenio se subirá a este concepto el mismo incremento que para los conceptos fijos de las tablas.

## CAPÍTULO 2

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 12.— Jornada**

La jornada ordinaria anual a tiempo completo queda establecida en 1.592 horas para todo el personal al 100% de jornada, o parte proporcional correspondiente.

La jornada mínima será de 7 horas y 10 minutos en todos los servicios y la jornada máxima diaria será de 9 horas, excepto en las cocheras en las cuales por necesidades del servicio y siempre que se acuerde entre las partes, esté así establecido. La jornada media diaria será de 7 horas y 10 minutos.

La jornada ordinaria diaria, a tiempo completo, podrá variar según los cuadros de servicio, entre 7 horas y 10 minutos y 9 horas de trabajo efectivo, teniendo la consideración de tiempo de trabajo todo el tiempo utilizado en la realización de los mismos.

Para todo el personal de explotación se le considerará también como tiempo de trabajo efectivo, el empleado en toma y deje (ver artículo toma y deje).

Los conductor/aes perceptores, trabajaran 1592 horas anuales en jornada diaria de 7 horas y 10 minutos, computándose a todos los efectos como tal jornada de 7 horas 10 minutos las que tengan una duración menor para el personal contratado al 100%, lo que equivale a trabajar 222 días de trabajo al año independientemente del número de horas que conlleve la jornada de cada uno de los días trabajados.

A efectos, del cálculo de horas trabajadas se aplicará un coeficiente de 7 horas 10 minutos (o parte proporcional correspondiente) por cada día real planificado de trabajo en su calendario (incluidas las DH) para los periodos en los que el/la trabajador/a se encuentre en situación de baja por I.T. o se dé otra situación a la que legalmente corresponda la aplicación de dicho coeficiente.

Este índice corresponde a 222 días de trabajo en un año natural de 365 días, salvo que se trate de un año bisiesto que serán 1596,36 horas.

Al final de cada año se regularizará a cada persona su coeficiente particular obtenido en base al resultado de dividir 1592 horas entre los días de trabajo planificado.

Todas las horas que excedan del tiempo previsto en el cuadro de servicio encomendado o en el horario de trabajo serán de obligado cumplimiento y tendrán la consideración de horas extraordinarias, por tanto, abonadas como tales.



En lo referente al tiempo de conducción y descanso en la jornada laboral del grupo profesional de «Conductor/a-Perceptor/a» se aplicará en todo momento la legislación vigente.

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/as, 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.

#### *Descanso por Horas Acumuladas (DHA)*

El exceso de horas trabajadas sobre la jornada media serán compensadas por los denominados DH «días de descanso por horas acumuladas» planificados en el calendario de cada trabajador/a, de forma que cada trabajador/a no tenga planificado en su calendario anual acumular por regla general más de 80 horas por los sobrepasos sobre la jornada media estipulada (cualquier modificación de exceso de horas deberá estar consensuado y pactado con la RLT, siempre y cuando implique una modificación en la dotación de Trabajadores/as de cada centro de trabajo).

Estos días de DH se distribuirán de manera uniforme a lo largo de todo el año.

De esta forma, un trabajador/a contratado al 100% de la jornada que haya disfrutado de sus 32 días de vacaciones, al finalizar cada año acumulará positiva o negativamente las horas que excedan o no lleguen a las 1592 anuales definidas como jornada anual a tiempo completo.

Los sobrepasos negativos serán tiempo de trabajo, (días, horas, minutos), que el trabajador/a deberá a la Empresa.

Al finalizar el año el total de horas ordinarias positivas no saldadas se acumularán en el contador de cada trabajador/a y darán lugar a la correspondiente compensación con días de disfrute.

Las horas las podrá solicitar el trabajador/a con quince días de antelación previos al inicio del calendario del mes siguiente, siempre que se soliciten días completos (debe tener horas suficientes para ello), tenga horas a su favor en su acumulador, y siempre y cuando no haya ya 3 personas por cochera o en total 9 personas disfrutando de sus DHA, solicitadas por este motivo, en esas fechas (no se cuentan a estos efectos los DH de calendario).

Las DHA se podrán elegir durante todo el año (excepto en el periodo vacacional) pudiéndose elegir por días, semanas ó quincenas.

Las horas trabajadas en día de descanso semanal (franqueos) o fiesta laboral oficial planificada se guardarán en una cuenta aparte de las horas del párrafo anterior, dejando su disfrute a libre disposición del trabajador/a durante todo el año (solicitando las mismas según el párrafo anterior), inclusive el periodo vacacional, considerándose como un descanso no disfrutado.

En periodo vacacional tendrán preferencia para disfrutar estos días los trabajadores que tengan mayor número de horas de trabajo planificadas en el mes, hasta un máximo de 2 trabajadores a la semana. En todo caso, el trabajador tendrá que hacer al año un mínimo de 1.592 horas.

Esta cuenta estará siempre a disposición del trabajador/a que la solicite y al finalizar el año el total de horas no saldadas dará lugar a la correspondiente acumulación de horas en el contador de cada trabajador/a y se compensarán según lo descrito en el párrafo anterior. (DHA).

Mensualmente, junto con la nómina, la Empresa facilitará a cada empleada/o las horas realizadas y pendientes de compensación por descansos.



La jornada de todo el personal de tráfico deberá ser continuada, por ello percibirán una indemnización compensatoria, excepto acuerdo expreso entre la parte social y la empresa para la realización de determinados servicios.

*Jornada personal de tráfico*

El personal de tráfico; trabajará a turnos de mañana o tarde, en jornada continuada.

El turno de mañana podrá establecerse entre las 4 horas 30 min. y las 15 horas 30 min.; el de tarde entre las 13 horas 30 min. y 00 horas 30 min y el de noche de 22 horas y las 6:30 min.

No obstante, y por necesidades de explotación y negociado con el Comité, algún o algunos servicios podrán empezar antes de las 4:30 horas y/o de las 13:30 horas y terminar más tarde de las 15:30 h y/o de las 00:30 horas.

Los grupos laborales de Inspector/a, Conductor/a-Perceptor, Conductor/a-Lavacoches, lavacoches, Cabineros/as/as-Expendedor/a de cabinas, Liquidador/aes/as, Taller y Oficinas trabajarán en jornada continuada y a turnos durante todo el año.

La empresa, por necesidades del servicio, podrá cambiar el régimen de jornada y el turno a uno o a varios Trabajadores/as, negociando con el trabajador/a o con los representantes de los Trabajadores/as.

En todo lo relativo a jornada y descansos entre jornada no regulado en el presente convenio y en los calendarios correspondientes se estará a lo dispuesto en la legislación laboral general y específica del sector.

Como norma general, el personal de liquidación, CABINEROS/AS, taller y oficinas descansará los sábados y domingos, a excepción de los Trabajadores/as de reten o guardia, en estos casos se considerará el día de guardia como franqueo trabajado acumulándose las horas para su disfrute en los términos establecidos para todo el personal en este convenio.

Los grupos de Inspector/a, conductor/a-perceptor, conductor/a-lavacoches y lavacoches descansarán los días señalados en los calendarios de franqueos específicos de estos grupos.

El personal de taller, liquidación, cabinas y oficinas disfrutará las fiestas no recuperables en su día excepto los Trabajadores/as en turno de guardia que lo disfrutarán en cualquier otro día laborable y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Empresa se reserva la facultad de modificar la programación individual de servicios de uno o varios Trabajadores/as durante el desarrollo del año natural, respetando las condiciones necesarias en todo caso, por causa de variación en las líneas o servicios, mejor organización de los mismos, o de necesidades de ajuste; en tal caso, proveerá al trabajador/a de una nueva programación para el resto del año en cuanto ello sea posible.

En cualquier caso, las variaciones que pudieran comportar cambios en los calendarios que estén en vigor en cada momento de uno o varios Trabajadores/as, antes de su aplicación comportarán, asimismo, la convocatoria del Comité de empresa o Comisión delegada por éste.

Se hace constancia expresa de que el régimen de jornada con el horario de trabajo y el sistema de programación anual que se persigue ha de quedar supeditado al perfecto cumplimiento del Servicio a cuya realización se comprometen ambas partes.

Por necesidades productivas la empresa podrá llamar al servicio a uno o varios Trabajadores/as que se encuentren de franqueo, la asistencia será voluntaria en todos los casos, excepto cuando el trabajador/a tenga en su cómputo horas negativas, acumuladas de años anteriores.

Para garantizar el buen funcionamiento del servicio, la empresa se compromete a contratar a Trabajadores/as eventuales, siempre y cuando sean necesarios, con los mismos derechos y obligaciones establecidas en el presente convenio.





El personal de taller, a partir de 2024, trabajará de 6:00 a 22:00 en jornada continuada durante todo el año, estableciéndose 3 turnos según el siguiente horario, de 06:00 a 13:10, de 7:50 a 15:00 y de 14:50 a 22:00. No obstante, estos horarios podrán ser modificados de acuerdo con la parte social.

Aplicando 15 minutos de solape en el relevo para cambio de ropa y partes de trabajo. La jornada será de 7 horas y 10 minutos. Los turnos de trabajo de mañana o de tarde serán establecidos en rotaciones semanales.

Las guardias serán de 7 horas y 10 minutos los sábados, domingos y festivos.

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

El personal Administrativo/a y de liquidación, trabajará en turno de mañana en jornada continuada.

La jornada será de siete horas y quince minutos 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 adscrito a las oficinas, la jornada, a elección de cada persona, podrá iniciarse entre las 7:00 y las 9:30 horas manteniendo a partir de la hora de inicio, una jornada de laboral de 7 horas y quince minutos, para este colectivo se respetarán las condiciones subrogadas.

Para las/os Expendedor/aes/as de cabina.

En este colectivo se respetarán las condiciones subrogadas de cada una de las personas que trabajan en las cabinas, ya que se considera cada cabina como una unidad productiva diferenciada, con la posibilidad de negociación individual con cada una de las personas afectadas, con conocimiento del Comité de Empresa.

El personal de cabinas no generará sobrepasos negativos ni positivos por su calendario planificado. Los Trabajadores/as de cabinas que venían percibiendo una cantidad económica por «toma y deje», lo seguirán cobrando en la cuantía que lo venían haciendo hasta este nuevo convenio en concepto «ad personam».

Para las nuevas incorporaciones se aplicarán las condiciones de este convenio.

El personal de limpieza; La jornada laboral para el personal que se ocupa del mantenimiento de la limpieza de los autobuses podrá ser nocturna o diurna en jornada continuada durante todos los días del año y será de 7 horas y diez minutos.

El personal de inspección trabajará en turno de mañana o tarde de lunes a domingo en jornada continuada. La jornada mínima será de 7 horas y diez minutos.

Se moverán en la medida de lo posible los horarios actuales del todo el personal indirecto con los «sustis» de forma que quede cubierta toda la franja del servicio. Asimismo, se dotará de un ordenador con acceso a SAE en todas las cocheras de la Empresa.

#### *Nochebuena y Navidad. Nochevieja y año nuevo. 6 de enero*

En los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 enero, se procederá a la rotación del personal de tráfico, a fin de distribuir estas fiestas de forma equilibrada. A partir de 2024, cada dos años los conductores indefinidos tendrán al menos dos de estos días libres seguidos, bien sea 24 y 25 de diciembre ó 31 y 1 de enero.

La empresa, con la finalidad de que el personal de tráfico pueda celebrar las citadas festividades con sus familias, programara los servicios de tal manera que se ajusten a los horarios de entrada y salida que a continuación se detallan, siempre con la autorización de la Administración competente:

Los días de Nochebuena y Nochevieja la empresa intentará que los servicios se retiren a las 21:00 horas. Asimismo, con la autorización previa de DFB, intentará que los días de Navidad y Año Nuevo los servicios de mañana comiencen a partir de las 9:00 horas y finalicen a las 14:00, retomando el servicio en turno de tarde a partir de las 16:30 horas.



#### *Normativa sobre tiempo de trabajo*

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

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

#### *Adecuación de jornada en casos especiales*

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva la protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que acuerde con la empresa.

El derecho a la reducción de jornada del párrafo anterior también se reconocerá, previo acuerdo de trabajador/a y Empresa, para el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado de pareja de hecho, unidad con vivencial (mediante empadronamiento), o familiares de primer grado que convivan en el domicilio, en los supuestos de cáncer (tumores malignos, melanomas, carcinomas etc.).

Empresa y Trabajadores/as deberán acordar el horario reducido atendiendo a las necesidades del/la enfermo/a y a estos efectos se entenderá por tratamiento continuado, el tratamiento activo y el tratamiento paliativo de cáncer.

#### *Calendario laboral: festividades anuales y distribución de los descansos*

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.

El sistema de rotación asegurará a cada persona el descanso de un fin de semana completo (sábado y domingo) al mes.

Siempre que haya acuerdo entre la mayoría del Comité de Empresa y la Dirección de la empresa y no suponga un coste adicional a la Empresa, se podrá pactar una distribución diferente de los gráficos y de los descansos para cada grupo de trabajo en los diferentes Centros, si no hay acuerdo con mayoría del Comité, la Empresa no modificará la configuración de los calendarios existentes a día de hoy con la distribución actual de servicios, respetándose los servicios asignados actualmente a cada cochera.

Para cambiar los calendarios actuales de cualquier centro de trabajo, el Comité de Empresa tendrá que entregar la propuesta a la Dirección antes del día 1 de julio del año anterior, de no ser así, al año siguiente se seguirá en principio con los mismos calendarios.

Es propósito de la Empresa y de los Trabajadores/as que cada trabajador/a conozca antes del 30 noviembre su calendario individual de trabajo anual de año siguiente.

En él constarán, necesariamente, los descansos semanales correspondientes a su calendario de franqueos y los periodos de disfrute de vacaciones. En tanto estos calendarios no estén disponibles se seguirá aplicando el calendario existente.

El cumplimiento del calendario anual será obligatorio para ambas partes, independientemente del número de días trabajados. La empresa manifiesta su disposición a negociar con la RLT la adecuación de los servicios y las jornadas diarias.

A los efectos de determinar las fiestas anuales oficiales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, aplicándose el Calendario Laboral oficial de la CAPV, de acuerdo con lo expuesto anteriormente sobre la jornada laboral para cada grupo de Trabajadores/as.

Así, para el grupo de oficinas y de Taller, regirá el calendario laboral oficial de la CAPV (para Bizkaia) disfrutando cada trabajador/a de la fiesta local correspondiente al su centro de trabajo asignado, salvo en las excepciones de guardias reflejadas en los puntos anteriores para el personal de Taller.





Distribución de la jornada de tráfico	
Días año	365
Días vacaciones	32
Días de periodo no vacacional	333
Fiestas oficiales 365 días	14
Franqueos y fiestas en 333 días	111
Días de trabajo máximo consecutivos	6
Días de trabajo efectivo al año	222
Jornada anual	1.592
Jornada mínima	7,10

#### *Calendario con cómputo mensual de fiestas y de descansos*

Al número de Festividades anuales que serán 13, hay que añadir el correspondiente a la fiesta local de cada Centro de Trabajo:

- Centro de Aparkabisa: Viernes Semana Grande de Bilbao.
- Centro de Gernika: 16 de agosto (San Roque).
- Centro de Markina: 16 de julio (Virgen del Carmen).

\* Salvo cambios en el calendario oficial anual de fiestas locales.

#### *Horas extraordinarias*

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

Los precios de las horas extraordinarias se consignan en tablas salariales y son iguales para todo el personal de un mismo grupo, independientemente de los premios, pluses y antigüedad que tuvieran.

Las horas extraordinarias que se trabajan tienen el carácter de estructurales, debido a las características del servicio que debe ser cubierto al instante sin posibilidad de demoras productivas, puesto que las unidades de producción que son los kilómetros recorridos de servicio no pueden dejar de prestarse y diferirse en el tiempo, debido a que los mismos no son «almacenables».

Son horas estructurales las que excedan de la jornada ordinaria del personal de tráfico previstas en los itinerarios, o que no estando previstas obedezcan a causas no previsibles, las que sean imprescindibles para reparaciones urgentes y necesarias para la continuidad del Servicio Público.

El precio de las horas extraordinarias está considerado globalmente con el resto de las retribuciones; queda pactado y fijado de forma que el cumplimiento de este pacto condiciona la validez de todo el convenio.

#### **Artículo 13.— Vacaciones**

El disfrute de las vacaciones de todo el personal sujeto a cuadrantes, esto es, conductor/aes, Inspector/a y personal del taller se establece en 32 días naturales.

Las vacaciones se devengan por el tiempo de permanencia en la empresa en el año natural.

Los Trabajadores/as que permanezcan de baja por enfermedad o accidente devengarán el derecho a vacaciones durante su incapacidad temporal como si estuviesen trabajando.

Los días de descanso por horas acumuladas se disfrutarán en periodo no vacacional, excepto los descansos no disfrutados por petición de la empresa que no hayan sido retribuidos. Las vacaciones se disfrutarán dentro del periodo de devengo.



En la regulación de las vacaciones para el resto de personal no sujeto a cuadrantes, esto es administración, liquidación y cabinas, se respetarán las condiciones subrogadas de cada una de las personas que trabajan en estos puestos, con la posibilidad de negociación individual con cada una de las personas afectadas, con conocimiento del Comité de Empresa.

El disfrute de vacaciones será, preferentemente, por turnos rotativos. Los calendarios para estos disfrutes serán confeccionados de acuerdo con el Comité de Empresa.

Las vacaciones de todo el personal se disfrutarán básicamente en los meses comprendidos entre Julio y septiembre, si bien se tendrá en cuenta en el establecimiento de los diversos períodos de vacaciones, que será necesario el ampliar el período vacacional a finales de junio y a inicio de octubre, debido al hecho de que la duración de las mismas es de 32 días naturales.

Se permite el cambio de vacaciones entre dos trabajadores de la misma categoría y puesto. Se asignará y computará a cada trabajador el servicio efectivamente realizado en el periodo de la permuta. En todo caso, los trabajadores deberán garantizar trabajar al año un mínimo de 1.592 horas.

#### **Artículo 14.—*Licencias retribuidas***

Para que puedan ser concedidas las licencias del presente artículo se deberán solicitar lo antes posible a su disfrute, siempre que se pueda, ante el o la responsable correspondiente.

Además, presentará, 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 (apartado k), 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 (menos periodo de vacaciones).

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 del/la trabajador/a se entenderá referida a días naturales, los cuales se computarán a partir del día del matrimonio, la cual, a petición de la persona interesada, podrá computarse en otras fechas de acuerdo con la empresa.

Excepcionalmente, de corresponder Licencia Retribuida para las licencias contempladas en los párrafos f), g) y h), no será necesario que la licencia comience los primeros días de trabajo ni se cojan en días consecutivos, se podrá coger la licencia siempre que persista el ingreso al momento de solicitarla o en un periodo de diez días a partir de la fecha del alta hospitalaria, esta inclusive, ya que su función principal es que se puedan utilizar como mejor convenga para el cuidado del familiar.

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 el/la 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 del/la trabajador/a 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 natural, ampliable a 3, en caso de que la distancia sea superior a 150 Kms, siendo 2 de ellos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.



- c) Exclusivamente para los trabajadores que no cumplan los requisitos de cotización para acceder a la prestación por paternidad (suspensión del contrato durante dieciséis semanas a cargo de la Seguridad Social): Alumbramiento de/la cónyuge, 3 días de trabajo, ampliables a 5, siendo los dos últimos sin retribución.
- d) Muerte del cónyuge o hijas/os, incluidos también las hijas/os políticas/os: 4 días de trabajo.
- e) 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 Kms. de la residencia del/la trabajador/a; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- f) 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;
  - De madres/padres, abuelas/os, nietas/os o hermanas/os: 2 días de trabajo retribuidos, ó 3 días de trabajo retribuidos siempre que la distancia sea superior a 400 kms, ampliables en todo caso a 5, siendo los tres o los dos últimos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- g) Por enfermedad o accidente graves, diagnosticados como tal:
  - De cónyuge, hijas/as, 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.
- h) Por intervención quirúrgica sin ingreso en institución sanitaria que precise reposo domiciliario: 2 días de trabajo por parientes incluidos hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad.

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.
- i) Muerte de las/os abuelas/os o nietas/os: 2 días de trabajo; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- j) Traslado de domicilio: 1 día de trabajo.
- k) 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.
- l) En los días de bautizo y primera comunión de hijas/os se hará coincidir un día de descanso.
- m) Permiso por cuidado del lactante: Según lo estipulado en el artículo 37.4 del ET permitiendo la empresa su acumulación tal y como prevé en el citado artículo.

En los casos de enfermedad grave justificada y continuada de los parientes relacionados en los apartados f), g) y h), 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, el/la trabajador/a 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/el misma/o compañera/o, ni en razón de una nueva convivencia con otro/a compañero/a, ni en razón de matrimonio, —salvo defunción del compañero/a 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 aquellas/os que tengan una vida en pareja sin relación matrimonial, de tal manera que tendrá el mismo tratamiento la situación del/la compañero/a 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 15.— Normativa y valoraciones de líneas**

Ante la necesidad de homogenizar el cómputo de horas anuales de los Trabajadores/as de BLB, el sistema de trabajo será una rotación de todos los conductor/aes por todas las líneas de su cochera, respetándose este sistema de trabajo por ambas partes y siendo necesario el acuerdo entre empresa y comité para modificarlo.

Las valoraciones (duración de los servicios), salvo errores, no se podrán modificar sin consenso de ambas partes, quedando establecidas según el acuerdo alcanzado para la firma del presente convenio.

#### **Artículo 16.— Normativa del servicio**

El personal de tráfico y cabinas (Inspector/a, Conductor/a-Perceptor y Cabineros/as-Expendedor/aes de cabinas) tienen un horario de trabajo supeditado al cumplimiento del servicio público que Busturialdea Lea Artibai, S.A., tiene encomendado.

En cualquier caso, se hace constancia expresa que tanto los recorridos de las líneas como los horarios de las mismas y los del servicio de cabinas están sometidos a las disposiciones legales y las órdenes de la autoridad competente y que cualquier modificación de las mismas podrá implicar una modificación en los horarios de trabajo y las jornadas diarias de estos grupos. En tal caso, y con carácter previo, se informará y negociará con el Comité de Empresa.

El Servicio Público requiere de quienes lo prestan toda la dedicación, interés y disciplina. El personal de la Empresa en contacto con el público, Cabineros/as, Conductores/as-cobradores e Inspector/a, deberán guardar la mayor corrección en el trato y atención al usuario procurando satisfacer sus demandas en cuanto sea atendible, ganando así para el servicio la estimación de cuantos lo usen.

La circulación deberá hacerse con rigurosa atención y cumplimiento de las órdenes de la Empresa; se evitará toda discusión en caso de accidente; se atenderán las indicaciones de los agentes de tráfico; se evitarán las demoras y retrasos no justificados; los tiempos de espera entre llegada y salida de una cabecera o final de línea son de trabajo efectivo, no de conducción, debiendo el agente parar el motor del vehículo y permitir con el tiempo suficiente el acceso de los usuarios.

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



El servicio no finalizará hasta que se realicen las operaciones de estacionado del vehículo y cierre del pupitre. Si alguien se excediera del cuadro horario marcado para su servicio, ese tiempo extra se abonará como horas extraordinarias.

No obstante, si estos excesos sobre el tiempo estipulado se repitieran con frecuencia, se estudiará la conveniencia de modificar el cuadro horario de ese servicio.

**Artículo 17.— Bolsa de trabajo de conductor/aes**

Para las contrataciones de conductor/aes perceptores que la empresa necesite realizar se seguirá actuando como en la actualidad con la lista entregada por la parte social, que debe estar firmada por la mayoría de la misma, salvo acuerdo específico entre la parte social y la empresa. El reglamento de esta bolsa de conductor/aes se establece como anexo VI de este convenio.

**Artículo 18.— Creación o modificación de líneas**

Cuando comience una nueva línea, o se modifique de manera sustancial una ya existente, la empresa podrá actuar de las siguientes maneras:

- a) Poner un vehículo a disposición de los Trabajadores/as para el visionado de dicha línea (el tiempo empleado en dicho reconocimiento será acumulado en el cómputo de los Trabajadores/as).
- b) Asignar al conductor/a un inspector/a o persona responsable que conozca la línea.

**Artículo 19.— Liquidación de horas y contadores**

La empresa procurará reducir al máximo las liquidaciones de horas en los finiquitos del personal eventual de la Bolsa de trabajo de conductor/aes.

La empresa procurará, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio, conceder días con cargo a sus horas a los trabajadores interinos que lo soliciten y tengan horas suficientes para ello.

**Artículo 20.— Servicios especiales y nocturnos**

Cuando la empresa prevea la realización de servicios especiales y nocturnos, o bien Diputación solicite a la empresa la realización de este tipo de servicios especiales, ésta comunicará lo antes posible a los representantes de los Trabajadores/as el número de servicios a realizar, así como la fecha y los demás datos que sean pertinentes.

Actualmente estos servicios son Gansos (Antzar Eguna de Lekeitio, Aste Nagusia de Bilbao e Ibilaldia). En caso de nuevos servicios que puedan tener esta consideración, se acordará su tipología con la parte social

Al personal que realice servicios ordinarios y que coincida con servicios especiales se le abonará la cantidad estipulada «plus por coincidencia con servicios especiales» en las tablas salariales en las festividades y líneas que a continuación se señalan:

1. Gansos.  
Todos los servicios con salida o destino Lekeitio del día y todos los servicios del turno de mañana del día posterior.  
Líneas 3512, 3513, 3523.
2. Aste Nagusia.  
Líneas 3512, 3513, 3514, 3515, 3523, 3915 y 3916; desde la tarde del primer sábado hasta la mañana del segundo domingo:  
Todos los días: el primer servicio del día con salida de Bilbao y el último con destino a Bilbao.  
Domingos: también el segundo servicio con salida de Bilbao.



3. Ibilaldia.

Cuando este servicio especial sea requerido a la empresa BLB se acordará, en su caso, ente la empresa y el comité cuales son los servicios ordinarios que tienen derecho a este plus.

4. Cocheras.

El personal de cocheras que realice servicios en las líneas anteriormente citadas, en los casos en que el servicio realizado exceda de 4 horas será abonado como servicio especial en su totalidad.

Estos servicios especiales se asignarán por sorteo a voluntarios y que puedan cumplir sus servicios normales con no menos de 9 horas de descanso. El personal que esté de vacaciones cubrirá si no se cubren los servicios con los voluntarios.

Excepto imposibilidad, no podrán asignarse dos servicios especiales a una misma persona hasta que a todos los voluntarios se les asigne un servicio especial.

En los servicios nocturnos, y salvo comunicación en contra del organismo oficial competente en esta materia, los viajeros únicamente podrán viajar mediante las cancelaciones con Barik, favoreciendo así que los conductor/aes no recojan dinero para su mayor seguridad.

Todo servicio especial será realizado por voluntarios y abonado como tal, no pudiendo la empresa asignar estos servicios a personal que este de franqueo que de no existir estos servicios especiales, disfrutarían de franqueo adicional o forzoso, por lo que, si se le asigna servicio, serán considerado especial y abonado como tal y se regirán por las siguientes condiciones:

Tendrán carácter voluntario y si no se cubren, se procederá a contratación de la bolsa de trabajo y si se agotara ésta se recurrirá a contratación externa.

La duración de estos Servicios Especiales no podrá ser inferior a 7 horas y 10 minutos (de permanencia real en la empresa) ni superior a 9 horas, salvo casos excepcionales. En el supuesto de exceder de las 9 horas, se abonará la diferencia en el doble de la hora extra.

El precio para el abono de las jornadas especiales queda establecido en las tablas salariales:

- La hora diurna (comprendida entre las 6:00 y las 22:00).
- La hora nocturna (comprendida entre las 22:00 y las 6:00).

Este precio abona íntegramente el servicio, salvo la dieta de comida o cena que se abonará en el precio y condiciones establecidos para las jornadas ordinarias.

Para el personal de noche que se apunte al servicio, el exceso de jornada se abonará como hora extra doble.

### **Artículo 21.— Grupos profesionales**

El personal de Busturialdea Lea Artibai Bus se clasificará, en atención a las funciones que realice, de acuerdo a los grupos profesionales que se detallan en este artículo. Los grupos aquí consignadas son meramente enunciativas y la empresa tendrá la facultad de crear nuevos grupos profesionales para cubrir las necesidades que puedan surgir.

Cada trabajador/a desempeñará las labores que correspondan a su puesto de trabajo, pero también podrá ser ocupado en tareas o cometidos distintos a los de su grupo profesional según lo demanden las necesidades del servicio o de la organización de la empresa.

En todo caso, el trabajador/a que pase a desempeñar trabajos de grupo inferior, mantendrá los salarios y retribuciones de su puesto de trabajo, si se le ocupase en tareas que correspondan a una mayor cualificación profesional percibirá los salarios que correspondan a ese grupo y cuando las realice por tiempo superior a seis meses podrá reclamar ante la dirección la clasificación profesional adecuada (negociando con la RLT).





Como adición, los denominados «sustis» específicamente realizarán la entrega de hojas de ruta a los conductores/as, canalizarán las posibles incidencias que se puedan producir en relación al inicio del servicio, etc. Por este motivo la Empresa no disminuirá el número de personas dedicadas a Inspección.

#### *Inspector/a Jefe*

Supervisar todas las operaciones demandadas por el Jefe y Subjefe de Tráfico/Inspección, así como realizar las operaciones realizadas en tráfico e Inspección en ausencias del Jefe y del Subjefe.

#### *Inspector/a en ruta*

Tiene por misión verificar y comprobar, en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los Conductores/AS-cobradoros, actuará bajo el mando directo del jefe, subjefe e inspector/a jefe de tráfico e inspección, dando cuenta a aquéllos de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio; desempeñando las tareas inherentes a la puesta en funcionamiento del SAE en la empresa y ejerciendo todas las facultades que le deleguen sus jefes inmediatos.

#### *Conductor/a-perceptor*

Es el operario que, con carné de conducir adecuado, está obligado a realizar las siguientes funciones: conducir diligentemente autobuses de transporte de viajeros, siendo responsable del mismo durante el servicio, informando de las averías al taller y dando, si se lo exigieran, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, expedir y cobrar títulos de viaje y resguardos de facturaciones; formular debidamente el parte de liquidación y hojas de ruta; realizar todas aquellas tareas inherentes a la puesta en funcionamiento del SAE en la empresa, cerciorarse del estado del vehículo antes de iniciar la conducción, comprobando todos los indicadores del puesto; estacionar el vehículo a la finalización de la conducción; deberá cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto, comportándose con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros; también deberá colaborar con la empresa para esclarecer los siniestros en los que se vea involucrado, detallando los hechos con la mayor fidelidad posible y tan pronto como sea requerido para ello.

#### *Expendedor/a de cabinas*

Es el empleado/a que, a las órdenes del jefe, se encargará de expedir y cobrar tarjetas Barik en cualquiera de los puntos de venta destinados al efecto, comportándose con la máxima corrección y urbanidad y facilitando toda la información que le soliciten los clientes, siempre que ésta esté a su disposición.

#### *Supervisor/a nocturno*

Es el responsable inmediato del servicio nocturno, dependiendo directamente del Jefe y el Subjefe de Taller, coordina y supervisa tanto las actividades de limpieza de vehículos, colocación, balizado, repostado, control de los autobuses no aptos, entrega de las hojas de ruta etc. Como al personal bajo su mando, manteniendo el espíritu de orden, disciplina y trabajo con ponderación y eficacia.

#### *Conductor/a maniobras noche*

Es el operario encargado de la limpieza general diaria de los vehículos, del servicio de transporte de los Trabajadores/as, recogida autobuses averiados, del repostado de gasoil, aceite, agua, etc. a los autobuses, funciones que realizará bajo la supervisión del encargado nocturno.

Los Trabajadores/as con este grupo tendrán preferencia para cubrir los puestos vacantes en la plantilla de Conductor/a-Perceptor, frente a los aspirantes externos y cuando haya igualdad de aptitudes o condiciones objetivas.

*Encargado/a de Taller*

Es el que, por sus conocimientos y experiencia, y a las órdenes del jefe y subjefe de Taller, tiene mando directo sobre el personal especializado y obrero; tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordene; además de ocuparse de las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos y de todas aquellas tareas necesarias para el buen funcionamiento del taller.

*Oficial primera Taller*

Es el operario que, con titulación oficial o asimilada en áreas de automoción, electricidad, mecánica o electrónica y a las órdenes del encargado, está capacitado para llevar a cabo trabajos complejos de reparación y mantenimiento de vehículos con total autonomía, efectuándolos con la máxima economía de tiempo y material. También realizará todas aquellas funciones que sean precisas para la reparación, conservación y mantenimiento el utillaje y las instalaciones.

*Oficial segunda Taller*

Es el operario que, con titulación oficial o asimilada en áreas de automoción, electricidad, mecánica o electrónica y a las órdenes del encargado, está capacitado para llevar a cabo trabajos considerados de complejidad media de reparación y mantenimiento de vehículos con total autonomía, efectuándolos con la máxima economía de tiempo y material.

Asimismo, realizará tareas complejas con el asesoramiento y supervisión de oficiales de primera o encargados, con el objetivo de lograr el conocimiento necesario para alcanzar la oficialía de primera.

También realizará todas aquellas funciones que sean precisas para la reparación, conservación y mantenimiento el utillaje y las instalaciones.

Ascenderá de grupo cuando tras evaluación de sus competencias, los Responsables del Taller (Jefe de Taller y Encargados) consideren que ha adquirido la destreza y conocimientos suficientes para el desempeño de sus funciones en las condiciones de oficial de primera. Con carácter general se estima que, con el debido aprovechamiento y diligencia en las funciones de adiestramiento y aprendizaje, el paso al grupo inmediatamente superior será efectiva en un máximo de dos años.

*Oficial tercera Taller*

Es el operario que, con titulación oficial o asimilada en áreas de automoción, electricidad, mecánica o electrónica y a las órdenes del encargado, está capacitado para llevar a cabo trabajos básicos de reparación y mantenimiento de vehículos con total autonomía, efectuándolos con la máxima economía de tiempo y material. Asimismo, realizará tareas de complejidad media con el asesoramiento y supervisión de oficiales de segunda, primera o encargados, con el objetivo de lograr el conocimiento necesario para alcanzar la oficialía de segunda.

También realizará, con el debido asesoramiento y apoyo todas aquellas funciones que sean precisas para la reparación, conservación y mantenimiento el utillaje y las instalaciones.

Ascenderá de grupo cuando tras evaluación de sus competencias, los Responsables del Taller (Jefe de Taller y Encargados) consideren que ha adquirido la destreza y conocimientos suficientes para el desempeño de sus funciones en las condiciones de oficial de segunda.

Con carácter general se estima que, con el debido aprovechamiento y diligencia en las funciones de adiestramiento y aprendizaje, el paso al grupo inmediatamente superior será efectiva en un máximo de dos años.

Para el departamento del taller se irá desarrollando un sistema de gestión por competencias.

*Oficial primera Administrativo/a*

Es el empleado que, con responsabilidad restringida y a las órdenes del jefe del departamento correspondiente de BLB se encarga de realizar las funciones propias del mismo.

*Oficial primero liquidador/a*

Es el empleado que, con responsabilidad propia y a las órdenes del jefe de liquidación, se encarga de recibir las recaudaciones, realizando las comprobaciones oportunas.

*Lavacoches (especialistas)*

Dependen directamente del supervisor nocturno y son los operarios encargados de la limpieza general de los vehículos, instalaciones, del repostado de gasoil, aceite agua, etc. a los autobuses, y de aquellos cometidos acordes con la grupo y cualificación del puesto.

*Auxiliar Administrativo/a*

Es el empleado que, con responsabilidad propia y a las órdenes del jefe del departamento correspondiente se encarga de realizar las funciones propias del mismo.

**Artículo 22.— Nuevas contrataciones**

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete a contratar conductor/aes perceptores por orden de llamada al personal de la bolsa de trabajo de conductor/aes que hay en la empresa BLB, salvo que incumplan los aspectos recogidos en la normativa que se anexa a este convenio sobre la misma.

## CAPÍTULO 3

**BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 23.— Servicios de transporte / toma y deje**

Al personal de explotación se le considerará también, como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo empleado en recorrer la distancia que le separa desde la cochera de asignación de cada empleado hasta el lugar de relevo designado por la empresa, facilitando para ello el tiempo necesario en los horarios de presentación en la cochera de asignación.

Para el «toma y deje» de los servicios de Bilbao, la empresa habilitará un vehículo desde el Domicilio social de la misma hasta la estación de Tren de Barakaldo/Metro Urbina, que circulará en los horarios establecidos previa solicitud de los Trabajadores/as, por lo que no procederá compensación económica alguna al personal por este concepto, salvo el importe del viaje a precio de Barik.

Los trabajadores del centro de trabajo de Aparcavisa se les acercará en turismo de la Empresa de Aparcavisa a Termibus en los dos primeros servicios de la tarde (3512-01-2 y 3513-05-2) y se les buscará de Termibus a Aparcavisa (3515-04-1 Y 3513-04-1) en los dos últimos de la mañana (dos viajes de ida y vuelta) dentro de los horarios actuales de este servicio de turismo.

En caso de que el tren/metro no funcione con normalidad o el vehículo de Empresa no esté disponible, la empresa buscará alternativas para hacer llegar a tiempo al trabajador/a a su lugar de relevo.

*Centro de Aparcavisa*

Los tiempos desde cocheras hasta el lugar del relevo o desde el lugar del relevo hasta cocheras serán los siguientes;

Termibus: 30 minutos.

Abando: 35 minutos.

Amorebieta: 30 minutos más el tiempo de ir o volver de Bilbao a cocheras.

Gernika: 55 minutos más el tiempo de ir o volver de Bilbao a cocheras.

*Centro de Gernika*

Los tiempos en ir desde cochera hasta el lugar del relevo o desde el lugar del relevo hasta cocheras serán los siguientes:

Lurgorri/Juan Calzada (Gernika): 10 minutos.

*Centro de Markina*

Los tiempos en ir desde la cochera hasta el lugar del relevo o desde el lugar del relevo hasta cocheras serán los siguientes:

Markina: 5 minutos y Donagarai: 10 minutos.

En todos los recorridos si se tienen que hacer en un servicio público se pagará la cantidad de los gastos originados si es que los hubiese.

La empresa habilitará un espacio adecuado en las cocheras de Aparcavisa, Gernika y Markina para la permanencia de los vehículos privados de los Trabajadores/as de BLB, mientras estén en su jornada laboral.

**Artículo 24. — Prestaciones por IT**

Como complemento de los beneficios que implica el régimen de la Seguridad Social los Trabajadores/as de la Empresa en situación de baja por enfermedad percibirán, a partir del cuarto día de la baja, un subsidio con cargo de la Empresa hasta alcanzar el 75% de la base de cotización a la Seguridad Social.

Los tres primeros días de la baja no darán derecho a prestación alguna por parte de la Empresa salvo aquellos casos de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica dentro de los 30 primeros días de la IT. En los casos de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, se incrementará el complemento actual del 75% de la base reguladora al 100% del salario de vacaciones sin pluses durante los tres primeros días de la baja.

Las prestaciones por IT se incrementarán a cargo de la Empresa hasta alcanzar un 100% del salario (salario de vacaciones sin pluses) para todos los Trabajadores/as a partir del día 91 de baja por IT.

En este sentido, en aquellos casos en que se produzca más de una baja, pero exista continuidad en situación de Incapacidad Temporal del trabajador/a, aún, cuando las bajas tengan distinto diagnóstico se atenderá a la fecha de la primera baja para el cómputo de los días transcurridos a considerar para poder recibir este complemento.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional las prestaciones se incrementarán a cargo de la Empresa hasta alcanzar un 100% del salario de vacaciones desde el primer día de IT.

En ninguno de los casos habrá repercusión en el abono de las pagas extras y especiales.

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

- a) El trabajador deberá comunicar por escrito o por cualquier medio hábil que acredite su validez (sms, whatsapp, email) a la empresa, en el mismo día de las bajas o altas que le comunique la Seguridad Social (salvo imposibilidad excepcional sobrevenida), las ausencias y reincorporaciones con motivo de las mismas.
- b) En cuanto la enfermedad lo permita deberá presentarse al Médico de la Empresa o empresa médica contratada (en la actualidad, Q-Ready) cuantas veces sea requerido por el mismo.
- c) No podrá ausentarse de su domicilio en aquellas bajas que requieran reposo domiciliario salvo permiso facultativo de la Empresa y con la única excepción de la asistencia a visita médica, o fuerza mayor justificada.
- d) Si en el transcurso de la enfermedad fuera aconsejable el traslado de residencia del enfermo se solicitará permiso de la Empresa que lo concederá si antes ha sido autorizado por la Inspección Médica de la Seguridad Social u organismo



competente en su caso, debiendo comparecer ante el Médico de Empresa al término del permiso.

Si la enfermedad impidiera esta comparecencia lo comunicará a la Empresa mediante carta certificada con documento expresivo de las causas, suscrito por el Médico que lo atiende.

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

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

Fundamentado en lo expresado en el último párrafo del Artículo 11 (Prestaciones por IT) en el que el Comité de Empresa se compromete a abordar junto con la Dirección de la Empresa, la reconducción del incremento de forma importante de las bajas por IT, las partes convienen en abordar soluciones concretas a través del seguimiento individualizado de cada una de las incidencias, articulado a través de la correspondiente Comisión de Trabajo quien emitirá informes conjuntos a solicitud por cualquiera de las partes.

Para aquellos casos de enfermedad leve que puedan no derivar en IT y al amparo de un justificante del Médico de Empresa, se podrán solicitar hasta un máximo de 7 días contra los acumuladores de cada trabajador/a siempre que sean positivos.

En caso de acumuladores negativos o si fruto de esta solicitud el trabajador/a incurriera en contador de horas negativas, deberá pactar con la empresa su devolución en el plazo máximo de un año. De no alcanzarse acuerdo escrito, la empresa se reserva la potestad de no otorgarle estos días.

En cualquier caso, el trabajador/a deberá haber devuelto la deuda antes de ejercitar nuevas peticiones.

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

#### **Artículo 25.— *Carnet de conducir y CAP***

Cuando en virtud de resolución firme, administrativa o judicial un conductor/a con contrato indefinido sea privado temporalmente del permiso de conducir de la clase D, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, salvo que la causa de la privación fuera por positivo por alcoholemia o drogas durante la jornada de trabajo, sino que se seguirán las siguientes normas:

- 1.<sup>a</sup> Los primeros 32 días de privación del carné se aplicará, en su caso, el disfrute de vacaciones reglamentarias si las tuviera pendientes, asimismo se añadirán los días que tuviera de horas compensatorias de descanso pendientes de disfrutar, se añadirán al periodo anterior.
- 2.<sup>a</sup> La Empresa asegurará una cobertura según consta en tablas salariales durante la vigencia del Convenio, a aquellos conductor/aes que les sea retirado el carné de conducir clase D por causa de su trabajo incluyendo a estos efectos los desplazamientos «in itinere», sea cualquiera la causa, salvo que la privación fuera motivada por positivos por alcoholemia o drogas durante la jornada de trabajo.  
Esta indemnización se devengará en el caso de que el conductor/a no pueda ser empleado por la Empresa y con posterioridad al posible disfrute de vacaciones y de horas.  
En caso que el trabajador/a sea empleado por la empresa, tendrá las retribuciones del puesto de destino.
- 3.<sup>a</sup> Se garantizará la asistencia letrada a los conductor/aes en caso de comparecencia a los tribunales por razones del servicio.

Toda conductora o conductor a quien se le retire el carnet por decisión administrativa o judicial, está obligada/o a comunicar a la Dirección de la Empresa la



retirada del carnet y la duración de dicha retirada, aunque tenga el contrato de trabajo suspendido por cualquier causa (I.T., vacaciones, etc.).

Dicho/a trabajador/a 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.

En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del carnet, el/la trabajador/a 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.

- 4.<sup>a</sup> Cuando la retirada del carnet, judicial ó administrativa, sea debida un hecho acaecido con anterioridad a la entrada con contrato indefinido en la empresa, el/la conductor/a quedará en situación de excedencia forzosa durante el periodo de retirada del carnet.

Al finalizar esta situación se incorporará a la empresa en el mismo grupo 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 que ocasione la renovación del carné de conducir de la clase D (examen psicotécnico y tasas de tráfico, etc.), así como la renovación de la tarjeta de conducción (tacógrafo) para personal fijo en plantilla y eventuales con continuidad, cuyos grupos profesionales conlleven la obligatoriedad de su titularidad, serán abonados por la empresa.

En todos aquellos supuestos que para la obtención de dichos documentos no estén determinados por la caducidad de los mismos, la empresa no se hará cargo de gasto alguno. (Ejemplo: pérdida, deterioro, negligencia etc.).

El tiempo empleado para la obtención del CAP correspondiente al personal de la empresa con contrato indefinido y eventuales con continuidad, se considerará tiempo de trabajo y los gastos de los cursos para la obtención del CAP correrán a cargo de la empresa.

#### **Artículo 26.— Seguro de Accidentes Individuales, Infarto, Incapacidad Parcial, Total, Absoluta y Muerte**

La Empresa deberá tener suscrita una Póliza de Seguro Complementario Colectivo de Accidentes, con cobertura durante las 24 horas del día, para todas/os las/os trabajador/as/es 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.

Los beneficiarios de dicha póliza, en caso del fallecimiento de la persona, están designados 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 los beneficiarios de dicha póliza, para el caso de su fallecimiento.

Dicho Seguro cubrirá las siguientes contingencias y capitales según se refleja en tablas salariales.

- 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.
- 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.

La prima correspondiente a dicho Seguro será satisfecha por la Empresa.





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 subsidiaridad que por Ley pudiera determinarse.

**Artículo 27.— Seguro defensa jurídica**

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

Se excluye de este aseguramiento aquellos casos que se demuestren fehacientemente dolo o negligencia del trabajador/a, así como cualquier proceso en el que la empresa se persone como parte demandante.

**Artículo 28.— Incapacidad permanente total para la profesión habitual**

Cuando un trabajador/a con al menos un año de antigüedad sea declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, causará baja definitiva en la empresa y ésta le complementará la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75% de la base reguladora.

Este complemento se perderá cuando el trabajador/a obtenga un trabajo por cuenta ajena o desarrolle por cuenta propia cualquier oficio o actividad profesional, industrial o mercantil que le proporcione unos ingresos periódicos. También se perderá cuando el trabajador/a llegue a la edad de 55 años.

Con el fin de verificar el cumplimiento de las condiciones estipuladas, la empresa podrá exigir periódicamente documentación acreditativa de la carencia de empleo o de la inexistencia de otro tipo de ingresos, así como la presencia física del afectado en los locales de la empresa.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa analizarán en cada caso particular, la situación del personal que pudiera estar afectado por una IPT con el fin de intentar buscar una solución a su situación, dando prioridad a una posible recolocación dentro de la empresa.

En caso de existir personal de la empresa con alta médica en la Seguridad Social y un no apto temporal por parte del servicio de prevención ajeno de la empresa, la empresa reubicará en ese periodo a dicho personal en puestos compatibles con su especificidad laboral, percibiendo el salario del puesto de origen o el de destino si éste es superior. No obstante, en los casos que el salario de origen sea superior al de destino y la situación de no apto subsista más de 2 meses no se cobraría el salario superior y habría que tratar cada caso individualmente en función de sus circunstancias.

Los puestos de trabajo de conductor lavacoche o lavacoche noche están expresamente reservados para aquellos conductores que por causas de fuerza mayor definidas en convenio no puedan trabajar en su puesto habitual.

**Artículo 29.— Jubilación, jubilación parcial y contrato a relevo**

A partir del 1 de enero de 2021, se realizará la contratación por jubilación parcial del contrato relevo conforme a la ley en vigor. En todo caso, el trabajador relevista será contratado al 100% e indefinido.

En base a la Ley 27/2011, de medidas en materia de Seguridad Social, todo trabajador/a al llegar a la edad legal correspondiente y cumpliendo con el resto de los requisitos legales tendrá derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial y al establecimiento de un contrato a tiempo parcial de acuerdo con esta norma.

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



El solicitante se acogerá a la jubilación parcial máxima permitida y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la empresa por el 25% de su jornada de trabajo.

La Empresa al mismo tiempo suscribirá un contrato de relevo con otro trabajador/a que reúna las condiciones para ello.

La jubilación parcial y en consecuencia la vinculación laboral se extinguirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 12.2 del Real Decreto 5/2013.

El trabajador/a jubilado parcial percibirá de la Seguridad Social la pensión que le corresponda de acuerdo a la normativa aplicable a sus circunstancias personales.

La empresa le abonará las retribuciones salariales correspondientes al nuevo contrato a tiempo parcial de la jornada laboral.

Los Trabajadores/as que se acojan a jubilación parcial a partir de 1 de enero de 2021 dispondrán de un calendario que desarrolle su trabajo acumulado del año en curso salvo que empresa y trabajador/a acuerden otra cosa.

Acogiéndose a lo regulado en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores/as, se establece en el presente convenio la posibilidad de la extinción forzosa del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años, cumpliendo la empresa con los siguientes requisitos estipulados en dicha disposición adicional:

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

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

#### **Artículo 30.— *Jubilación anticipada***

Cuando algún/a trabajador/a llegue a la edad legal exigida tendrá el derecho de acogerse voluntariamente a la jubilación total de acuerdo con la legislación vigente, por lo que causara baja definitiva en la empresa por tal motivo el mismo día que cumpla los años exigidos.

En caso de que el trabajador/a decida utilizar la potestad que le otorga la ley para continuar en activo, deberá someterse en ese momento y de manera anual un reconocimiento médico en el servicio de prevención ajeno de la empresa para garantizar su aptitud física y mental.

Cuando algún/a trabajador/a cumpla los requisitos legales que se solicitan, podrá acceder a la jubilación anticipada voluntaria.

#### **Artículo 31.— *Ayuda a personas con diversidad funcional***

Todo trabajador/a que perciba prestación de la Seguridad Social o de la Diputación Foral de Bizkaia por hijos con diversidad funcional recibirá de la Empresa como ayuda a la formación y recuperación de éstos, la cantidad estipulada en tablas salariales.

#### **Artículo 32.— *Premio a la permanencia en la empresa***

Todo trabajador/a que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa recibirá un premio en metálico consistente en 15 días de salario base de Convenio.

#### **Artículo 33.— *Viajes en vehículos de la empresa***

Están autorizados a viajar gratuitamente en las líneas que explota la empresa, estando obligados a exhibir el carné que acrediten su condición de tales ante el conductor/a



de servicio en el vehículo y al servicio de inspección o, en caso contrario, a satisfacer el importe del recorrido que realicen:

- a) Los Trabajadores/as que están en activo en la empresa.
- b) Los Trabajadores/as jubilados/as de la empresa y sus cónyuges, así como Trabajadores/as y sus cónyuges que hayan pasado a situación de incapacidad permanente.
- c) Los cónyuges de los Trabajadores/as que acrediten su convivencia, teniendo la misma consideración de cónyuge las que formen una pareja de hecho.
- d) Los hijos de los Trabajadores/as que convivan y dependan económicamente de sus padres (naturales, adoptivos o en acogida), así como los hijos de los Trabajadores/as que hubiesen fallecido.
- e) Los cónyuges viudos/as de los Trabajadores/as podrán viajar en las mismas condiciones a partir del fallecimiento del esposo/a y siempre que permanezcan viudos/as.
- f) Los padres de los Trabajadores/as que convivan y dependan económicamente de ellos.

En ningún caso se podrá utilizar el viaje para fines con obtención de lucro y/o favor en el ejercicio de una industria, ocupación y/o servicio.

La empresa proveerá a todos sus productores de una tarjeta de identidad y de las tarjetas familiares precisas para ejercer los derechos que se señalan en el presente artículo.

A tales efectos los familiares citados estarán obligados a exhibir la tarjeta acreditativa correspondiente en las mismas condiciones que los Trabajadores/as.

Los citados documentos son personales e intransferibles y su uso por persona distinta del titular dará lugar a la retirada del mismo y a la apertura de expediente disciplinario cuando éste corresponda.

#### **Artículo 34.— Fondo social**

Se establece un fondo social con la finalidad de facilitar socorro económico a aquellos Trabajadores/as en activo que lo necesiten por causas urgentes y extraordinarias.

La empresa aportará al fondo social un saldo vivo máximo contemplado en tablas salariales.

La Empresa aportará el estado de movimientos y saldo semestralmente al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa podrá disponer hasta un límite anual reflejado en tablas salariales con cargo al Fondo Social para fines relacionados con su actividad.

#### **Artículo 35.— Ayuda a los estudiantes**

Aquellos Trabajadores/as que acrediten realizar estudios universitarios medios o superiores de carácter oficial tendrán derecho, sin perjuicio del trabajo a realizar, a disfrutar de un horario adecuado para realizar sus estudios.

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

### CAPÍTULO 4

#### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 36.— Reglamento comité de formación, seguridad y salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgo así como de temas de formación.

Será cometido del Comité de Seguridad y Salud todo lo que, de forma directa o indirecta, pueda afectar a la salud de los Trabajadores/as propios y ajenos.



En especial forma parte de su contenido el impulso de la política que, en materia de prevención, tiene establecida la empresa y el control sobre la efectividad de cuantas medidas sean adoptadas en materia de prevención.

El número de miembros que componen el Comité de Seguridad y Salud es de 6 personas, determinado a partir del Artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de donde resultan 3 Delegados de prevención, correspondiendo en igual número de votos, la representación por parte de la empresa.

Estará regulado conforme al reglamento recogido en el Anexo IV.

### **Artículo 37.— Ropa 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 será obligatorio para todo el personal al servicio directo de la explotación.

Para ello, la Empresa entregará a las/os trabajador/as/es de movimiento 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 y al personal de Cabinas;
  - a) Como uniforme de verano: 2 camisas de manga corta o dos polos, un pantalón ligero y un jersey o chaleco de verano;
  - b) Como uniforme de invierno: 2 camisas de manga larga, un pantalón más grueso y una chaqueta de punto con cremallera de invierno.
  - c) Además, válido excepcionalmente para tres años, percibirán un anorak cortavientos con forro polar independiente.
  - d) La empresa dará la cantidad estipulada en las tablas salariales para la compra de una cartera, pagándose en la nómina de enero.
- Al personal de inspección cuyas funciones se relacionen directamente con el seguimiento de los servicios adscritos a la explotación:
  - a) Como uniforme de verano: 2 camisas de manga corta, un jersey o chaleco y un pantalón y chaqueta
  - b) Como uniforme de invierno: 2 camisas de manga larga, un jersey y un pantalón y chaqueta de invierno.

Además, percibirán una prenda de agua o abrigo, válido ésta para dos años.

Igualmente, se les abonará en la nómina de enero una cantidad anual que viene reflejada en tablas salariales para la compra de zapatos.

- Al personal de talleres y mantenimiento nocturno se le facilitarán las siguientes prendas:
  - a) Ropa de Verano: anualmente, dos polos manga corta y pantalón, ambos de alta visibilidad, y una faja.
  - b) Ropa de Invierno: Cada año: Polo de manga larga, ropa interior térmica (camiseta, pantalón 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.
- El personal que, sin ser fijo, trabaje regularmente durante el verano recibirá el uniforme completo de verano correspondiente a su grupo, y si trabaja también regularmente durante los meses de invierno recibirá el uniforme completo de invierno correspondiente a su grupo, 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 los grupos 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, excepto en el caso de los EPIS, que son de obligado cumplimiento, 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 38.— 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 por la Empresa 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 cuatro primeros meses del año, organizará y ofrecerá una revisión médica para todas las personas empleadas que lo deseen y lo soliciten. Esta revisión se completará con una revisión de columna vertebral, prueba PSA para trabajadores varones mayores de 45 años y prueba de marcadores tumorales ginecológicos para trabajadoras.

Los gastos de dicha revisión médica no repercutirán en los Trabajadores/as, acumulando a las que lo realicen un total de 2 horas en su contador de horas.

La Dirección de la Empresa y todas/os los Trabajadores/as 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.

En la materia de Seguridad y Salud Laboral, dentro de las funciones del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, compuesto por representantes de la Dirección de la Empresa y por miembros del Comité de Empresa, se elaborará un plan anual de Seguridad y Salud Laboral en el que se recojan las líneas de actuación para dicho período.

La empresa tiene a disposición del personal, con contrato vigente en la empresa y siempre bajo prescripción médica, un servicio de asistencia psicológica y de fisioterapia siempre que sean motivados por causas laborales.

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 39.— Seguridad y absentismo**

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

Se dotará a las Cabinas de un método de comunicación directa con la Empresa para las diferentes incidencias y necesidades de carácter urgente que puedan surgir.

**Artículo 40.— Plan de igualdad, acoso laboral y violencia de género**

La empresa dispone de un plan de igualdad, acoso laboral y violencia de género que viene regulado en el anexo V.



CAPÍTULO 5  
RÉGIMEN ECONÓMICO

**Artículo 41.— Retribuciones**

La Empresa abonará la nómina a todos los Trabajadores/as no más tarde del día 3 de cada mes. Las tablas salariales para los tres años del convenio experimentarán los siguientes incrementos:

*Incremento de tablas*

Para el año 2021: Sin incremento (0%). Aplicación tablas salariales y resto conceptos del año 2020.

Para el año 2022 se incrementarán las tablas consolidadas del 2020 en todos los conceptos en un 6,5%.

Para el año 2023 se incrementarán las tablas consolidadas del 2022 en todos los conceptos en un 5,7%.

Los atrasos devengados y no abonados desde el 1 de enero de 2022 se abonarán en el plazo máximo de 1 mes después de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

**A. Conceptos fijos****A.1. Salario base de Convenio.**

Se abona en 16 pagas y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

**A.2. Antigüedad.**

Se abona en 16 pagas y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

**A.3. Complemento salarial.**

Se abona en 12 pagas y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

**A.4. Plus de nocturnidad.**

Se abona en 12 pagas y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

**A.5. Liquidación y jornada continuada.**

Se abona en 12 pagas y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

**A.6. Quebranto de moneda.**

Los Conductores/as-cobradores, Liquidador/as y Expendedor/aes de cabinas percibirán este plus, se abonará en 12 pagas y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

**A.7. Plus de guardia.**

Se pagará en 12 meses.

**B. Conceptos variables****B.1. Plus de nocturnidad parcial:**

Se paga por minutos y según se establece en el art 43 de este convenio.

**B.2. Plus sábado.**

El personal que trabaje en sábado no festivo cobrará este plus de acuerdo a lo indicado en las tablas salariales.

**B.3. Plus festivo.**

El personal que trabaje en domingo o festivo cobrará este plus de acuerdo a lo indicado en las tablas salariales.



**B.4. Plus Navidad y Año Nuevo.**

El personal que trabaje los días 25 de diciembre y 1 de enero cobrará un único plus especial de acuerdo a lo indicado en las tablas salariales y será en importe el doble del plus festivo estipulado en el punto anterior.

Además, a partir de diciembre 2023, el personal que trabaje en estos dos días (25 de Diciembre y 1 de Enero) percibirá una dieta de comida cuando la entrada o retirada del servicio exceda de:

- Para el turno de mañana: Comiencen su servicio antes de las 9:00 o finalicen su servicio más tarde de las 14:00.
- Para el turno de tarde: Comiencen su servicio antes de las 16:30 horas.

**B.5. Plus de dietas.**

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

1. Servicios de mañana que comiencen a las 4:45 horas ó antes en cocheras, dieta de desayuno.
2. Servicios que comiencen antes de las 13:30 y terminen después de las 15:30 dieta de comida.
3. Servicios de tarde que terminen más tarde de las 23:30 horas dieta de cena.

Los precios de las dietas quedan establecidos en tablas salariales.

Con esta nueva generación de dietas quedan anuladas las cuantías que en la actualidad se pagan al personal procedente de CAV por relevos efectuados fuera de la localidad de Bilbao.

**B.6. Servicios especiales.**

El conductor/a-cobrador e inspector/a cobrará este concepto cuando realice servicios especiales.

- La hora diurna (6:00 a 22:00).
- La hora nocturna (22:00 a 6:00).

El importe de este concepto es el indicado en las tablas salariales.

**B.7. Plus de coincidencia servicio especiales.**

El conductor/a-cobrador cobrará este plus cuando su servicio coincida con los servicios especiales según lo especificado en el artículo 20. El importe de este plus es el indicado en las tablas salariales.

**B.8. Plus de transporte.**

Para casos puntuales en los que se utilice el vehículo particular para usos de la empresa, se pagará según lo indicado en tablas salariales. Se actualizará según los incrementos de convenio.

Los pluses de transporte que los empleados subrogados venían percibiendo con anterioridad al 14 de Diciembre de 2014 se abonarán en las mismas cuantías que en la nómina de Diciembre 2016.

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

**B.9. Plus de vacaciones:** Se realizará el pago del plus de vacaciones regulado en sentencia en un abono único a año vencido en la nómina del mes de Febrero y se corresponda a la media percibida por cada trabajador de los 335 días del año natural anterior, y comprende los conceptos plus sábado, plus festivo y nocturnidad parcial.



B.10. Plus de desplazamiento Gernika.

El plus de desplazamiento de los trabajadores que lo están percibiendo hoy en día (trabajadores subrogados con derecho al mismo) será el establecido en tablas salariales.

B.11. Plus disponibilidad taller:

Según tabla salarial.

#### **Artículo 42.— Pagas extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre serán abonadas cada una de ellas a razón de 30 días de salario base de Convenio más antigüedad y se pagarán antes de los días 10 de marzo, de junio, de septiembre y de diciembre de cada año.

Este criterio de cobro y devengo de las pagas extras conllevará la regularización de las pagas extras, sin que en ningún caso este cambio de criterio suponga coste alguno para las partes.

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

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

- Para la paga de marzo, se devengará y calculará por el año natural anterior.
- Para la paga de junio, se devengará y calculará por semestres naturales, computándose por los meses de Enero a Junio.
- Para la paga de septiembre, se devengará y calculará por el año natural en curso.
- Para la paga de diciembre, se devengará y calculará por semestres naturales computándose por los meses de Julio a Diciembre.

En caso de causar baja en la Empresa antes del periodo de devengo de cada paga, se procederá a efectuar el descuento correspondiente en el finiquito.

El personal de nuevo ingreso percibirá las pagas extraordinarias con arreglo a este cómputo a partir del mismo día de su ingreso.

El personal que cese en la empresa percibirá estas pagas de acuerdo con este cómputo hasta el último día trabajado.

#### **Artículo 43.— Plus de nocturnidad total y parcial**

El personal que preste íntegramente sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana percibirá un plus cuya cuantía se especifica en las tablas salariales para cada grupo.

El citado plus se percibirá mensualmente, por lo que los Trabajadores/as que trabajen habitualmente en jornada nocturna lo percibirán en doce pagas.

En las jornadas parcialmente nocturnas realizadas por Inspector/a, Conductor/a-Perceptor, Taller, y Liquidador/aes/as, se abonará proporcionalmente el tiempo trabajado entre las 22:00 y las 6:00.

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

El plus de nocturnidad parcial será pagado por minutos.

#### **Artículo 44.— Antigüedad**

Las personas trabajadores/as 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% y cinco quinquenios del 10%.



Dichos porcentajes serán aplicados sobre las bases indicadas en el Anexo de la Tabla de Sueldos para cada grupo profesional.

La fecha inicial del complemento personal de antigüedad será la que corresponda por ley o sentencia aplicable.

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

En el caso de cambio de grupo, la base para el cálculo y abono de tal complemento personal será el que corresponda al nuevo grupo.

#### **Artículo 45.— Liquidación y recogida de billeteaje**

Los Conductores/as-cobradores y Expendedor/aes de cabinas están obligados a entregar, debidamente rellena, la hoja de ruta al término de su jornada de trabajo y la de liquidación junto con la recaudación realizada como máximo antes de las 24:00 horas del día siguiente, por sí o por persona delegada, estando habilitada para recibir estas hojas la oficina de liquidación, o bien, mediante la bolsa suministrada al efecto, el buzón de seguridad instalado en esa dependencia.

Aun siendo ésta la norma general, se seguirán las reglas que aquí se detallan en los casos de permisos, franqueos, vacaciones y compensatorios y sobrepasos:

El conductor que el día siguiente al de finalización de servicio tenga licencia, descanso o franqueo de calendario, podrá entregar la recaudación de ese último día el primer día en el cual se reincorpore al servicio.

Deberá entregar la recaudación en el mismo día de finalización de servicio si el día siguiente el productor comenzará el disfrute de sus vacaciones

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

No obstante, lo anterior y en cualquier caso, las recaudaciones correspondientes a los dos últimos días del mes natural habrán de ser liquidadas, como máximo, antes de las 24:00 horas del segundo día siguiente del mes natural.

Los Conductor/a-Perceptor y Expendedor/aes de cabinas utilizarán maquinaria de expedición de billeteaje o serán provistos de una dotación de billeteaje, y se responsabilizarán tanto del dinero efectivo recaudado como del billeteaje y tarjetas no expedidos.

Es obligación del agente mantener provisión de papel para la Expendedor/a o una dotación de billeteaje suficientes para el servicio y no es admisible la falta de alguno de estos elementos por agotamiento durante el servicio por no haber hecho a tiempo la provisión debida, siempre que ésta esté garantizada por parte de la empresa.

La empresa no descontará ninguna cantidad en caso de robo del billeteaje y procederá a completar su dotación de forma inmediata, siempre que el agente haya presentado denuncia a la Policía.

Si se detectase uno de los billetes robados o un billete correspondiente a otro viaje o usado y éstos hayan sido expedidos por un agente durante el servicio será causa de despido inmediato, siempre que se haya probado el hecho de forma fehaciente.

La pérdida del dinero en custodia del agente es de su entera responsabilidad, así como cualquier tipo de sustracción por parte de terceros excepto cuando se trate de robo o atraco comprobado. En estos últimos casos, el agente deberá presentar denuncia a la Policía.

Para prevenir los perjuicios económicos de los posibles robos o atracos de las recaudaciones efectivas, la empresa contratará un seguro que cubra el riesgo durante la jornada de trabajo, así como durante los desplazamientos «in itinere» desde o hasta el domicilio.

Este seguro sólo cubrirá el robo de la recaudación de dos días como máximo, siempre y cuando el trabajador/a haya entregado la recaudación en la forma y plazos establecidos en este convenio.

**Artículo 46.— Quebranto de moneda**

Todo personal que realice funciones de cobro percibirá de la Empresa por tal concepto una retribución mensual cuya cuantía se especifica para cada grupo en las tablas salariales.

Esta retribución tendrá carácter indemnizatorio, como consecuencia de la responsabilidad de entregar el numerario que corresponda por el billete expedido.

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

Los Conductores/as-cobradores, Liquidador/aes/as y Expendedor/aes de cabinas percibirán en concepto de quebranto de moneda una retribución mensual cuya cuantía se establecen en las tablas salariales para los distintos grupos.

**Artículo 47.— Indemnización compensatoria por jornada continuada**

El personal de Tráfico (Conductor/a-Perceptor e Inspector/a), el de Recaudación (Liquidador/aes/as y Cabineros/as), el de Lavado (Conductor/a-Lavacoches y lavacoches) y el de Oficinas, que trabajen en jornada continua, lo hará de forma ininterrumpida

Percibirá por ello una compensación cuya cuantía está incluida en las tablas salariales.

El tiempo de descanso no disfrutado no tiene carácter de prolongación de jornada, ni de tiempo extra, puesto que está englobado dentro de la jornada.

**Artículo 48.— Información, organigrama y comprobación de retribuciones**

Se dará a todo el personal, información completa sobre su horario de trabajo, mandos superiores e inmediatos de quien dependa, funciones del puesto de trabajo, sueldo correspondiente a su grupo, sistema de retribución y cualquier otro dato que pueda servir para el mejor conocimiento de su misión y de su forma de retribución.

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

Asimismo, la empresa entregará mensualmente, un „pijama« (cálculo horario de las jornadas del mes, horas de servicio, horas acumuladas trabajadas hasta ese momento, toma y deje, dietas, etc.). El cálculo de estos cómputos será dado en minutos.

La empresa, dentro de los primeros 5 días de cada mes, colgará en el PIC de cada trabajador, en un apartado como el de nóminas denominado „horas mensuales«, la sabana con las horas mensuales trabajadas.

Del mismo modo se intentará que dentro de los primeros 4 meses de cada año colgar la sabanilla anual del año anterior y se colgará asimismo el T10 lo antes posible.

La empresa a la firma del presente convenio hará las gestiones oportunas para actualizar la web para que todas las personas trabajadoras de BLB puedan ver y comprobar la siguiente documentación: nóminas, contratos, pijamas, etc. La empresa confeccionará un desglose explicativo de los diferentes conceptos de nómina y sus fórmulas de cálculo. Este desglose será entregado a la parte social en el plazo de un mes desde la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

**Artículo 49.— Excedencias**

Un trabajador podrá solicitar libremente periodos de excedencia retornando en todo caso a su puesto de trabajo anterior, siempre y cuando se defina un periodo mínimo de tres meses y en ningún caso se vea afectado el servicio.

## CAPÍTULO 6

## DERECHOS SINDICALES

**Artículo 50.— Derechos sindicales**a) *Normas de carácter general*

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 27,5 horas mensuales en todos los meses del año (incluido el de vacaciones).



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 o sección sindical. El cómputo del crédito será anual y podrá ser distribuido de forma irregular a lo largo del año, sin tener en consideración el tope mensual.

Cuando las horas sindicales sean solicitadas por los delegados serán descontadas del crédito horario sindical 8 horas, en todo caso, no se podrá sobrepasar el cómputo anual de 330 horas anuales por delegado y se abonará un máximo de dos dietas al mes, sin embargo, cuando estas horas sean a cargo de la empresa, se computarán las horas del servicio que el trabajador/a tuviera asignado en su calendario para ese día y se abonará dieta.

Las dietas descritas dejan compensados todos los gastos ocasionados por los desplazamientos y demás gastos derivados de estas reuniones.

En caso de reuniones derivadas de la mesa de negociación del convenio, las horas sindicales y las dietas se negociarán entre las partes en la primera reunión de creación de la mesa negociadora.

b) *Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud*

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa designará a tres personas como Delegados de Prevención.

El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa estará formado por tres Delegadas/os de Prevención y por otros tres representantes de la Dirección de la Empresa.

Los delegados de prevención tendrán 24 horas anuales para ejercer sus funciones para realizar labores inherentes a este cargo.

Las horas correspondientes a las reuniones obligatorias (trimestrales) del Comité de Salud Laboral se considerarán como permiso retribuido y se computarán las horas del servicio que el trabajador/a tuviera designado en su calendario para ese día. Se abonará una dieta mensual a cada delegado del CSL.

c) *Descanso no disfrutado por labor sindical*

Si en los días de reunión del Comité de Empresa o por su actividad como delegado, alguno de sus miembros debería disfrutar de franqueo de acuerdo con el calendario mensual, dicho día será compensado con cargo a sus horas sindicales por otro descanso solicitado a petición del interesado, dentro de los plazos reglamentarios en los días ó meses sucesivos.

d) *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.

e) *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 el/la trabajador/a; la comunicación hará referencia a los hechos producidos y a la sanción impuesta.

f) *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.



**CAPÍTULO 7**

**ANEXOS**

**ANEXO I**

**DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL**

Distribución de la jornada de tráfico	2023
Días año	365
Días vacaciones	32
Días de periodo no vacacional	333
Fiestas oficiales	14
Franqueos en 333 días	111
Días de trabajo máximo consecutivos	6
Días de trabajo efectivo al año	222
Jornada anual	1.592
Jornada mínima	7,10





## ANEXO II TABLAS COEFICIENTE BAJAS

Año	365								
Horas anuales	1.592								
Días trabajo	227	226	225	224	223	<b>222</b>	221	220	219
N.º descansos	106	107	108	109	110	111	112	113	114
Vacaciones	32								
N.º descansos y vac totales	138	139	140	141	142	<b>143</b>	144	145	146
<b>Coeficiente centesimal</b>	<b>7,01</b>	<b>7,04</b>	<b>7,08</b>	<b>7,11</b>	<b>7,14</b>	<b>7,17</b>	<b>7,20</b>	<b>7,24</b>	<b>7,27</b>
Centesimales	0,01	0,04	0,08	0,11	0,14	<b>0,17</b>	0,20	0,24	0,27
Minutos	0,01	0,03	0,05	0,06	0,08	<b>0,10</b>	0,12	0,14	0,16
Coeficiente minutos	7,01	7,03	7,05	7,06	7,08	<b>7,10</b>	7,12	7,14	7,16

**ANEXO III  
VALORES ECONÓMICOS (2023)**

Todos los conceptos económicos reflejados en el texto del presente convenio, son los aplicables en el año 2023.

**Tablas de conceptos económicos**

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

*Tablas Salariales 2023 Busturialdea Lea Artibai*

Categoría	Salario base	Complemento salarial	Liquidación y jornada continua	Quebranto moneda	Plus nocturno	Plus guardia	Módulo antigüedad	Salario anual
CONDUCTOR PERCEPTOR	2.115,52	548,12	145,77	56,77	0,00	0,00	1.355,86	42.856,29
INSPECTOR EN RUTA	2.115,52	704,26	80,26	0,00	0,00	0,00	1.391,83	43.262,61
OFICIAL 1.º TALLER	2.184,86	589,63	0,00	0,00	0,00	26,21	1.370,87	42.347,78
OFICIAL 2.º TALLER	1.857,13	518,80	0,00	0,00	0,00	26,21	1.165,24	36.254,21
OFICIAL 3.º TALLER	1.529,40	456,72	0,00	0,00	0,00	26,21	959,61	30.265,56
OFICIAL 1.ª LIQUIDADOR	2.115,52	357,59	80,26	113,56	0,00	0,00	1.355,86	40.465,26
CABINERO	2.031,44	150,14	128,29	56,77	0,00	0,00	1.329,68	36.525,52
LAVACOCHE	1.988,87	117,38	66,07	0,00	386,53	0,00	1.276,86	38.661,62
CONDUCTOR LAVACOCHE	2.115,52	166,52	80,26	0,00	394,73	0,00	1.329,67	41.546,45
OFICIAL DE 1.ª ADMIN	2.086,98	617,36	0,00	0,00	0,00	0,00	1.370,87	40.799,89
COORDINADOR LIMPIEZA	1.958,02	333,95	0,00	0,00	489,48	0,00	1.329,67	41.209,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2.040,85	64,82	0,00	0,00	0,00	0,00	1.036,09	33.431,41

*Variables Busturialdea Lea Artibai 2023*

	Euros
PLUS SABADO	25,12
PLUS FESTIVO	50,21
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,49
PLUS NAVIDAD/AÑO NUEVO	100,42
DIETA COMIDA	16,57
DIETA CENA	16,35
SERVICIOS ESPECIALES DE 6:00 A 22:00	30,72
SERVICIOS ESPECIALES DE 22:00 A 6:00	41,90
PLUS COINCIDENCIA SERVICIOS ESPECIALES	39,60
KILOMETRAJE	0,42
BARIK	1,41
HORA EXTRAORDINARIA (ART 12)	25,78
RETIRADA DE CARNET	2.251,40
MUERTE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y TOTAL	56.034,87
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL	50.748,58
CARTERA	20,49
AYUDA DIVERSIDAD FUNCIONAL	843,04



	Euros
FONDO SOCIAL COMITÉ	2.279,54
ZAPATOS INSPECCIÓN	108,51
SALDO VIVO FONDO SOCIAL	39.000,00
PLUS DESPLAZAMIENTO GERNIKA	123,10
PLUS DISPONIBILIDAD GUARDIA TRABAJADORES TALLER	25,78



## ANEXO IV

**REGLAMENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD****Artículo 1.— Objeto**

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

El reglamento se revisará cada 2 años o cuando sus componentes lo estimen oportuno, siendo el Comité de Seguridad y Salud en reuniones extraordinarias los responsables de modificar y aprobar los borradores propuestos.

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

**Artículo 2.— Criterio de Actuación**

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

**Artículo 3.— Adopción de Decisiones**

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

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

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

**Artículo 4.— Cometido**

Será cometido del Comité de Seguridad y Salud todo lo que, de forma directa o indirecta, pueda afectar a la salud de los Trabajadores/as propios y ajenos.

En especial forma parte de su contenido el impulso de la política que, en materia de prevención, tiene establecida la empresa y el control sobre la efectividad de cuantas medidas sean adoptadas en materia de prevención.

**Artículo 5.— Competencias y Facultades**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

**Artículo 6.— Composición***Número de miembros*

El número de miembros que componen el Comité de Seguridad y Salud es de 6 personas, determinado a partir del Artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de donde resultan 3 Delegados de prevención correspondiendo, en igual número de votos, la representación por parte de la empresa. La Presidencia del Comité de Seguridad y salud será ostentada de manera alterna cada año por un miembro de la parte Empresarial y por un miembro de la parte Social.

*Cambio de miembros*

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

*Secretario del Comité de C.S.S.L.*

La elección del secretario se hará si la votación así lo permite teniendo en cuenta el mayor de número de votos obtenidos en la constitución del Comité, si esto no fuera posible se elegiría a votación entre los delegados del C.S.S.L. y si tampoco fuera posible se realizará a votación de todo el Comité de empresa.

Las funciones del secretario son:

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

**Artículo 7.— Régimen de Convocatorias y Reuniones***Períodos de reunión ordinarios*

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma ordinaria trimestralmente tal y como establece la norma.

*Reuniones extraordinarias*

A instancia de la mayoría de los Delegados de Prevención, se convocará con la mayor urgencia posible, reunión extraordinaria cuando se den situaciones que por su urgencia así lo requieran y siempre que se de alguna de las siguientes circunstancias:

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

*Convocatoria*

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

- Accidentes/ ocurridos durante el periodo entre reuniones.
- Evolución de índices de accidentalidad.



- Resultados de las campañas de prevención, en su caso.
- Avance de los programas de prevención.
- Información sobre nuevas instalaciones, equipos, procesos o materiales, así como aquellas circunstancias que conforme al sistema de gestión de seguridad y salud laboral se encuentren establecidas para su información al Comité.
- Documentación.
- Acta de acuerdos alcanzados.
- Temas y propuestas presentadas.
- Varios. (estos puntos serán acordados al comienzo de la reunión)

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

- Los temas que se traten en el apartado de Varios, lo serán solo a efectos informativos o de debate, para ser sometidos a votación o decidir sobre estos temas en la siguiente reunión.
- Los Trabajadores/as podrán someter a la consideración del Comité de Seguridad y Salud cualquier iniciativa sobre asuntos en los que el Comité de Seguridad y Salud tenga competencia. Esta solicitud deberá enviarla o entregarla debidamente cumplimentada por escrito y firmada por el solicitante o solicitantes, la cual deberá ser incluida en el Orden del día de la próxima reunión a celebrar por el Comité de Seguridad y Salud.

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

#### **Artículo 8.— Asistencia**

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

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

#### **Artículo 9.— Asesoramiento**

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

#### **Artículo 10.— Protocolo de Accidentes o Incidentes Graves**

Ante un accidente o incidente grave se establece el protocolo de comunicación interna. La responsable de RRHH de la empresa procederá a comunicar con la mayor inmediatez posible en el plazo más breve posible a los delegados de prevención a través del secretario del CSS si estuviera localizable o a cualquier otro delegado de prevención en ausencia del secretario de la parte social quien a su vez dará traslado al resto de los delegados de prevención de manera inmediata. Para el resto de accidentes menos graves o leves se establece un plazo de comunicación de 48 horas.

#### **Artículo 11.— Protocolo de Comunicaciones Externas**

Este Comité de Seguridad y Salud de Busturialdea Lea Artibai S.A. en base a sus competencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y con el único afán de ser rigurosos y al objeto de tratar con la mayor objetividad posible la información a su alcance conviene en suscribir de forma unánime el siguiente protocolo:





Ante un incidente o accidente, los miembros de este 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 accidentes, salvo que no haya acuerdo en dicho Informe.

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

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

En cuanto a la comunicación externa de estos documentos y/o informaciones se estará a lo recogido en la LOPD.



## ANEXO V

**PLAN DE IGUALDAD, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

Plan de igualdad: Según plan para la Igualdad de mujeres y hombres 2022/2025 registrado el pasado 13 de julio de 2022 (número registro 48101602112022).

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

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

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

*Principios*

1. La Dirección de BLB S.A. velará por un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de información, para prevenir la aparición de conductas de acoso laboral.
2. BLB, S.A., a través de su Protocolo de actuación ante el Acoso Laboral, establece un procedimiento de actuación a seguir en caso de darse conductas que puedan ser catalogadas de acoso moral o sexual en el ámbito laboral, independientemente de que las personas afectadas puedan recurrir a los Tribunales de Justicia.
3. El acoso moral y sexual que se de en la empresa será considerado riesgo laboral de carácter psicosocial y se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen. Además, se adoptarán medidas de protección de las personas afectadas, dentro de las competencias que pueda tener la Empresa en el ámbito laboral.

*Alcance*

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

*Definiciones*

A efectos del presente Protocolo,

Persona Protegida se refiere a la persona amparada por el mismo e incluye a todo el personal de BLB, S.A.

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

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

- a) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.



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

### *Exclusiones*

1. Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2. En estos conflictos, en los que los intereses de los empleados parecen incompatibles, el departamento de RRHH realizará las diligencias necesarias para resolverlos.

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

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



- Otras razones de acoso: edad, discapacidad física o psíquica, orientación sexual, ideas políticas o sindicales.

#### *Composición del Comité de Seguimiento*

Representación de la empresa: Responsable de Prevención y 3 personas más hasta completar la representación paritaria.

Representación social: una persona por cada Sección Sindical.

En cada caso, intervendrán 4 representantes y se hará de forma rotativa.

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

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

#### *Fases del procedimiento*

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo.
- Finalización o resolución.

#### *Fase de iniciación*

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

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

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

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

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

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

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

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



#### Fase de desarrollo

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

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

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

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

#### Fase de resolución

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

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

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

Que no haya indicios racionales de una situación de acoso, pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivas de falta moral, en cuyo caso se procederá a incoar el expediente disciplinario correspondiente, en base a los hechos y actuaciones observadas, imponiendo la sanción que resulte del mismo.

Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso laboral. En este caso el Comité de Seguimiento emitirá escrito en tal sentido, informando al denunciante y a la persona denunciada del resultado final.

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

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

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

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

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

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



## ANEXO VI

**BOLSA DE TRABAJO DE CONDUCTORES PERCEPTORES**

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

**1. Personal que compone la lista de eventuales de conductores y funcionamiento interno de la bolsa**

— Compondrán la lista de eventuales de conductores:

Los conductores eventuales, con independencia de la modalidad de contrato y el tipo de jornada.

Forman parte de la bolsa de trabajo de conductores eventuales en BLB, aquellos que habían desempeñado servicios en las empresas Pesa Bizkaia y CAVSA desde octubre de 2008, hasta el 30 de noviembre de 2014 y cuyo detalle en ambos casos, se entregará firmado por la mayoría del Comité de Empresa, a la Empresa, a los únicos efectos de información actualizada a la fecha de firma del convenio.

Las personas que habiendo realizado otros trabajos (cabinas, etc.) en las empresas (Pesa Bizkaia y CAVSA) que han dado origen a BLB y cumplan los requisitos (carnet de conducir, titulación) tendrán opción a entrar en el listado de conductores.

Los conductores de nueva contratación que no pertenezcan a los puntos anteriores y superen 90 días de alta en la empresa y al menos dos contratos.

— Será una lista para cubrir posibles eventualidades y causas no estructurales que la empresa estime necesario cubrir, como las siguientes:

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

— En este sentido, a partir de la firma del presente convenio, para poder acceder a un contrato indefinido a jornada completa en cualquiera de sus modalidades, será necesario que durante los dos últimos años anteriores a la fecha de celebración del contrato indefinido el integrante de la bolsa no haya prestado servicios para otra concesión de Bizkaibus diferente a BLB.

— A los conductores contratados con continuidad se le hará entrega de su calendario laboral mensual, bien a la firma del contrato, o con anterioridad a que comience a desarrollar el mismo. Igualmente, se les hará entrega a los eventuales el pijama mensual.

— Todas las personas que tengan derecho a formar parte de la bolsa de trabajo estarán incluidos en un listado cuyo detalle se adjunta como anexo.

Según acuerdo unánime de comité, serán retiradas de la bolsa de trabajo todas aquellas personas que, a fecha del 31 de diciembre de 2016, no hayan aportado las correspondientes vidas laborales, titulaciones, documentaciones, etc.

— Todo trabajador con contrato indefinido en cualquiera de las actuales Concesiones de Bizkaibus que cause baja voluntaria, no tendrá derecho a ser incluido en ninguna de las bolsas de eventuales con los días trabajados, hasta la fecha de la baja voluntaria en la Empresa.

*Lista inicial*

— Para las/los trabajadoras/es conductoras/es procedentes de las empresas que han dado origen a BLB (Pesa Bizkaia y CAVSA), el puesto en la lista lo marcará el número de días de alta en la empresa originaria, con independencia del tipo de contrato y modalidad de jornada.

— Las personas que habiendo realizado otros trabajos (cabinas, etc.) en las empresas (Pesa Bizkaia y CAVSA) que han dado origen a BLB y cumplan los requisitos





(carnet de conducir, titulación) tendrán opción de entrar en el listado de conductores con el cómputo de 0,5 días.

- El conductor eventual contratado en BLB a partir del 14 de diciembre de 2014, fecha de inicio de la nueva concesión, ocuparán un puesto en la lista a continuación del personal procedente de las empresas Pesa Bizkaia y CAVSA.
- En caso de empate por días trabajados, para la asignación del puesto en la lista, el criterio a seguir será la fecha de nacimiento más baja.
- Para las nuevas incorporaciones a la bolsa, a partir de la fecha de la firma del primer Convenio Colectivo de BLB y teniendo en cuenta el ámbito territorial en el que se presta el servicio de transporte, en el momento en que estos trabajadores sean incorporados a la bolsa de trabajo, se valorará positivamente que el trabajador esté en posesión del PL1. En estos casos, dentro del grupo que acceda a la bolsa, conseguirán una bonificación de hasta 5 puestos no pudiendo adelantar a los conductores que ya estén en la bolsa.
- 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.
- La gestión de las contrataciones se realizará de manera habitual utilizando el criterio de mejora de contrato marcado por el orden de la bolsa.
- Todos los conductores que contrate la empresa seguirán el riguroso orden de la bolsa.

#### *Actualización de la lista*

- Se intentará actualizar la lista mensualmente.
- Una persona se puede dar de baja temporal en la bolsa de trabajo siempre y cuando cumplan los motivos establecidos en el presente anexo.
- Si una persona quiere darse de baja de forma definitiva en la bolsa de trabajo lo podrá hacer notificándolo por escrito al comité de empresa y dirección de empresa.
- En caso de necesidad y porque no haya bolsa para continuar llamando a la gente, la Empresa podrá contratar personal externo.
- Este personal nuevo, siempre estará por debajo, en la Bolsa de Trabajo, del personal que antes formaba parte de la misma salvo que el personal antiguo por razón de las penalizaciones vaya bajando en la bolsa.

## **2. Funcionamiento externo**

Con este término queremos definir los pasos para cubrir las vacantes que la empresa necesite cubrir, así como la concertación de los correspondientes contratos que en cada momento la empresa necesite cubrir.

#### *Modo de notificación*

1. Urgentes: Ej. (Sustitución en caso de IT que la empresa necesite cubrir...) Se notificará mediante mensaje al móvil o correo electrónico de la persona o llamada al móvil o llamada al teléfono fijo del domicilio de la persona. Si no se lograse contactar con la persona se pasará al siguiente de la lista.

2. Casos no urgentes: Ej. (Contrato relevo o indefinido, vacaciones que la empresa necesite cubrir...) Se notificará mediante mensaje al móvil o correo electrónico de la persona o llamada al móvil o llamada al teléfono fijo del domicilio de la persona.

- Existirá un registro para dejar constancia escrita de todas las notificaciones realizadas al respecto.
- Las notificaciones se realizarán, (siempre que sea posible) con un mínimo de 48 horas de antelación. El trabajador deberá responder en las 24 horas siguientes.
- Pasado este plazo sin respuesta o si la misma fuese negativa se pasará a la siguiente persona de la lista y así sucesivamente, hasta responder de forma positiva.



Forma de gestionar si no hay respuesta o ésta es negativa

- Si no se produjese respuesta, perderá su puesto en la lista, será superado por las personas que han respondido afirmativamente al bloque de contratación y además descenderá 6 puestos en la bolsa de trabajo; en caso de una segunda negativa el descenso sería de 12 puestos.
- Si la respuesta es negativa, descenderá 6 puestos en la bolsa de trabajo; en caso de una segunda negativa el descenso sería de 12 puestos.
- En el caso de que de forma unilateral el trabajador decida rescindir el contrato en vigor descenderá al último puesto de la lista. En el caso de que decida incumplir un contrato firmado con próxima entrada en vigor, descenderá 30 puestos en la lista.

Se considerarán excepciones en cuanto a los motivos sancionables los casos siguientes

- No tener los puntos del carnet de conducir suficientes exigidos por la empresa, pero tendrá la obligación de recuperar los puntos en un tiempo máximo de dos meses desde que la empresa lo comunica. (Se tendrá que entregar la documentación acreditando la recuperación de los puntos en el tiempo estipulado al Comité y Empresa).
- Estar haciendo el trabajador eventual el curso CAP. (Documentar al Comité y Empresa).
- Dar un No Apto en las pruebas exigidas por la Empresa. El trabajador podrá aportar pruebas de forma que se pueda evaluar la realización de un nuevo reconocimiento médico en el servicio de prevención ajeno.
- Tener derecho a dar dos negativas al año a la llamada de la Empresa a un contrato siempre que el trabajador demuestre que tenga un contrato de trabajo en otra empresa y cuando el contrato que ofrezca BLB sea inferior a 10 días.
- Un trabajador podrá tener flexibilidad en un contrato en periodo estival en el inicio o en la finalización del contrato como máximo en 15 días siempre y cuando acredite con un contrato anual en otra empresa.
- Cuando sea nombrado o elegido para un cargo de representación política.
- Cuando contraiga matrimonio o unión no matrimonial (certificado de convivencia).
- Encontrarse o tener los motivos para estar de Incapacidad Temporal.
- Cuando la trabajadora se encuentre en las 10 semanas anteriores al parto, o dentro de las 17 semanas posteriores al mismo. Para los partos múltiples serán 19 semanas. Durante este periodo no perderá su puesto y avanzará tantos como vacantes definitivas se produzcan.
- En los casos de adopción se aplicará el mismo tratamiento y se aceptará como causa justificada de renuncia.
- Motivos de excedencia forzosa.
- Tener las condiciones de los permisos legales del Convenio y Estatuto y por el tiempo reflejado en el Convenio y en el Estatuto.
- Estar trabajando en otra de las empresas de Bizkaibus, entendiéndose como tales las 5 nuevas concesiones Bizkaibus.
- Preaviso inferior a las 48h.
- Las justificaciones que entreguen los trabajadores se darán traslado a la representación sindical y se adjuntarán al libro de registro de llamadas.
- Los conductores eventuales con continuidad que estén cubriendo un calendario anual podrá solicitar dos quincenas anuales como vacaciones fuera del periodo estival (en caso de periodo estival solo se podrá disfrutar de una) y no podrán ser disfrutadas las quincenas ni en el periodo de Aste Nagusia y ni en el periodo de Gansos. Esta baja temporal se le notificará a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación y habrá un tope de 5 personas a la vez en dicha situación.

Las solicitudes serán atendidas por orden de entrega.

**3. Salida de la bolsa (casos especiales)**

1. No contestar a las llamadas de la Empresa en tres contratos diferentes y no ponerse en contacto con la empresa para dar respuesta. (Entrará en vigor desde el 1 de enero 2019).

2. Rechazar continuamente contratos (tres o más) cuando le pertenece trabajar en BLB por estar en otras empresas que no son de Bizkaibus. (Entrará en vigor desde el 1 de enero 2019).

3. No entregar la documentación exigida por la Empresa y/o el Comité en tiempo y forma indicados. (Será responsabilidad del trabajador quien tendrá que facilitar y entregar la documentación a la Empresa o el Comité de Empresa.

4. En caso de que un trabajador rechace un contrato relevo o indefinido en cualquier concesión de Bizkaibus.

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

6. Si a un/a eventual se le ofrece contrato indefinido, contrato relevo, etc., dado que le toca por el orden de lista y renunciase al mismo, será excluido de la bolsa de forma definitiva.

7. En los casos en los que un trabajador de la bolsa de trabajo incumpla las normas de la Empresa en cuanto a profesionalidad, puntualidad, siniestralidad imputable al conductor y cumplimiento correcto del servicio y atención al usuario, podrá ser sancionado con orden a lo establecido en el Laudo Arbitral que regula el régimen disciplinario en el sector del Transporte, o norma que lo sustituya:

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

**4. Control de la lista y de la bolsa de trabajo**

Tanto para el control de quienes componen en cada momento la lista de conductores eventuales, como su funcionamiento se constituirá una comisión de control de la bolsa de trabajo y lista de eventuales (comisión de empleo).

Dicha comisión estará compuesta por:

- Dos delegados de cada una de las secciones sindicales constituidas en el Comité de Empresa y un asesor teniendo este que ser miembro del Comité.
- Igual número de miembros por parte de la empresa.

La comisión se reunirá de forma ordinaria mensualmente:

- Cuando se regule la bolsa y se haga oficial se dará un plazo de 15 días naturales a todas las partes para hacer las alegaciones oportunas, transcurrido ese tiempo no se tendrá derecho a reclamación alguna, en el caso de hacerlo en tiempo y forma se convocará una reunión extraordinaria en los términos que abajo queda reflejado.
- Si alguna de las partes presentara alegaciones tendrá que hacerlo llegar al presidente del Comité y a la Empresa en el plazo arriba indicado, mediante escrito y explicando los motivos entregando la documentación que se entienda oportuna.



A petición de dos secciones sindicales o por la empresa, podrán convocarse reuniones extraordinarias, debiendo indicar un orden del día.

Dichas reuniones extraordinarias se convocarán por entender que concurren causas de urgencia y se celebrarán en el plazo máximo de 7 días naturales a partir de la fecha de notificación.

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

No será necesario dar de alta a un conductor cuando se realice una prueba de conducción previa a su contratación.

La prueba denominada plan de acogida y que consiste en una formación on-line se exigirá con carácter previo a la contratación.

- Si se diera alguna circunstancia excepcional sobre los integrantes de la bolsa se llevará al pleno del comité de Empresa para intentar consensuar una solución, de no ser así, será por mayoría del Comité de Empresa para después consensuarlo con la dirección de la empresa a efectos de su aplicación.
- La normativa de la bolsa de trabajo entrará en vigor el día 1 de noviembre del 2019, exceptuando los apartados 1 y 2 del artículo 3 «salida de bolsa» (casos especiales) que entrará en vigor con carácter retroactivo desde el 1 de enero del 2019.