



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 Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia, S.A. (GESBISA) (código de convenio 48005932012005).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 5 de octubre 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 15 de noviembre de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



ÍNDICE

Capítulo 1. — Disposiciones generales.

- Artículo 1. — Objeto y ámbito territorial.
- Artículo 2. — Ámbito personal y funcional.
- Artículo 3. — Ámbito temporal. Vigencia, Duración, Denuncia e Inaplicación.
- Artículo 4. — Vinculación a la totalidad.
- Artículo 5. — Prelación normativa.
- Artículo 6. — Organización del trabajo.
- Artículo 7. — Compensación y absorción.
- Artículo 8. — Comisión paritaria interpretación y vigilancia.
- Artículo 9. — Comité de empresa.
- Artículo 10. — Seguridad y salud.
- Artículo 11. — Secciones sindicales.
- Artículo 12. — Principio de igualdad.
- Artículo 13. — Subrogación obligatoria.

Capítulo 2. — Organización del trabajo.

- Artículo 14. — Plantilla de trabajo.
 - 14.1. Grupos Profesionales.
 - 14.2. Definición de los puestos.
- Artículo 15. — Jornada de trabajo.
 - 15.1. Personal de Jornada Continuada en Turnos Rotativos.
 - 15.2. Descanso en Jornada Continuada.
 - 15.3. Relevos en Turnos de Trabajo.
 - 15.4. Jornada Partida en Conservación.
 - 15.5. Horario Cobrador-Ordenanza.
 - 15.6. Horario de Maquinaria de Peaje.
 - 15.7. Horas utilizadas para Formación.
- Artículo 16. — Periodo de prueba.
- Artículo 17. — Vacaciones.
- Artículo 18. — Licencias y permisos retribuidos.
 - 18.1. Permisos retribuidos.
 - 18.2. Permisos fuerza mayor.
- Artículo 19. — Excedencias y reducciones de jornada.
- Artículo 20. — Traslados forzosos.

Capítulo 3. — Retribuciones

- Artículo 21. — Régimen económico.
 - 21.1. Incrementos salariales.
 - 21.2. Conceptos retributivos.
 - 21.2.1. Complemento Personal. Antigüedad.
 - 21.2.2. Complemento de Puesto de Trabajo.
 - 21.2.3. Plus de cantidad. Horas Extraordinarias.
 - 21.3. Pagas extraordinarias: Verano, Navidad y Marzo.
- Artículo 22. — Naturaleza y forma de pago de los devengos.
- Artículo 23. — Gastos de desplazamiento.

**Capítulo 4. – Mejoras sociales**

- Artículo 24. – Bajas por enfermedad o accidente.
- Artículo 25. – Seguro de vida y accidentes.
- Artículo 26. – Reconocimiento médico.
- Artículo 27. – Prendas de trabajo.
- Artículo 28. – Fondo social.
- Artículo 29. – Pases de utilización de la autopista.
- Artículo 30. – Jubilación.
- Artículo 31. – Protección a la maternidad.
- Artículo 32. – Promoción del euskera.
- Artículo 33. – Conflictos con terceros.
- Artículo 34. – Confidencialidad.

Anexos

- Anexo número 1. – Retribuciones anuales brutas para el año 2022.
- Anexo número 2. – Importe bruto de las horas extraordinarias año 2022.
- Anexo número 3. – Plan de Jubilación.
- Anexo número 4. – Recibos de salarios.
- Anexo número 5. – Cuadrante de distancias.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURAS VIARIAS DE BIZKAIA- BIZKAIKO BIDE AZPIEGITUREN KUDEAKETA, S.A.**

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.— Objeto y ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo, tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A. en adelante GESBISA, y el Personal a su servicio en el Departamento de Explotación de la Autopista AP-8, y será de aplicación en sus Centros de Trabajo del territorio de Bizkaia.

Artículo 2.— Ámbito personal y funcional

El presente Convenio Colectivo afectará al personal del Departamento de Explotación de la Autopista AP-8 en activo durante el tiempo de vigencia del Convenio, cuya categoría esté incluida entre las que figuran en el Anexo número 1.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a quienes que presten sus servicios como trabajadores por cuenta ajena para la empresa y afectará al personal del Departamento de Explotación en activo durante el tiempo de vigencia del Convenio, cuyas categorías están incluidas en el Anexo 1, así como a aquellas categorías que dentro del mismo ámbito pudieran ser creadas en el futuro.

Al personal temporal que pueda ser contratado en cualquiera de las modalidades previstas en la Legislación vigente, le será de aplicación este Convenio. Para los supuestos de contratación con jornada anual inferior a la pactada en el Convenio, la retribución será proporcional al número de horas trabajadas. Respecto a los demás aspectos de su relación laboral con la Empresa que no estuvieran regulados en este Convenio, se regirán por lo establecido en su Contrato Laboral individual y la Legislación vigente.

Artículo 3.— Ámbito temporal. Vigencia, Duración, Denuncia e Inaplicación

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando denunciado automática y tácitamente a partir del 1 de noviembre de 2026, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el Convenio siguiente, en el plazo de dos meses a partir de la fecha señalada.

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

Durante la vigencia del convenio, la Dirección no recurrirá al procedimiento de inaplicación recogido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, sino que renegociará su modificación o revisión según lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los trabajadores, acordando ambas partes expresamente someterse para a los procedimientos de conciliación y mediación del PRECO.

Tanto el procedimiento establecido en el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos (ORPRICCE) como el arbitraje no serán obligatorios, pudiendo sin embargo las partes comprometerse, si ambas lo estimasen oportuno.

Artículo 4.— Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiéndose reconsiderar la totalidad de su contenido.



El presente convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.— *Prelación normativa*

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otro convenio o pacto colectivo. En lo no previsto en este Convenio Colectivo, será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 6.— *Organización del trabajo*

La organización técnica y práctica del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones de las disposiciones legales pertinentes. La Dirección de la Empresa, además, informará y oírá al Órgano representativo de las personas trabajadoras en todas aquellas cuestiones de organización o funcionamiento que afecten directamente a los interesados.

Artículo 7.— *Compensación y absorción*

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente Cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para las personas trabajadoras incluidos en el mismo.

Si existiera algún Trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para las personas trabajadoras de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarían aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para las personas trabajadoras a quienes afectasen.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Artículo 8.— *Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y resolución de conflictos*

Se acuerda la creación de una Comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este convenio. Estará compuesta por tres miembros de la representación de las personas trabajadoras firmantes del convenio y por tres miembros de la dirección de la empresa.

Se atribuyen a la comisión paritaria las funciones y cometidos siguientes:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones suscitadas en materia de interpretación y aplicación del convenio.
- Revisión, valoración y actualización, en su caso, de aquellos aspectos que puedan resultar afectados como consecuencia de disposiciones normativas sobrevenidas y/o resolución jurisdiccional que supongan alteración de las condiciones pactadas.
- Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio.
- Examinar e intentar dar solución, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ellos con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente convenio.



La Comisión paritaria resolverá los asuntos que le sean encomendados, en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la primera reunión, salvo que por una disposición legal estuviera establecido un plazo diferente.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan eficacia y validez, éstos deberán ser respaldados por la mayoría de cada una de las representaciones. En tales casos gozaran de plena eficacia jurídica, siendo vinculante para ambas partes y de aplicación inmediata.

La Comisión paritaria, se ocupará de solventar los asuntos contemplados en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, mediante su propio procedimiento de actuación o bien mediante los que se establecieran en otra norma específica de carácter legal o convencional, lo que comprende los procedimientos del PRECO a los que se refieren los párrafos siguientes.

Para la resolución de conflictos de carácter colectivo, una vez agotada la preceptiva vía de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, las partes se comprometen a acudir a los procedimientos de conciliación y mediación del PRECO, debiendo agotarse esa vía antes de utilizar otro tipo de recursos o medidas.

El arbitraje no será obligatorio, pudiendo sin embargo las partes comprometerse, si ambas lo estiman oportuno, a utilizar el arbitraje en casos concretos.

La Comisión Paritaria se encargará de la vigilancia y cumplimiento de lo convenido y estará formada por tres representantes de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio y tres de la Empresa.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes.

Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar.

Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité y a la Dirección de la Empresa, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

Artículo 9. – Comité de empresa

La Dirección se reunirá con el Comité de Empresa a petición de cualquiera de las partes, con objeto de informar de cuantas cuestiones están establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, así como de la situación del contrato de gestión y operación de la Autopista cuando se produzca alguna variación respecto a la situación actual.

Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

Artículo 10. – Seguridad y salud

1. El Comité de Seguridad y Salud, con representación paritaria, asume las competencias legales y funciones reguladas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes, al objeto de velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de Seguridad y Salud.

2. Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno o algunos de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

3. El Comité se reunirá cuando sea necesario y, en cualquier caso, como mínimo cada tres meses, a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptúan de los requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité de Empresa y a la Dirección, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

4. El Comité de Seguridad y Salud podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad que se adopten medidas especiales de vigilancia.



5. El Comité de Seguridad y Salud recibirá información periódica sobre:
 - Accidentes Laborales.
 - Enfermedades Profesionales.
 - Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.
6. Se analizará, por parte del Comité, el estado de conservación e higiene de las instalaciones para el personal (vestuarios, aseos, botiquines, etc.).
7. Se promoverá la más completa formación en materia de Seguridad y Salud Laboral del personal en general y en especial de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.
8. El Comité confeccionará una estadística anual sobre siniestralidad laboral. Se hará un estudio sobre posibles enfermedades profesionales por la Mutua de Accidentes.

Artículo 11.— Secciones sindicales

Se acuerda que, aquellos Sindicatos que acrediten fehacientemente una afiliación mínima del 15% de la plantilla, puedan designar un Delegado Sindical con un crédito horario mensual de 20 horas siempre que se cumpliesen los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El crédito horario del Delegado Sindical designado con arreglo al párrafo anterior, podrá ser acumulado mensualmente con los miembros de su mismo Sindicato que formen parte del Comité de Empresa y ser utilizado por una sola persona de entre los Delegados del Comité y el Delegado Sindical.

La designación del Trabajador que haya de disfrutar de dicha acumulación, deberá ser efectuada por un miembro con responsabilidad dentro del Sindicato de que se trate y con una antelación mínima de quince días.

En caso de sanción a un afiliado a un Sindicato que tenga constituida sección sindical de acuerdo con el párrafo primero de este artículo, la Empresa, una vez conocida esta circunstancia, entregará copia del escrito dirigido al Trabajador comunicándole la sanción, a la sección sindical correspondiente.

Artículo 12.— Igualdad

El contenido y la redacción de este convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, actualizada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determina en la legislación laboral.

En caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a las que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.



El convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produjeran.

A tal fin se adjunta al Convenio el Plan de Igualdad Vigente en la empresa.

Artículo 13.— Subrogación obligatoria

Se estará a lo dispuesto en tal sentido, en el convenio general de la construcción, al resultar la citada norma convencional, la norma supletoria aplicable.

La finalidad de este precepto no es la de establecer obligaciones que excedan del ámbito de aplicación de este convenio, sino recordar los derechos que asisten a las personas trabajadoras que se encuentran en el ámbito funcional de este convenio, así como el compromiso de las partes firmantes de este convenio con la vigilancia del cumplimiento de estas reglas, en lo que a ellas respecta. Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contencioso, se acuerda:

Al término de la concesión, el personal adscrito a la empresa saliente, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de seis meses.
- b) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad del contrato, se encuentren en suspensión de contrato con derecho a reincorporación (enfermos, accidentados, en excedencia, baja maternal) y que reúnan, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los Trabajadores mencionados anteriormente.

En el supuesto que por motivos laborales se haya procedido a la reducción de las jornadas laborales de los Trabajadores, mediante la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tales condiciones serán objeto de subrogación por la empresa adjudicataria debiendo respetar exclusivamente los compromisos referidos a las jornadas



de trabajo, establecidos en el documento de acuerdo redactado por la empresa saliente y los Trabajadores, siempre y cuando las circunstancias que motivaron tal medida se sigan manteniendo.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante con al menos tres días de anterioridad respecto a la fecha de la subrogación. No desaparecería el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo; dicho personal se adscribiría a la nueva empresa adjudicataria. El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa, ya se trate de persona física, jurídica, o de cualquier clase. El no cumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos aquí establecidos, no eximiría de la obligatoriedad de la subrogación a la nueva empresa adjudicataria.

CAPÍTULO 2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 14.— *Plantilla de trabajo*

Para todas aquellas situaciones que en el futuro pudieran producirse y afecten a la reducción de los puestos de trabajo, la Sociedad estudiaría, con el mayor interés, las particulares circunstancias que coincidieran en el motivo de dicha reducción, a fin de que, con la mejor disposición en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, se buscara, siempre que fuera viable y no se produjera un deterioro en su estructura, la absorción del número de las personas trabajadoras que fuese factible o, de no serlo, el trato de mejor disposición para la solución de la situación que afectase a las personas trabajadoras que se encontraran en tal caso.

A tal fin la empresa se compromete a mantener, durante la vigencia de este Convenio, cuantas reuniones fueran necesarias con los Representantes de las personas trabajadoras a petición de éstos, al objeto de informar y tomar, en su caso, cuantas decisiones pudieran ser necesarias.

Existe además, un compromiso por parte de la Dirección del mantenimiento del empleo indefinido durante el período de vigencia de este convenio. En caso de tener que realizarse modificaciones sustanciales, estas no supondrán despidos ni reducciones forzadas sobre la jornada anual.

Vacantes

La Empresa informará al Comité de Empresa y publicará en el tablón de anuncios las vacantes permanentes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio.

Se estudiarán todas las solicitudes, atendiendo a la capacidad, la cualificación, la trayectoria anterior en la empresa mediante contrataciones eventuales y la confianza de los responsables del servicio. Se priorizará la promoción interna respecto de la contratación externa para la cobertura de vacantes.

14.1. *Grupos Profesionales*

La modificación del sistema de clasificación profesional hasta ahora vigente, responde a la necesidad de adaptación a la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo contenido modifica el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores.

Por tanto, se establece que el sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras se hará por medios de Grupos Profesionales que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, garantizando la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.



La empresa, en virtud de las facultades de organización y dirección, encuadrará a las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional pactada, y por consiguiente, asignará a cada trabajador en un determinado Grupo Profesional, y asignará el puesto correspondiente, en función del contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrolla en el puesto de trabajo analizado.

La movilidad funcional de las personas trabajadoras es la capacidad de la Dirección de la Compañía de asignar diferentes funciones a un trabajador, permitiendo a la empresa establecer a las personas trabajadoras la realización de aquellas tareas que sean necesarias en cada momento, aunque no sean sus funciones ordinarias.

La aplicación de dicha movilidad funcional se llevará a cabo tal y como está establecido y aceptado tradicionalmente por ambas representaciones.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Grupo profesional 1.—Peaje

Puesto 1: Cobrador de Peaje de 1.^a.

Puesto 2: Cobrador de Peaje.

Puesto 3: Cobrador Ordenanza.

Grupo profesional 2.—Comunicaciones

Puesto 1: Comunicador.

Grupo profesional 3.—Mantenimiento de peaje

Puesto 1: Oficial de 1.^a.

Puesto 2: Oficial de 2.^a.

Puesto 3: Oficial de 3.^a.

Grupo profesional 4.—Mantenimiento

Puesto 1: Oficial de 1.^a.

Puesto 2: Oficial de 2.^a.

Puesto 3: Peón Especialista.

Puesto 4: Peón.

Para fijar una distribución del personal dentro de cada Grupo Profesional, es preciso definir una serie de criterios que permitan determinar la pertenencia a uno u otro. A estos efectos, se establecen los siguientes criterios:

- Formación: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto la titulación académica básica necesaria para cumplir correctamente con el desarrollo de las funciones encomendadas, como el grado de conocimiento y experiencia adquiridos.
- Iniciativa: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la predisposición para emprender acciones, mejorar resultados o crear oportunidades, y la capacidad de prever futuras situaciones superando el nivel que se requiere o espera del puesto desempeñado.
- Desempeño: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la calidad en el desarrollo de las tareas encomendadas, y si estas se realizan de la mejor forma posible, siguiendo los criterios establecidos.
- Responsabilidad: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto la independencia de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados económicos e importancia de las consecuencias de su gestión.
- Dirección de personas: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la capacidad de influir en su entorno, identificando y transmitiendo los retos que se



presentan, tratando de guiar a sus compañeros/colaboradores en pro de la eficacia y consecución de metas.

14.2. *Definición de los Puestos*

Cobrador de Peaje de 1.^a

Realizará, habitualmente, todas las funciones propias del Cobrador de Peaje y sustituirá en caso de ausencia y sólo cuando sea necesario, a los Jefes de Estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidan sobre el funcionamiento de la Estación o grupo de Estaciones fijadas por la Empresa.

Con carácter primordial, se citan las siguientes:

- Distribución del tráfico y del personal según incidencias (fuera de cuadrantes).
- Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las Estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su superior inmediato en caso de agotarse aquéllos.
- En casos de emergencia, organización del tráfico en cuanto a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.
- Consultar al personal superior en casos anormales o no previsibles.
- Atender las necesidades de los cobradores.

Cobrador de Peaje

Es el Empleado dedicado a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones de control que deban efectuarse.

El Cobrador de Peaje, actuará bien en Estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquéllas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en Estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada y/o salida de vehículos, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la Estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que deba realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la Estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la Estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la Estación o de la circulación en la Autopista, comunicaciones, etc.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con el usuario de la Autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre circulación por la Autopista pueda tener el usuario, así como atender las reclamaciones que puedan presentársele, ya sea resolviéndolas verbalmente, o bien facilitándole las hojas de reclamaciones, de acuerdo con el procedimiento establecido.

Estará obligado a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

Cobrador-Ordenanza

Es el Cobrador de Peaje que, en vehículo de la Empresa y conducido por él mismo, realiza recorridos por las distintas Estaciones de Peaje y demás instalaciones, para re-



cogida de documentos, entrega de cambios y posterior traslado de las documentaciones recogidas a las oficinas de la Empresa, así como otros cometidos propios de Ordenanza.

Comunicador

Es el Empleado que tiene como funciones la recepción y transmisión de datos y llamadas a través de la red de comunicaciones de que disponga, y la colaboración por estos medios de comunicación, con los servicios de ayuda. Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con su Jefe inmediato cuando las circunstancias lo requieran. Llevará un registro de los datos de interés, según el orden de importancia que se le indique.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

Oficial de Mto. de Maquinaria y Sistemas de Control

Es el trabajador que con conocimientos suficientes para llevar a cabo su oficio específico y en posesión de permiso de conducir de clase «B» realiza con preferencia la instalación, control, reparación y vigilancia de los equipos y sistemas de control de peaje, así como los de comunicaciones y señalización de la autopista. Con el fin de poder cumplir su trabajo, dado el cambio que se da en las técnicas empleadas, debe ser capaz de reciclarse o adaptarse a los nuevos sistemas.

Debe dominar los ordenadores en su faceta de montaje y desmontaje (reparación), así como el manejo del software de funcionamiento de las vías y en general de sus sistemas operativos. Igualmente debe tener conocimientos sobre electricidad, automatismos, electrónica y mecánica a nivel de un título en FP2 Módulo superior de FP o similar.

Además de las labores indicadas como preferentes, podrán realizar las comunes al mantenimiento general de la autopista y sus instalaciones que por la Dirección de la empresa se estime debe ser controlado por este personal. Se exige discreción y confidencialidad total en el tratamiento de los datos y funcionamiento y estado de los sistemas de maquinaria de peaje.

Se clasifican en Oficiales de 1.^a, 2.^a y 3.^a, según el grado de conocimiento, experiencia acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

A título de ejemplo, y sin tratar de ser exhaustivos, se citan como principales cometidos y tiempo de formación los siguientes:

— Oficial de 1.^a:

Además de lo exigible a los oficiales de 3.^a y 2.^a se responsabilizará del correcto funcionamiento de las instalaciones a su cargo definidas por la empresa, dedicándose a las labores necesarias tanto preventivas como correctoras.

Prestará ayuda a sus compañeros de categorías inferiores.

Se le pide continua adaptación o reciclado de sus conocimientos a los nuevos sistemas que se vayan utilizando.

Propondrá mejoras en el funcionamiento de los equipos.

— Oficial de 2.^a:

Precisa una cierta especialización en:

- Ordenadores mantenimiento, reparación, manejo de programas, extracción de datos, carga de tablas, etc.
- Conocer, mantener e instalar magnetoscopios, monitores y cámaras de TV.
- Ídem. de equipos de alimentación (fuentes y SAI,s).
- Control y medición de tierras.
- Montaje, mantenimiento y limpieza de equipos acondicionadores de aire.
- Puesta en servicio, instalación y mantenimiento de telefonía, interfonía, sistemas de SOS, radio y de cualquier sistema de comunicación que hubiera.



- Montaje, mantenimiento, reparación, recogida de datos, etc. de contadores de tráfico.
- Manejo, acondicionamiento y reparación de sistemas automáticos de señalización, sea cual fuera su fuente de alimentación (carteles, pórticos, señales de tráfico o de información, etc.).
- Montaje y reparación de vías de peaje automáticas y manuales, tanto de entrada como de salida, y de sistema abierto como de cerrado.
- Preparación de tickets de avería.
- Reparaciones in situ o en taller de todos los equipamientos electrónicos y mecánicos procedentes de elementos que estén a su cargo.
- Realización de mantenimiento preventivo de los sistemas bajo su responsabilidad.

El periodo de adaptación para tener un dominio suficiente de las tareas anteriormente relacionadas, que habilite para acceder a funciones de mayor responsabilidad y de supervisión del trabajo de otros, se estima en un mínimo de tres años.

— Oficial de 3.ª:

Se exigen los conocimientos básicos indicados anteriormente. El periodo de adaptación en esta categoría se considera que pudiera ser de seis meses como mínimo (aunque el trabajador tuviera experiencia previa en otras empresas), para conocer lo imprescindible sobre los sistemas de trabajo y la maquinaria de GESBISA.

Oficial de Mantenimiento, Conservación y Operación

Es el Trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C», realiza, con preferencia, las labores propias de su oficio específico, además de las inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la Autopista y sus instalaciones. La preferencia en sus actividades será establecida por su superior correspondiente.

Se clasifican en Oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª, según el grado de conocimiento de su oficio, experiencia acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

Entre sus principales cometidos, se destacan:

— Oficial de 1.ª:

Además de lo exigible a los oficiales de 3.ª y 2.ª se responsabilizará del correcto funcionamiento de las instalaciones a su cargo definidas por la empresa, dedicándose a las labores necesarias tanto preventivas como correctoras.

Prestará ayuda a sus compañeros de categorías inferiores. Se le pide continua adaptación o reciclado de sus conocimientos a los nuevos sistemas que se vayan utilizando.

— Oficial de 2.ª:

Precisa una cierta especialización en:

1. Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la Autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la Autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.
2. Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.
3. Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieran.
4. Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.
5. Retirada de la nieve y rociado de fundentes, utilizando la maquinaria adecuada cuando las necesidades lo exijan.



— Oficial de 3.ª:

Se exigen los conocimientos básicos indicados anteriormente. El periodo de adaptación en esta categoría se considera que pudiera ser de seis meses como mínimo (aunque el trabajador tuviera experiencia previa en otras empresas), para conocer lo imprescindible sobre los sistemas de trabajo de la empresa.

Peón Especialista

Es el Trabajador que, sin necesitar conocimiento especial, aporta su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos propios para la conservación, mantenimiento y operación que se le asigne. La necesidad de desplazamiento, motivada por la extensión de la zona donde sus servicios son precisados, requiere poseer permiso de la clase «B» para conducir vehículos automóviles, los cuales habrá de utilizar cuando las necesidades de trabajo lo exijan.

Peón

Es el Trabajador que para realizar las tareas encomendadas referentes al Mantenimiento, Conservación y Operación, utiliza principalmente el esfuerzo físico, con ayuda de útiles y herramientas elementales.

Artículo 15.— Jornada de trabajo

Durante la vigencia del convenio, el número de horas anuales de trabajo efectivo en jornada ordinaria para todo el personal:

- 2022: 1608.
- 2023: 1608.
- 2024: 1608.
- 2025: 1600.
- 2026: 1592.

La jornada ordinaria será de ocho horas de trabajo al día, si bien en el calendario de refuerzos podrán aplicarse jornadas que incluyan una novena hora ordinaria. Tal y como se regula más adelante, podrán existir jornadas ordinarias de menos de ocho horas.

En función de estas jornadas, se han establecido los siguientes regímenes y horarios de trabajos:

15.1. *Personal de Jornada Continuada en Turnos Rotativos*

Este personal trabajará en turnos rotativos de seis días de trabajo y tres de descanso, de cinco días de trabajo y tres de descanso o bien en otros de cadencia diferente que se puedan acordar.

A lo largo del año, el calendario deberá regularizarse.

Entre el 1.º de enero y el 30 de septiembre, la regularización requerirá el acuerdo previo de la Empresa y trabajador. Entre el 1 de octubre y el 15 de diciembre se efectuará la correspondiente regularización obligatoria del Calendario, al objeto de que se cumplan las horas anuales de trabajo más arriba establecidas.

Se procurará en la medida en que las circunstancias y la disposición del trabajador lo permitan, dar preferencia en la regularización a aquellas personas trabajadoras que menos horas hayan regularizado con anterioridad.

Los periodos de descanso indicados serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables en el año.

Con carácter general, el horario de trabajo del personal que realice su cometido en turnos continuados, será de:

- 6:00 a 14:00 horas.
- 14:00 a 22:00 horas.
- 22:00 a 6:00 horas.



Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún Trabajador a una Estación distinta a la que se encuentra adscrito, dicho Trabajador, como norma general, realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, abonándosele como tiempo extraordinario el necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta.

Estos desplazamientos, aún cuando impliquen cambio de turno, en ningún caso supondrán modificación de la relación contractual.

Los calendarios de trabajo se ajustarán todo lo posible a las horas anuales pactadas, reduciendo la regularización al mínimo indispensable.

Habida cuenta del servicio público que presta la Empresa con carácter permanente y las necesidades que se producen, tanto en huecos de calendario, como en refuerzos, enfermedades, licencias retribuidas, etc., y cuya previsión es totalmente imposible de efectuar con antelación, podrá contratarse personal, y así figurará en su contrato de trabajo, con un régimen de trabajo distinto al del personal fijo de plantilla de contratación antigua y, por consiguiente, podrá ser destinado para trabajar en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche, así como en jornada partida y jornada reducida o parcial, si bien su jornada anual será la establecida en el presente Convenio y su retribución la fijada para la categoría profesional correspondiente.

Los cobradores con calendario irregular dispondrán del mismo para el mes siguiente con una antelación mínima de 15 días, a reserva de necesidades urgentes que pudieran precisar su modificación.

Los cobradores con calendario irregular dispondrán de un mínimo de 7 días de descanso mensuales en todos los meses excepto febrero, en el que podrán ser 6. Este número mínimo de días se calculará proporcionalmente en los meses en que el trabajador hubiese tenido ausencias por vacaciones, incapacidad temporal u otras circunstancias.

Nunca se podrá partir la jornada en más de dos fracciones.

El personal del Servicio de Peaje que acceda a la empresa por esta modalidad, podrá ser contratado para prestar sus servicios en todas las Estaciones de la zona a la que se aplica este Convenio.

15.2. *Descanso en jornada continuada*

En relación con los quince minutos de descanso para el trabajo en jornada continuada, se acuerda:

Teniendo en consideración que en el trabajo desarrollado por el personal adscrito a los turnos rotativos en jornada continuada se producen periodos sin carga de trabajo que, sumados todos ellos, representan un tiempo superior a los quince minutos por turno, se acuerda expresamente que el descanso establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores queda comprendido en los periodos sin carga de trabajo indicados, por lo que no es necesario preestablecer el período formal de quince minutos, ya que ello originaría graves problemas organizativos, en muchos casos imposibles de resolver.

No obstante lo anterior, el artículo 21.º de este Convenio incluye un complemento por descanso en jornada continuada, que servirá de compensación adecuada para aquellos supuestos excepcionales que, en razón a la especial intensidad del tráfico, impidan que se produzcan los periodos sin carga de trabajo referidos en el párrafo anterior.

Por si en el futuro se decidiera realizar el descanso sin interrupción, se adopta el acuerdo de que el repetido cuarto de hora no tendría la consideración de jornada efectiva de trabajo en el supuesto de que la exigencia de su disfrute ininterrumpido fuera realizada por las personas trabajadoras. Sin embargo, si dicha exigencia partiera de la Empresa, se consideraría tiempo de trabajo efectivo el tan repetido descanso.

15.3. *Relevos en Turnos de Trabajo*

Se efectuarán de acuerdo con el horario fijado, no debiéndose, en ningún caso, abandonar el puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo del Trabajador entrante, siempre que esta incorporación se realice en el plazo de dos horas, considerándose en



este caso el tiempo de prolongación de la jornada como horas extraordinarias, a partir de la finalización de la jornada establecida en el calendario diario del trabajador. Este criterio se aplicará tanto a los supuestos de jornada completa como a los de jornada reducida o parcial.

Una vez iniciado el turno de trabajo, no se podrá acortar la duración establecida para el mismo.

Cuando por necesidades del servicio se hubiera de llamar a un trabajador para sustituir a otro, el tiempo del trabajador sustituto se computará desde el momento en que fue avisado para incorporarse de inmediato.

Respecto a las noches de los días 24 y 31 de diciembre, y atendiendo la petición formulada por el Comité de Empresa en nombre de todas las personas trabajadoras, se acuerda establecer un sistema de rotación para que el Trabajador que haya realizado su jornada en el turno de noche el día 24 de diciembre de un año, no tenga que realizar jornada nocturna la misma noche del año siguiente e, igualmente, que quienes hayan trabajado de noche el día 31 de diciembre, no realicen esta misma jornada el día 31 de diciembre del siguiente año. Si fuera posible, no trabajará en ninguna de ambas noches quien lo hizo en cualquiera de ellas el año anterior.

El sistema de rotación indicado afectará a todo el personal, dentro de toda la zona comprendida entre Basauri y Ermua.

El Comité de Empresa designará anualmente, antes del 1.º de diciembre, las personas que hayan de trabajar en los distintos servicios y en las citadas noches de 24 y 31 de diciembre, ajustándose a los criterios expuestos.

15.4. *Jornada Partida en Conservación*

El horario de trabajo principal de esta modalidad será de: 8 horas 30 minutos a 12 horas 30 minutos por la mañana, y de 14 a 17:30 horas por la tarde. Nunca se podrá partir la jornada en más de dos fracciones.

La reducción de la jornada de salida se hará de forma que a cada Trabajador le queden ocho días libres de regularización durante el año. Se procurará dar los días de regularización con la máxima flexibilidad posible a favor del Trabajador, pero con la única limitación de que no se vea afectada la calidad del servicio.

Cuando se produjesen cambios de jornada, normalmente motivados por temporales, y hubiese que anular jornadas de trabajo de algún día, se computaría la jornada de todo el periodo afectado por la alteración, de modo que el trabajador nunca saliese perdiendo en el cómputo. Es decir, que si el cómputo de las horas inicialmente previstas en el calendario fuese superior al de las horas efectivamente realizadas, se contarían como efectivamente trabajadas todas las horas previstas en el calendario para este periodo.

15.5. *Horario del Cobrador-Ordenanza*

El horario del personal adscrito a este servicio se determinaría en el momento en que se estableciera ese servicio, pudiendo completarse las jornadas con refuerzos en Peaje o en otros servicios, en cuyo caso se prorratearía la retribución de cada categoría en función del porcentaje de la jornada dedicado.

15.6. *Horario de Maquinaria de Peaje*

El personal adscrito a este servicio mantendrá los calendarios y horarios actualmente existentes, salvo posterior acuerdo con los interesados o la existencia de alguna de las razones contempladas en el artículo 41 del actual Estatuto de los trabajadores.

15.7. *Horas utilizadas para Formación*

Desde la Empresa se fomentará el desarrollo y la promoción profesional del personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional, de esta forma se dota al empleado de unos conocimientos y una especialización útil en toda su vida profesional y a la compañía calidad y eficiencia en la gestión.



Las acciones formativas planteadas en la empresa, dirigidas a la adquisición y mejora de competencias y cualificaciones profesionales, no se plantearán al margen de la jornada de trabajo, considerándose siempre tiempo de trabajo efectivo.

La empresa está obligada a promover toda la formación necesaria a sus trabajadores para que realicen su actividad con las medidas de seguridad y salud adecuadas, y el trabajador está obligado a percibir esta formación. Por tanto, la asistencia a los cursos de adaptación profesional y de prevención de riesgos tendrá carácter obligatorio.

Lo ideal sería que la acción formativa se realizase durante la jornada, siendo conveniente resaltar la dificultad añadida que supone organizar cualquier tipo de acción formativa en la empresa, al trabajar la mayor parte de la plantilla a relevos, lo cual conlleva que se impartan fuera del horario de trabajo de algunos trabajadores.

Por tanto, la formación se podrá también realizar en horas distintas a la jornada de trabajo, con descuento del tiempo invertido, y con derecho a compensación de gastos de desplazamiento, no teniendo la consideración de horas extras.

No obstante lo anteriormente expuesto, siempre se computará el tiempo dedicado a la formación como jornada de trabajo.

— Cuando la formación se imparta en un día de trabajo, pero fuera del turno establecido:

1. Las horas de la formación computarán doble. En ningún caso se retribuirán.
2. Si entre el turno de trabajo y el inicio del curso no existe un lapso mínimo de una hora y media, y coincide con la hora de comer, se abonará media dieta.
3. Si la asistencia a los cursos supusiera desplazamiento fuera del centro de trabajo, dará lugar a la percepción de los gastos de desplazamiento.

— Cuando la formación se imparta en un día de descanso:

1. Las horas de la formación computarán doble. En ningún caso se retribuirán.
2. Salvo que la formación se imparta en jornada partida, no se abonará media dieta para comer.
3. Independientemente del lugar de impartición de la formación, se abonarán gastos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador.

Artículo 16.— Periodo de prueba

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de dos meses de duración.

No obstante, no se establecerá período de prueba para aquellas personas trabajadoras que ya hubieran estado contratados anteriormente en la misma categoría.

Artículo 17.— Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales. Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el 31 de diciembre.

Dentro de cada grupo de trabajo, a efectos de vacaciones, la elección de fechas de las mismas se hará de forma rotativa siguiendo la normativa que se ha venido utilizando en años anteriores.

El periodo vacacional se disfrutará entre los meses de julio, agosto y setiembre. Las personas trabajadoras tendrán opción de coger el mes entero o en quincenas dentro de los meses vacacionales.

El personal no fijo dispondrá de un periodo de vacaciones prorrateado en función de la duración de su contrato.



Finalizado el año natural, se calculará la media de los pluses nocturnos y festivos, realizados por cada trabajador, entre once, siendo la cantidad resultante de dicha operación ingresada en la nómina de febrero.

En el caso de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, se tendrá en cuenta para el cálculo, la cantidad resultante de dividir los pluses festivos y nocturnos cobrados en el período contratado entre los días de duración del contrato y el pago se realizará a la finalización del mismo.

El Comité de Empresa establecerá, en los grupos a efectos de vacaciones, el orden de prioridad en la elección de fechas, dentro de cada uno de estos grupos.

El cómputo de días de vacaciones se realizará desde el primer día de trabajo en que se falte por este motivo, hasta la víspera, inclusive, del día de incorporación efectiva al trabajo.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones total o parcialmente en las fechas en que le corresponden, por una Incapacidad Temporal, podrá hacerlo en el término establecido legalmente una vez haya causado alta.

Si hubiera conformidad entre todos los componentes de un grupo de elección de las vacaciones, las vacaciones podrían tomarse en cualquier fecha, siempre que no se solaparan en las mismas fechas las vacaciones de dos componentes del mismo grupo. Será una condición imprescindible para poder ejercer esta facultad la información al jefe de Servicio con una antelación suficiente para que no se perturbe la organización.

En el caso de que no haya conformidad, se aplicará el procedimiento siguiente.

Vacaciones peaje y comunicaciones

Grupo 1		Grupo 2	
A	JUAN	A	JAVIER
B	PEDRO	B	ANTONIO
C	MARIA	C	ANE

El orden no varía:

- A. Elige en primer lugar: mes o 1.^a quincena.
- B. Elige en segundo lugar: mes o 1.^a quincena.
- C. Elige en tercer lugar: mes o 1.^a quincena.

- A. Elige en cuarto lugar: la 2.^a quincena.
- B. Elige en quinto lugar: la 2.^a quincena.
- C. Elige en sexto lugar: la 2.^a quincena.

Los meses de vacaciones en periodo estival serán:

- Del 1 de julio al 30 de julio.
- Del 1 de agosto al 30 de agosto.
- Del 1 de setiembre al 30 de setiembre.

Las quincenas de vacaciones en periodo estival serán siempre del día 1 al 15 y del 16 al 30. Los periodos ya reservados no podrán ser elegidos por ningún otro miembro del grupo.

A efectos de vacaciones, la contratación máxima en ningún periodo podrá superar un tercio de la plantilla fija de cada servicio.

Artículo 18.— *Licencias y permisos*

18.1. *Permisos retribuidos*

El Trabajador puede faltar al trabajo avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias, en los siguientes casos:



- a) Por contraer matrimonio. Dieciocho días naturales. Si el Empleado se casara durante el periodo vacacional, podrá acumular la licencia por matrimonio a las vacaciones. Comenzará su cómputo desde el primer día laborable, según su calendario.
- Las parejas de hecho podrán disfrutar de este permiso de dieciocho días naturales bajo las siguientes condiciones:
- El acontecimiento que determina el reconocimiento del derecho al permiso, como análogo a la boda, es la inscripción de la pareja en el registro de parejas de hecho de la administración pública competente en esta materia.
 - No podrá disfrutarse el permiso más de una vez por una unión (entendiendo por unión tanto boda como pareja de hecho) con la misma persona.
 - Para las parejas de hecho, no podrá disfrutarse el permiso si se hubiese disfrutado anteriormente en un período de cinco años, salvo casos de fallecimiento u otros especiales que en función de las circunstancias se concediesen.
- b) Por paternidad, adopción o acogimiento, el padre tiene derecho a 16 semanas de permiso de paternidad, que obligatoriamente deberá disfrutar seis semanas inmediatamente después del parto. El día que empieza a contar el permiso es el mismo día del nacimiento.
- Cuando el bautizo coincida con jornada de trabajo de los padres, éstos tendrán licencia retribuida en ese día.
- Cuando el bautizo de un nieto coincida con jornada de trabajo de los abuelos, éstos tendrán licencia retribuida en ese día.
- c) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de la pareja, de parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad o de convivientes que necesiten cuidados, entendiéndose como hospitalización el ingreso en un centro hospitalario con ocupación de cama, lo que excluye, por tanto, la consulta externa hospitalaria, cinco días naturales, que podrán ser fraccionados por días (únicamente en los casos de hospitalización).
- En el supuesto de que la hospitalización dure menos de cinco días, la licencia se limitará al tiempo de hospitalización.
- Habrà de acreditarse mediante el dictamen del facultativo en el que se certifique con claridad la necesidad del reposo domiciliario ligado a la intervención quirúrgica. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se aplicará lo regulado en el apartado ñ).
- d) Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por fallecimiento de tíos, Un día natural.
- e) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos, Un día natural.
- f) Por primera comunión de un hijo, Un día natural, cuando se celebre en día de trabajo de los padres.
- Cuando la primera comunión de un nieto coincida con día de trabajo de los abuelos, éstos tendrán licencia retribuida en ese día.
- g) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
- h) Por consulta médica, el tiempo necesario.
- i) Por el tiempo imprescindible para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- j) Por exámenes del Trabajador para la obtención de un título oficial de acuerdo con lo que se establece en las disposiciones vigentes, mediante exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes.
- k) Para las parejas que convivan sin vínculo matrimonial y acrediten esta convivencia en idéntica forma a la exigida por la Seguridad Social a los efectos de



inclusión del compañero/a, les serán de aplicación las licencias y permisos retribuidos contemplados en los apartados b.), c.), d.), e.), f.) y g.).

- l) Por el tiempo necesario para asistir a juicios o comparecencias legales como testigo o denunciado, por asuntos de la empresa. Si las horas utilizadas por este fin fuesen de descanso, se computarían como horas extras.

En el caso de que el trabajador estuviera de noche el día anterior, se le cubriría esa noche, computando las horas como trabajadas; en este caso no percibiría horas extras por el tiempo necesario para el juicio.

- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- n) Permiso para el cuidado del bebé lactante menor de nueve meses. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán acumular, reducir o dividir en dos fracciones (dos medias horas).

Este permiso podrá disfrutarse alternativamente, acumulándose a voluntad de la persona trabajadora, en las condiciones siguientes: por cada día de trabajo en su calendario, con jornada completa o reducida, hasta que el hijo cumpla nueve meses, se devengará una hora acumulable. Se podrá disfrutar el tiempo ya devengado mediante su acumulación en uno o varios periodos, que se fijarán de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. La persona trabajadora propondrá las fechas de disfrute con antelación suficiente para una adecuada planificación de los servicios. Aunque el devengo se producirá hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad, el disfrute del tiempo ya devengado podrá llevarse a cabo hasta que el hijo cumpla los doce meses de edad.

Si se hubiese disfrutado un tiempo de permiso por este concepto que no correspondiese, por existir una baja de incapacidad temporal u otro tipo de ausencia, se regularizaría con la jornada anual.

- ñ) La ampliación de días por desplazamiento de los apartados c) d) y f) se aplicará según el siguiente baremo:
- 1 día de ampliación a partir de 200 Km (viaje de ida).
 - 2 días de ampliación a partir de 400 Km (viaje de ida).
 - 3 días de ampliación a partir de 800 Km (viaje de ida).
 - 4 días de ampliación a partir de 1200 Km (viaje de ida).

18.2. *Permisos Fuerza Mayor*

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Al objeto de poder acompañar a consultas médicas a los familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, y segundo grado de consanguinidad, las personas trabajadoras podrán solicitar un máximo de 32 horas de permiso retribuido, distribuidas según sus necesidades.

Será necesaria la comunicación por escrito del uso de este permiso con la máxima antelación, debiendo hacer constar en la misma la hora en la que se producirá la ausencia. Será necesaria la posterior entrega del justificante.

La Dirección de la empresa podrá limitar el uso de este permiso si concurriera más de una solicitud al mismo tiempo, que supusiera más de 15% de la plantilla de cada turno de trabajo. No obstante lo anterior, la empresa intentará posibilitar todas las solicitudes en la medida de lo posible.

Artículo 19.— Excedencias y reducciones de jornada

El personal con una antigüedad mínima de un año podrá pedir la excedencia con sujeción a las siguientes normas:



- a) La solicitud de excedencia deberá ser formulada con una antelación mínima de quince días, respecto a la fecha de inicio de la misma.
- b) La duración mínima de la excedencia será de cuatro meses y la máxima de cinco años.
- c) La decisión de reincorporación en la Empresa deberá ser comunicada a ésta con una antelación no inferior a un mes respecto a la fecha de finalización de la excedencia. Se perderá el derecho a reingreso en la Empresa si no se solicita con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior.
- d) Quienes disfruten de excedencia por un periodo de dos años, o menor, podrán optar por la reincorporación automática a la Empresa cumpliendo el requisito de preaviso de la norma c.) anterior.
- e) En las excedencias superiores a dos años, el Trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.
- f) Este derecho a la excedencia solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Trabajador si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia, en el caso de que la excedencia haya durado de 2 a 5 años. Si la excedencia ha durado de 6 meses a 2 años, habrán de transcurrir dos años hasta que pueda ejercitarse otra vez el mismo derecho.

1. Además de la excedencia establecida en los anteriores apartados, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cinco años, las personas trabajadoras y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. En estos dos supuestos anteriores, el período en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante todo el período de excedencia, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dichas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada.

4. Las personas trabajadoras podrán acogerse a una reducción desde $\frac{1}{8}$ hasta $\frac{1}{4}$ de la jornada por razones de edad, siempre que tengan más de 52 años, con una cotización del 100% durante los dos primeros años. La duración mínima será de 6 meses. El trabajador acogido a esta reducción tendrá el puesto reservado durante 5 años.

5. Las personas trabajadoras acogidas a reducción de jornada (mínimo $\frac{1}{8}$ máximo $\frac{1}{2}$ de la jornada) por guarda legal de hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción tendrán derecho a un complemento del 100% de su base de cotización hasta la fecha de cumplimiento de los 5 años de edad del menor.

Artículo 20.— *Traslados forzosos*

Cuando el Trabajador sea trasladado forzosamente, entendiéndose por traslado el cambio permanente del domicilio habitual, y una vez informado el Comité de Empresa, será resarcido por los siguientes conceptos:

- a) Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo.
- b) Traslado de mobiliario y enseres.
- c) Abono de una indemnización igual al 25% del sueldo anual.



No quedan comprendidos en este artículo aquellos traslados forzosos motivados por sanción.

CAPÍTULO 3 RETRIBUCIONES

Artículo 21.— Régimen económico

21.1. Incrementos salariales

El personal comprendido en el Convenio, percibirá mensualmente, la cantidad bruta que, para cada categoría, figura en el Anexo número 1 para el año 2022.

En las citadas retribuciones del Anexo número 1, Se encuentran ya incluidos los complementos, primas y pluses, tales como compensación horaria (el tiempo necesario para efectuar el relevo y la correspondiente liquidación), nocturnidad, plus de distancia, descanso de jornada continuada y todos los demás que a la entrada en vigor de este Convenio pudieran ser de aplicación.

Para el año 2023, la retribución pactada será la correspondiente al año 2022 más un 4%. Tal incremento, que tendrá carácter retroactivo al 1.º de enero de 2023.

Para el año 2024, la retribución pactada será la correspondiente al año 2023 más un 2,2%. Tal incremento, que tendrá carácter retroactivo al 1.º de enero de 2024.

Para el año 2025, la retribución pactada será la correspondiente al año 2024 más el índice de Precios al Consumo de Bizkaia durante el año 2024. Se acuerda un incremento mínimo garantizado del 2% y un incremento máximo del 3%. Tal incremento, que tendrá carácter retroactivo al 1.º de enero de 2025, se llevará a cabo tan pronto se determine oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el aumento del índice de Precios al Consumo de Bizkaia durante el año 2024.

Para el año 2026, la retribución pactada será la correspondiente al año 2025 más el índice de Precios al Consumo de Bizkaia durante el año 2025. Se acuerda un incremento mínimo garantizado del 4% y un incremento máximo del 6%. Tal incremento, que tendrá carácter retroactivo al 1.º de enero de 2026, se llevará a cabo tan pronto se determine oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el aumento del índice de Precios al Consumo de Bizkaia durante el año 2025.

Los incrementos establecidos en los párrafos anteriores serán de aplicación a todos los conceptos incluidos en el presente artículo.

21.2. Conceptos retributivos

El salario de las personas trabajadoras acogidos al presente convenio, estará compuesto por el sueldo establecido para cada categoría (en el que se encuentran ya incluidos los complementos, primas y pluses, tales como compensación horaria -el tiempo necesario para efectuar el relevo y la correspondiente liquidación-, nocturnidad, plus de distancia, descanso de jornada continuada y todos los demás que a la entrada en vigor de este Convenio pudieran ser de aplicación), y los pluses correspondientes.

21.2.1. Complemento Personal -Antigüedad

Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente, como máximo, en dos bienios y siete quinquenios, que se abonarán con los siguientes importes:

En 2022:

- 89,41 euros (ochenta y nueve euros con cuarenta y un céntimos) brutos mensuales por cada bienio.
- 140,11 euros (ciento cuarenta euros con once céntimos) brutos mensuales por cada quinquenio.



Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el bienio o quinquenio.

21.2.2. Complementos de Puesto de Trabajo

- a) Quebranto de Moneda.
- b) Plus nocturno.
- c) Plus festivo.
- d) Plus Navidad y Nochevieja.

a) Quebranto de Moneda

En concepto de quebranto de moneda, para el año 2022, se abonarán mensualmente las cantidades que, para cada categoría, se señalan en el anexo 1.

b) Plus nocturno

Sin perjuicio del plus de nocturnidad ordinario que figura en la retribución general del artículo 21.º, se establece un plus extraordinario de nocturnidad consistente en 2,51 euros (dos euros con cincuenta y un centimos) por cada hora trabajada en turno nocturno durante el año 2022.

A estos efectos se considerará horario nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

c) Plus festivo

Se establece un plus de 2,51 euros (dos euros con cincuenta y un centimos) por cada hora trabajada en sábado, domingo o festivo, para el año 2022.

El plus de festivo abarcará los siguientes períodos: desde las 6:00 horas del sábado hasta las 6:00 del lunes y desde las 6:00 horas de los festivos que no sean domingos hasta las 6:00 horas del día siguiente al festivo.

d) Plus Navidad y Nochevieja

A las personas trabajadoras que les corresponda servicio desde las 22,00 horas del día 24 de diciembre a las 22,00 horas del día 25 de diciembre y de las 22,00 horas del día 31 de diciembre a las 22,00 horas del día 1 de enero, se les abonará una compensación económica de 60,42 euros en 2022. En caso de ser su jornada menor de ocho horas la parte proporcional.

21.2.3. Plus de cantidad-Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán con el importe bruto que, para cada categoría, figura en el Anexo número 2, para el año 2022.

No obstante, el trabajador podrá optar en cada ocasión en que realice horas extraordinarias por su compensación mediante descanso, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria. El momento del disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las Representaciones de las personas trabajadoras y de la Empresa acuerdan que, dada la naturaleza de la actividad de la empresa, se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor aquéllas que hayan de realizarse como consecuencia de ausencias imprevistas, por aumentos sobrevenidos de tráfico y las ocasionadas por inclemencias imprevistas.

En la retribución general se encuentra ya incluida la compensación del tiempo de relevo y liquidación, por lo que no procederá ninguna compensación adicional por este concepto en el caso de realización de horas extraordinarias.

Tendría la consideración de tiempo extraordinario el adelanto o la ampliación de la jornada de trabajo, siempre que esto no se haya comunicado con dos o más horas de anticipación.



Tendrían la consideración de horas extraordinarias las que excedan de ocho o de nueve programadas, salvo pacto en contrario.

A petición del Comité de Seguridad y Salud, se informará sobre las horas extras realizadas y su distribución en las reuniones trimestrales de ese Comité.

21.3. *Pagas extraordinarias Verano, Navidad y Marzo*

Las gratificaciones de Verano y Navidad, se abonarán a todos los Empleados de la Empresa incluidos en el presente Convenio, a razón de una mensualidad de las que figuran, para cada categoría, en la primera columna del Anexo número 1, más antigüedad.

La paga extraordinaria de Marzo, que se abonará de una sola vez durante el mes de Marzo de cada año, será de 2.806,08 euros brutos (dos mil ochocientos seis euros con ocho céntimos) para el año 2022, para todas las categorías establecidas en el presente convenio.

El devengo de esta paga se produce desde 1 de enero hasta el 31 de diciembre, y se pagará la parte proporcional a las personas trabajadoras que solo estuvieran de alta durante una parte del año.

Artículo 22.— Naturaleza y forma de pago de los devengos

Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo de las personas trabajadoras.

La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas mediante cheque o transferencia a través de entidad bancaria o de ahorro. Si la modalidad de pago utilizada fuera de cheque bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del Trabajador.

El comprobante de la transferencia bancaria será prueba válida del pago.

Se acuerda utilizar como recibo de salarios el modelo cuya fotocopia se une a este Convenio como Anexo número 4, el cual, por razones de confidencialidad, no precisa devolverse firmado.

Artículo 23.— Gastos de desplazamiento

El personal que a partir de la fecha de la firma del presente convenio se desplace de su residencia por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (dietas), conforme a los siguientes criterios:

La dieta completa, que se devengará cuando la realización de un servicio obligue al Trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de 28,05 euros (veintiocho euros con cinco centimos) diarios, para el año 2022, más hotel, reservado por la Empresa.

Se abonará la media dieta a los cobradores de peaje con horario partido cuyo descanso entre la finalización de la primera parte de la jornada y el comienzo de la segunda parte de la jornada sea inferior a una hora y media.

En caso de destacamento (entendiéndose por tal, aquel que obligue a la persona trabajadora a comer o cenar fuera de su residencia), se abonará la media dieta de 14,04 euros (catorce euros con cuatro centimos)

Cuando los desplazamientos por causas del servicio se realicen en coche propiedad del Trabajador, se abonará por kilómetro recorrido la cantidad de 0,45 euros (cuarenta y cinco centimos de euro) a partir de la fecha de firma del convenio.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador deba realizar más desplazamientos que los dos ordinarios (de ida y de vuelta), se le abonarán los gastos de kilometraje de acuerdo con el cuadrante que se adjunta como Anexo número 5 del Convenio.

Si con carácter excepcional el trabajador tuviera que realizar una jornada partida en más de dos periodos en el mismo día, se abonaría kilometraje desde el domicilio por los desplazamientos a partir del tercer periodo (incluido el 3.º).



Los importes establecidos en el presente artículo se incrementarán anualmente, a partir del año 2024 en el mismo porcentaje en el que se incrementen las tablas salariales de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 21 del presente convenio.

CAPÍTULO 4

MEJORAS SOCIALES

Artículo 24.—*Bajas por enfermedad o accidente. Prestaciones en incapacidad temporal. Cómputo de horas*

Al personal en situación de Incapacidad Temporal, la Empresa le abonará, durante el período que permanezca en tal situación, un complemento a las prestaciones de incapacidad temporal, de tal forma que, entre ambos, perciba el cien por ciento (100%) de los salarios correspondientes a los días de baja, calculados según la retribución mensual que, para su categoría, figura en el Anexo número 1, y en el Anexo número 2, como si hubiera estado trabajando, siempre que dicho personal se sujete a las normas que más abajo se establecen. No estarán incluidos los pluses que por su propia naturaleza exijan la presencia (festivo y el especial de nocturnidad).

Requisitos a los que debe ajustarse el personal en situación de baja por incapacidad temporal para tener derecho a percibir las prestaciones de la Empresa pactadas en el presente artículo:

- a) Se le podrá exigir un comportamiento acorde con la dolencia y el procedimiento de curación.
- b) No podrá cambiar de residencia sin previa comunicación a la Empresa.
- c) Deberá comunicar a la Empresa dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, y presentar a la misma el parte oficial de baja o alta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a que dicho parte le fuera entregado por el Facultativo correspondiente. El alta o baja médica será comunicada por el trabajador a la Empresa (incluso telefónicamente) inmediatamente a partir del momento en que el Facultativo le entregue el parte correspondiente.
- d) La Empresa tendrá la facultad de poder exigir a las personas trabajadoras afectadas que se sometan al reconocimiento del Facultativo que determine la Dirección. El diagnóstico de este Facultativo respecto a la justificación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

Si algún Trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente quisiera quedar excluido de las normas antes citadas, debería solicitar, alegando los motivos que considerase oportunos, dicha exclusión de la Jefatura de Personal, la cual decidiría sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

Si algún Trabajador rehusara cumplir los requisitos o someterse a los controles establecidos en este artículo, percibiría solamente la prestación de incapacidad temporal legalmente establecida, sin derecho a ningún complemento a cargo de la Empresa, durante el tiempo que continúe en dicha situación por incapacidad temporal.

Por otra parte, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de incapacidad temporal, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de las personas trabajadoras que formen parte de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Modificación de salarios y cómputo de horas en bajas por enfermedad y accidente

Cuando algún Trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que el mismo permanezca en esta situación.



Se excluye de esta garantía a aquellas personas trabajadoras que, de acuerdo con el artículo anterior, hayan dejado de percibir el complemento que en el mismo se establece.

En los periodos de baja la jornada se regularizará de forma proporcional al tiempo de duración de la baja, sin que el trabajador gane ni pierda tiempo. El índice diario aplicable será el de las horas anuales establecidas en el Convenio divididas entre 335 días (336 días en los años bisiestos).

Como regla general para el cómputo de las horas se seguirá el calendario para las bajas cortas hasta el límite de un mes.

A partir de un mes se considerarán bajas largas y se aplicará un número medio de horas de tal manera que se produzca un equilibrio y el trabajador no deba horas a la Empresa ni tampoco la Empresa al trabajador.

En los casos de personal de refuerzo, a partir del primer descanso, que será de tres días, se computará el calendario ordinario 5+3, 5+3, 5+4, hasta cumplirse el primer mes; y después se aplicará el criterio general de las bajas largas. Hasta el primer descanso, se aplicará su calendario.

Artículo 25.— Seguro de vida y accidentes

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete a asegurar a su personal con un Seguro de Vida y otro de Accidentes, a cargo exclusivo de la Empresa. Los capitales a asegurar serán:

	Muerte (€)	Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo (€)	Incapacidad permanente total para la profesión habitual (€)
Por enfermedad	27.699,10	27.699,10	27.699,10
Por accidente	57.046,92	85.342,23	28.751,63

En caso de indemnización por siniestro, los capitales no serían acumulables.

Los riesgos y capitales indicados entrarían en vigor a partir de la aceptación de los mismos por la Compañía de Seguros.

En el supuesto de que se tuviera que hacer ingreso a cuenta de IRPF por las primas de estos seguros, dichos ingresos a cuenta se deducirán a los interesados en el correspondiente recibo de salarios.

Se especifica que, tal como ha venido siendo en anteriores Convenios, por «Accidente» debe entenderse tanto accidente laboral como no laboral.

Artículo 26.— Reconocimiento médico

La Empresa establecerá, a su cargo, los medios adecuados para que sus Trabajadores, una vez al año, pasen un reconocimiento médico que, en los análisis de sangre incluya: hemograma completo, velocidad de sedimentación globular, fórmula leucocitaria, colesterol, urea y glucosa; en el de orina: anormales y sedimentos.

Además, incluirá también electrocardiograma. Este reconocimiento se llevará a cabo antes de finalizar el mes de diciembre. Se procurará que los reconocimientos médicos se lleven a cabo dentro de la jornada laboral; y si no fuera posible, se compensarán las horas como normales o extraordinarias, según el criterio legal. Caso de efectuarse el reconocimiento fuera de las horas de trabajo se computará el tiempo empleado en la jornada anual. Si el trabajador tuviera que desplazarse para ello en su vehículo particular, se compensarán tanto los kilómetros como el tiempo de desplazamiento desde la estación de peaje más próxima al domicilio del trabajador (si estuviera de descanso) o desde la estación en que se encontrara trabajando hasta la estación del municipio en que se efectúen los reconocimientos.



Los reconocimientos deberán anunciarse con dos semanas de antelación y se procurará que no tengan lugar entre junio y septiembre, mes en el que un grupo significativo de las personas trabajadoras se encuentra de vacaciones.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los interesados el resultado médico en el plazo de un mes de conocidos dichos resultados.

La Empresa se compromete a que la Mutua lleve a cabo nuevas mediciones de plomo y otros contaminantes cuando resulte oportuno, según el criterio del Servicio de Prevención.

El Servicio de Prevención estudiará con criterio técnico independiente, en vista de los resultados de los reconocimientos específicos de salud laboral, si pudiera existir alguna enfermedad profesional.

Artículo 27.— Prendas de trabajo

Son prendas de trabajo aquéllas que el trabajador debe emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la Autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

La Empresa sufragará, a su costa, la adquisición, confección y renovación de las prendas de trabajo de uso preceptivo.

El uso de la prenda de trabajo será limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de ella se considerará como falta leve o menos grave, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita, serán determinadas por la Empresa. La reposición se realizará, siempre que se considere necesaria, a juicio de la Empresa.

Las personas trabajadoras que cesen por cualquier causa al servicio de la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les hayan facilitado.

Artículo 28.— Fondo social

Al objeto de constituir un Fondo Social para ayuda de estudios del personal incluido en el Convenio, y sus hijos, la Empresa aportará, para el año 2022, la cantidad de 7,90 euros (siete euros con noventa céntimos) mensuales por cada Trabajador cuyo contrato de trabajo tuviera una duración prevista superior a un año.

La aportación de las personas trabajadoras para el año 2022 será de 6,22 euros (seis euros con veintidos centimos) mensuales y se deducirán de la Nómina de cada mes, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad.

La aplicación de este Fondo Social se realizará de acuerdo con el reglamento que regula su funcionamiento. Para modificar este reglamento deberán intervenir los Representantes de las personas trabajadoras y de la Empresa.

Dichas aportaciones se ingresarán trimestralmente, y se facilitará mensualmente al Comité de Empresa una relación del personal y las cantidades.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se incrementará en el mismo porcentaje establecido en el artículo 21 para las retribuciones.

Artículo 29.— Pases de utilización de la autopista

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrá derecho a utilizar sin cargo el tramo de la autopista AP8 comprendido entre El Gallo/Urgoiti y Ermua.

En relación con lo anterior y para todo el personal que así lo solicitase previamente, la Empresa compensará el gasto de adquisición del dispositivo OBE así como el importe no subvencionado por la Diputación Foral de Bizkaia para los tránsitos en infraestructuras de su titularidad, teniendo en cuenta los correspondientes Decretos publicados al efecto (que incluyan en su alcance de uso la autopista AP8).



Para el año 2022, el importe mensual es de 34,55 euros, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Foral 67/2021. El importe del límite mensual para los siguientes años de vigencia del presente convenio, tendrá en cuenta lo recogido en los correspondientes Decretos Forales.

Una vez publicado el Decreto Foral, la empresa abonará en un único pago el importe correspondiente elevado al año.

El mencionado derecho está supeditado a las normas de uso, además de cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Se accederá con vehículos del grupo tarifario 1, según la clasificación de las tarifas en vigor.
- b) Ha de estar vigente la relación laboral de la persona trabajadora con Gestión de Infraestructuras de Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A.

Artículo 30.— Jubilación

Se incorpora al Convenio Colectivo, como anexo número 3 el Plan de Jubilaciones aprobado el 25 de marzo de 2013, debidamente registrado y aprobado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Para su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», no se adjuntará la relación nominativa de trabajadores, que no obstante sigue formando parte del acuerdo original aprobado por el INSS y actualmente en vigor.

Jubilación anticipada

El Trabajador que, con una antigüedad en la Empresa de diez o más años, opte por la jubilación anticipada percibirá una gratificación según la escala siguiente:

- Jubilación a los 60 años: 19 mensualidades de salario, 1/14 de la participación en beneficios y antigüedad mensuales.
- Jubilación a los 61 años: 17 mensualidades de salario, 1/14 de la participación en beneficios y antigüedad mensuales.
- Jubilación a los 62 años: 14 mensualidades de salario, 1/14 de la participación en beneficios y antigüedad mensuales.
- Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades de salario, 1/14 de la participación en beneficios y antigüedad mensuales.
- Jubilación a los 64 años: 4 mensualidades de salario, 1/14 de la participación en beneficios y antigüedad mensuales.

Si algún Trabajador deseara jubilarse a los 64 años y que su puesto de trabajo fuese cubierto con un contrato de sustitución al objeto de hacerlo en las mismas condiciones que si tuviera 65 años, no tendría derecho a la indemnización por jubilación. Tampoco tendrá derecho a la indemnización el trabajador que se jubile parcialmente mediante un contrato de relevo, ni el que por circunstancias especiales tenga derecho a jubilarse anticipadamente sin merma de la pensión.

La Empresa se compromete a tomar las medidas de jubilación anticipada (jubilación con sustitución a los 64 años y jubilación parcial con contrato de relevo) para aquellas personas trabajadoras que cumplan los requisitos legales para jubilarse en esas condiciones, de acuerdo con el marco legal vigente en cada momento.

Respecto al contrato de relevo, se acuerda lo siguiente:

1. Las personas trabajadoras que tengan la edad legalmente requerida para ello durante la vigencia del presente Convenio, podrán jubilarse parcialmente mediante la modalidad de relevo, siempre que cumplan los requisitos legales para hacerlo, acogiéndose para ello a una jubilación parcial con el porcentaje de jornada que el trabajador escoja dentro de las posibilidades que ofrezca el marco legal vigente.
2. La Empresa acordará con el trabajador interesado las condiciones para la prestación de la jornada restante, dentro del marco establecido por la legislación



vigente y con estricto cumplimiento de las obligaciones que dicha legislación determine.

3. La empresa abonará lo correspondiente al porcentaje de jornada que se pacte, en la cuantía calculada al inicio de la jubilación parcial del trabajador/a, de tal forma que sea equivalente a dicho porcentaje respecto al salario bruto devengado anualizado, previo a la situación de jubilación parcial. La citada cuantía, tendrá el incremento de salarios correspondiente al acordado en el Convenio para cada año.
4. Salvo que el trabajador interesado prefiera que se mantengan en privado las conversaciones previas a la jubilación, se informará al Comité de Empresa.
5. El trabajador que desee jubilarse podrá ser asistido, si así lo desea, por el miembro del Comité de Empresa que él escoja, en las conversaciones previas a su jubilación y en los trámites siguientes.

Entrada en vigor

Las modificaciones introducidas en este artículo entrarán en vigor solamente desde el momento de la firma del Convenio, sin efecto retroactivo.

Artículo 31.— Protección a la maternidad

Si se estimase que, por las particulares condiciones de un embarazo, la salud de la trabajadora embarazada o la del feto pudieran verse negativamente afectadas por el trabajo nocturno, y así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asistiese facultativamente a la trabajadora, la Empresa destinaría a la misma a un puesto con horario diferente, exento del turno de noche.

Artículo 32.— Promoción del euskera

Con el objeto de promocionar el uso del euskera, la empresa abonará los gastos de matrícula en centros oficiales a las personas trabajadoras que lo soliciten. No se abonarán matrículas más de dos veces a un trabajador en el mismo nivel.

Con al menos un mes antes de la fecha prevista para el comienzo del curso, el trabajador interesado solicitará por escrito al Departamento de Recursos Humanos de la empresa la ayuda, adjuntando un presupuesto del coste de la matrícula del curso, emitido por el centro donde va a estudiar.

Si un trabajador optara por un centro no oficial, se consideraría en cada caso individual, según las circunstancias, la posibilidad de que se le abonase una cantidad equivalente a la matrícula en un centro oficial.

Se valorarán los conocimientos de euskera en las selecciones de personal. El convenio se redactará en las dos lenguas oficiales de la CAPV.

La comisión para el seguimiento de la actividad de promoción del uso del euskera en la empresa está compuesta por un miembro de la dirección de la empresa y un miembro de la representación social. Esta comisión se reunirá a petición de los interesados.

En la medida de lo posible la Dirección procurará que las comunicaciones que se publiquen en el tablón de anuncios se hagan en formato bilingüe o que si solo estuvieran en una de las dos lenguas oficiales se tradujeran a la otra con la mayor brevedad posible.

Artículo 33.— Conflictos con terceros

Cuando un trabajador, dentro de su jornada laboral y en relación directa con su trabajo, resulte afectado por algún problema del que se deriven diligencias judiciales, la Empresa pondrá a su disposición los profesionales (abogados y procuradores) necesarios para su defensa, siempre que la sociedad Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia- Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa S.A. no tenga intereses contrapuestos a los del trabajador (independientemente de que la misma sea o no parte implicada en el



proceso) y siempre que la conducta del trabajador no fuera sancionable con arreglo a la normativa vigente o al régimen disciplinario establecido convencionalmente.

Artículo 34.— Confidencialidad

Las personas trabajadoras se obligan a guardar los secretos del negocio, así como cuantos datos de la Empresa lleguen a su conocimiento como consecuencia del desempeño de su trabajo. La misma obligación se extiende a los datos de clientes y de terceros relacionados con la Empresa.

Las personas trabajadoras, además de conocer la legislación sobre protección de datos personales (Ley Orgánica 15/1999 y artículos 197 y ss. del Código Penal), asumen la obligación de guardar la máxima reserva y confidencialidad respecto de toda la información a la que tenga acceso durante la vigencia del presente contrato, especialmente la información relativa a personas físicas incluida en ficheros de datos de carácter personal. Esta obligación subsistirá aún después de finalizada la relación laboral. Así mismo, las personas trabajadoras se comprometen a no conservar copia alguna de cualquier material, información o documentación que pudiera contener datos de carácter personal a los que pudiera haber tenido acceso por razón de su trabajo asumiendo la obligación de destruirlos o de ser devueltos en el plazo de tres meses una vez finalizada su relación contractual. Las personas trabajadoras únicamente accederán a los datos personales de los usuarios y demás personas físicas relacionadas con Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia- Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A., si tal acceso fuese necesario para cumplir con las obligaciones establecidas para el trabajador en el contrato laboral. Las personas trabajadoras se comprometen a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. Asimismo, se comprometen a observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a adoptar en el futuro cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y reglamentos destinados a preservar el secreto, confidencialidad e integridad en el tratamiento automatizado de datos personales. De igual modo se comprometen a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. Las personas trabajadoras conocen la responsabilidad y las posibles sanciones en caso de incumplimiento de tales obligaciones.

Las personas trabajadoras se declaran informados de las obligaciones contenidas en el presente artículo y conocen que el incumplimiento de las mismas podría constituir una transgresión de la buena fe contractual. Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A., comunica a las personas trabajadoras que los datos personales recogidos en el momento de la contratación, los comunicados a lo largo de la duración del contrato y aquellos que comunique en el futuro a Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A para el cumplimiento de sus obligaciones legales, pasarán a formar parte de un fichero del que es titular Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia- Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A. Dichos datos serán tratados con la finalidad de gestionar la relación laboral que los une. Las personas trabajadoras declaran estar informado de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, que podrá ejercitar dirigiéndose por escrito a la siguiente dirección: calle Capuchinos de Basurto, 6 4D, 48013-Bilbao (Bizkaia); o bien, enviando un correo electrónico: personal@gesbisa.biz

Se dará a los datos un uso adecuado a la finalidad para la que fueron recabados la cual es gestionar los Recursos Humanos de Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa S.A., así como la gestión de nóminas, convenios, seguros sociales y liquidación de impuestos, la Administración de personal relacionado con Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A., y los seguros personales, para la administración de los recursos de los sistemas informáticos que utiliza la empresa, para el establecimiento de una vía de contacto con los empleados, así como para gestionar las entradas y salidas de comunicaciones de la organización, para el mantenimiento del vestuario del personal y, por



último, para la valoración, evaluación y selección del personal en relación con Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A.

Los titulares consienten que los datos necesarios sean comunicados a las entidades financieras correspondientes para hacer efectivo el cobro de su salario así como su posible cesión a las compañías de Seguros que correspondan para la tramitación de los seguros ofrecidos por Gestión de Infraestructuras Viarias de Bizkaia-Bizkaiko Bide Azpiegituren Kudeaketa, S.A.

**ANEXO 1
RETRIBUCIONES ANUALES BRUTAS. AÑO 2022**

			Sueldo mensual
Grupo profesional 1: Peaje	Puesto 1	COBRADOR DE PEAJE DE 1. ^a	3.033,62
	Puesto 2	COBRADOR DE PEAJE	2.792,71
	Puesto 3	COBRADOR-ORDENANZA	2.577,40
Grupo profesional 2: Comunicaciones	Puesto 1	COMUNICADOR	2.792,71
Grupo profesional 3: Mantenimiento de peaje	Puesto 1	OFICIAL DE 1. ^a	3.066,94
	Puesto 2	OFICIAL DE 2. ^a	2.818,58
	Puesto 3	OFICIAL DE 3. ^a	2.590,34
Grupo profesional 4: Mantenimiento	Puesto 1	OFICIAL DE 1. ^a	2.962,00
	Puesto 2	OFICIAL DE 2. ^a	2.572,67
	Puesto 3	PEON ESPECIALISTA	2.441,68
	Puesto 4	PEON	2.367,61

			Quebranto
Grupo profesional 1: Peaje	Puesto 1	COBRADOR DE PEAJE DE 1. ^a	117,21
	Puesto 2	COBRADOR DE PEAJE	107,71
	Puesto 3	COBRADOR-ORDENANZA	99,27
Grupo profesional 2: Comunicaciones	Puesto 1	COMUNICADOR	107,71
Grupo profesional 3: Mantenimiento de peaje	Puesto 1	OFICIAL DE 1. ^a	118,53
	Puesto 2	OFICIAL DE 2. ^a	103,49
	Puesto 3	OFICIAL DE 3. ^a	102,22
Grupo profesional 4: Mantenimiento	Puesto 1	OFICIAL DE 1. ^a	114,38
	Puesto 2	OFICIAL DE 2. ^a	99,08
	Puesto 3	PEON ESPECIALISTA	93,93
	Puesto 4	PEON	91,01



ANEXO 2
IMPORTE BRUTO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS. AÑO 2022

			Horas extras
Grupo profesional 1: Peaje	Puesto 1	COBRADOR DE PEAJE DE 1. ^a	48,48
	Puesto 2	COBRADOR DE PEAJE	44,90
	Puesto 3	COBRADOR-ORDENANZA	41,75
Grupo profesional 2: Comunicaciones	Puesto 1	COMUNICADOR	44,90
Grupo profesional 3: Mantenimiento de peaje	Puesto 1	OFICIAL DE 1. ^a	48,98
	Puesto 2	OFICIAL DE 2. ^a	39,89
	Puesto 3	OFICIAL DE 3. ^a	39,89
Grupo profesional 4: Mantenimiento	Puesto 1	OFICIAL DE 1. ^a	47,41
	Puesto 2	OFICIAL DE 2. ^a	41,62
	Puesto 3	PEON ESPECIALISTA	39,71
	Puesto 4	PEON	38,57



ANEXO 3
PLAN DE JUBILACIÓN



ANEXO 4
RECIBO DE SALARIOS



ANEXO 5
CUADRANTE DE DISTANCIAS



ANEXO 6
PLAN DE IGUALDAD