

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

Resolución del delegado 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 Ares Capital, S.A. (centro de trabajo de Bilbao) (código de convenio 48102261012020).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito 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 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 10 de diciembre de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea



I. CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE PASAJEROS EN VEHÍCULO DE TURISMO MEDIANTE ARRENDAMIENTO CON LICENCIA VTC ARES CAPITAL, S.A. (CENTRO DE BILBAO)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— *Determinación de las partes.*

1. El presente Convenio Colectivo, según establece el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, constituye un acuerdo entre la Dirección de la Empresa Ares Capital, S.A. y el Delegado de Personal de la Compañía en el centro de trabajo de Bilbao.

2. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio Colectivo con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.— *Ámbito territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio de Bizkaia, donde se prestan los servicios VTC cuya base operativa está en Bilbao, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3.— *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio colectivo afectará al personal de Ares Capital, S.A., en la provincia de Bizkaia, adscrito al centro de trabajo de Bilbao, cuya actividad principal, bajo la autorización administrativa correspondiente de la denominadas VTC, es el arrendamiento de vehículos con conductor, efectuada por los usuarios a través de plataformas digitales o por cualquier otro medio, para el transporte de pasajeros en turismos.

Artículo 4.— *Ámbito temporal*

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de cuatro años por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2023.

Los efectos del presente Convenio Colectivo serán los que se expliciten en su articulado y en caso de no especificarse nada se entenderá que tendrá efectos desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 5.— *Denuncia y prórroga*

1. La denuncia del Convenio Colectivo se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando en el mes en que expire la fecha de duración del convenio o de cualquiera de sus prorrogas.

2. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del Convenio Colectivo serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo Convenio Colectivo con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre, por un período máximo de 3 años.

4. Una vez denunciado el Convenio, en defecto de pacto, se mantendrá vigente en todos sus extremos hasta un máximo de 3 años a contar desde la fecha en que se denuncie.

Artículo 6.— *Sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos*

Las partes se adhieren para su posible aplicación a los procedimientos de solución colectiva de los conflictos, a los procedimientos de conciliación y de mediación regulados en el acuerdo interprofesional para la solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca PRECO.

**Artículo 7.— Absorción y compensación**

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas, y en consecuencia podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como no absorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que, por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

Artículo 8.— Vinculación a todos los pactos y legislación supletoria

Dado que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en todas las cláusulas pactadas. También hacen constar que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Por tanto, en el caso de que la autoridad laboral y/o jurisdicción social declare nulo, totalmente o parcialmente, el contenido de este Convenio colectivo, este se ha de revisar totalmente, ya que no puede tener efectos parcialmente.

En todo aquello no previsto en este Convenio, habrá que atenerse a lo que disponga el Convenio sectorial aplicable de ámbito superior, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa vigente.

**CAPÍTULO II
CONTRATACIÓN****Artículo 9.— Preavisos de final de contrato**

El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el plazo de preaviso de 15 días naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar incluyendo la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Artículo 10.— Imposibilidad de prestación de servicio

En el caso que el trabajador quede imposibilitado temporalmente para prestar servicio a causa de la retirada del permiso de conducir, la autorización administrativa para trabajar, la aparición de antecedentes o la desconexión de la plataforma, las partes suspenderán las obligaciones que dimanaran del contrato de trabajo de tal manera que el trabajador no prestará sus servicios y la empresa no vendrá obligada a abonarle el salario.

Una vez levantada la imposibilidad de prestar servicio, la empresa habrá de reintegrar al trabajador dentro del plazo máximo de noventa días.

Si dichas circunstancias devinieran en permanentes, o la imposibilidad temporal no quedara levantada en el plazo de tres meses, la empresa quedará facultada para extinguir el contrato en virtud de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, sin que tenga derecho el Trabajador a percibir indemnización alguna por dicha extinción.

Artículo 11.— Comunicación electrónica

Mediante comunicación expresa tanto el empresario como el trabajador podrá establecer el correo electrónico como procedimiento de comunicación, tanto como sistema



excluyente o como sistema complementario. A tal efecto las partes deberán notificarse la dirección electrónica autorizada y la obligación de advertir cualquier cambio o modificación en la dirección facilitada.

Se faculta a las empresas que puedan establecer sistemas de firma digital para la contratación y cualquier acto que requiera de la firma de ambas partes durante la relación laboral.

Artículo 12.— Permiso de conducir

A requerimiento del empresario y, en todo caso, una vez al año, el trabajador deberá aportar acreditación de los puntos vinculados a su permiso de conducir. Y, de inmediato, si sus puntos se sitúan por debajo de seis. Bajo ninguna circunstancia podrá hacer uso del vehículo si resulta suspendido (o revocado) su permiso de conducir.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**Artículo 13.— Grupos Profesionales**

De acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de clasificación de la empresa queda estructurado en los siguientes grupos profesionales y niveles que para cada uno se indican.

Grupo 1: Mandos

Pertenecen a este Grupo las personas trabajadoras que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización en la empresa.

No se incluye a quienes, por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido, corresponda la calificación de personal de Dirección o de Alta Dirección.

Grupo 2: Coordinadores y técnicos

Pertenecen a este Grupo profesional las personas trabajadoras que se dedican al desarrollo directo de las operaciones de transporte de viajeros en la gestión de los distintos servicios. También pertenecen a este Grupo las personas trabajadoras que, en las distintas dependencias o servicios de la empresa, realizan funciones técnicas en cualquiera de las funciones de gestión económica, administrativa, de personal y similar.

Grupo 3: Profesionales

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que se dedican al desarrollo directo de las operaciones relacionadas con el transporte de viajeros.

Grupo 4: Soporte

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que se dedican a funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 14.— Jornada anual y su distribución**

1. La jornada máxima anual será de mil setecientos veinte (1.720) horas de trabajo efectivo, distribuidas irregularmente a lo largo de todo el año, con referencia a una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo, que revestirá las características especiales establecidas para el transporte por carretera, siéndole de aplicación a estos efectos el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.



2. A los efectos de este convenio colectivo se entiende por trabajo efectivo el tiempo de servicio, esto es, el que va desde el momento en que el conductor acepta el servicio hasta que deja al pasajero en el lugar indicado por el mismo, y ello por cada servicio que realice durante la jornada. Será trabajo efectivo también el tiempo destinado a tareas auxiliares (entre otras, repostaje, limpieza y mantenimiento del vehículo), así como los tiempos necesarios de espera para la entrada de nuevos servicios.

Dada la dificultad objetiva de la concreción de los tiempos dedicados a tareas auxiliares y de espera, su duración se fija, en su conjunto, en un tanto alzado del 30% del tiempo de servicio. El resultado de aplicar este porcentaje al tiempo de servicio tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. En el tiempo de presencia se entienden incluidos los tiempos que no son considerados de trabajo efectivo ni descansos.

4. La empresa podrá determinar el horario de la prestación del servicio, así como el de recogida y entrega del vehículo. A falta de dicha determinación, se entiende que el trabajador prestará la jornada de trabajo efectiva, a su elección, teniendo completa autonomía para ordenar su jornada de trabajo, partiendo la jornada, si así lo determina, y realizando cuantas pausas o descansos considere necesarios, siendo los mismos obligatorios si trabaja más de seis horas consecutivas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995. La conexión a una aplicación móvil, por sí sola, no constituye prueba de tiempo de trabajo.

A los efectos de determinar el momento de inicio y de fin de los descansos diarios y semanales, se determina que el final de la jornada coincidirá con el momento en el que el trabajador deje al último pasajero en el lugar indicado por el mismo y el inicio de la jornada coincidirá con el momento en que, tras el descanso entre jornadas o semanal correspondiente, el trabajador comience el primer servicio de la jornada.

5. Para el personal sin funciones de conducción, la jornada máxima anual será de mil setecientos veinte (1.720) horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a una jornada semanal promedio de 40 horas de trabajo efectivo, y posibilitándose igualmente la flexibilización de la jornada, así como su distribución irregular y la acumulación de horas.

6. Serán horas extraordinarias las que superen la jornada ordinaria pactada. Tendrán el límite de 80 horas anuales fijado por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, no computándose a estos efectos las horas extraordinarias realizadas para reparar o prevenir siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes ni las compensadas con descanso equivalente.

Artículo 15.— Vacaciones y festivos

Todo el personal al servicio de la empresa tiene derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. Si el trabajador no lleva un año completo de trabajo en la empresa, el disfrute será proporcional al número de días en alta en el año.

El período de vacaciones se fijará siempre atendiendo a las necesidades del servicio que se presta por la empresa a los usuarios del mismo.

Por acuerdo de las partes podrán disfrutarse fraccionadas en varios períodos. Las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre se perderán, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador para su disfrute en los dos primeros meses del año siguiente.

Al efecto de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, en el caso que se dieran dos o más solicitudes de disfrute en el mismo período, se habrán de establecer turnos rotativos.

Asimismo, dentro de los 2 meses anteriores al inicio del período de vacaciones, la empresa, consultará con la representación legal de los trabajadores, la confección del cuadro de vacaciones que corresponda. Una vez confeccionado, no se puede modificar salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión



del contrato de trabajo previsto en el artículo 47 y en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El trabajo en días festivos (nacionales, autonómicos o locales de Bilbao) se compensará con una jornada de descanso, que se habrá de disfrutar en los dos meses anteriores o posteriores a la prestación de servicios en festivo.

Artículo 16.— Permisos y licencias

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán disfrutar los siguientes permisos retribuidos. En todo caso, los días remunerados, comenzarán a disfrutarse, el primer día laborable después del hecho causante.

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, por la hospitalización y por la intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario ordenado por facultativo, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de nacimiento de hijo o defunción de familiares hasta el segundo grado, al menos uno de los dos días será laborable. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de Bizkaia, el plazo será de cuatro días.
- c) Por muerte o enfermedad grave de parientes de ascendencia o descendencia hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- d) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.
- h) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a un permiso de una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o por un permiso de dieciséis días laborables, que se habrá de disfrutar, sin solución de continuidad, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad o paternidad.
- i) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre ten-



drán derecho a ausentarse durante una hora. Podrán también reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la proporcional reducción del salario.

- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Tienen la misma consideración la pareja de hecho estable legalmente acreditada en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente, en relación a los permisos aquí descritos.

Artículo 17.—*Licencias sin sueldo*

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo con más de tres años de antigüedad podrán solicitar licencias sin sueldo, que no se computarán como tiempo de servicio a ningún efecto. Su concesión será obligatoria para la empresa siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la duración de la licencia solicitada sea de un mes.
- b) Que el período de disfrute de la licencia no coincida con las temporadas de máxima actividad de la empresa.
- c) Que el solicitante no haya disfrutado otra licencia sin sueldo en los dos años anteriores.
- d) Que el número de trabajadores en situación de baja en el servicio activo, tanto por licencia o excedencia como por Incapacidad Temporal, no exceda del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

CAPÍTULO V

SALARIOS

Artículo 18.—*Salario Base*

Las retribuciones económicas que regirán durante el año 2020 y 2021 serán para cada uno de los conceptos retributivos que a continuación se relacionan las que se reflejan en la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 19.—*Pagas extraordinarias*

Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas Paga de Verano y Paga de Navidad, que se devengarán anualmente y que se abonarán el 31 de julio y el 31 de diciembre, respectivamente, a razón de 30 días naturales.

El devengo será proporcional al tiempo trabajado. El trabajador que no haya prestado sus servicios en la empresa durante un año, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

La empresa prorrateará las pagas extraordinarias en las doce mensualidades.

**Artículo 20.— Plus de trabajo nocturno**

La retribución de los tiempos de presencia, según se ha definido en el artículo 14 de este Convenio, considera la habitualidad de los mismos en horario de noche, es decir, entre las 22 y las 6 horas, en un alto porcentaje de ocasiones para el conductor con condición de «full». Siendo, por tanto, habitual la prestación de servicios en horario nocturno en el sector y haciéndose necesaria una compensación específica que retribuya esta circunstancia en los conductores «full», se fija una cuantía de 100 euros mensuales como plus de presencia y trabajo nocturno.

Artículo 21.— Revisiones salariales

Las condiciones económicas para el resto de años de vigencia del Convenio (2022 y 2023) serán el resultado de aplicar a las retribuciones fijadas para el año anterior el IPC previsto por el Gobierno.

En caso de que el IPC registrado a 31 de diciembre de cada año, respecto a 31 de diciembre del año anterior, arroje un incremento superior al pactado se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicando a la tabla salarial vigente la diferencia entre el uno por ciento y el porcentaje de incremento efectivamente registrado por el IPC en dicho período.

Artículo 22.— Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que por razones de trabajo haya de desplazarse, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, fuera de Bizkaia.

	Nacional (€)	Internacional (€)
Dieta media (comida o cena)	13,00	18,00
Dieta completa (comida y cena)	28,00	35,00
Dieta media y alojamiento	40,00	45,00
Dieta completa y alojamiento	55,00	62,00

Artículo 23.— Descuentos en haberes

Para los trabajadores con funciones de conducción, la empresa podrá descontar de su remuneración mensual todas las multas de tráfico o sanciones administrativas de carácter pecuniario que le hayan sido impuestas a la misma como consecuencia de su prestación de servicios, siempre y cuando las mismas resulten imputables a una conducta dolosa o negligente por parte del trabajador.

También se podrá descontar el importe del teléfono móvil en caso de pérdida o daños que hagan necesaria su sustitución, el importe de los daños al vehículo que se hayan producido en virtud de conducta negligente, y el efectivo recaudado por pagos de clientes y no ingresado en la empresa.

Artículo 24.— Ausencia de devengo salarial en los supuestos de faltas injustificadas

En atención al carácter sinalagmático del contrato de trabajo, donde el salario constituye la contraprestación que abona el empresario a cambio de la prestación de servicios por parte del trabajador, la empresa podrá no abonar en la nómina el salario correspondiente a los días en que el trabajador haya faltado al trabajo y que no haya justificado debidamente en el plazo de los cinco días naturales siguientes a la inasistencia.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la facultad sancionadora por faltas de asistencia al trabajo.



CAPÍTULO VI
SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 25.— Prevención de riesgos laborales

Las partes firmantes de este Convenio colectivo consideran esencial desarrollar una política de seguridad y salud mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo y aplicar al sector lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como su normativa de desarrollo.

Los trabajadores serán los responsables del cumplimiento de las medidas de prevención que los servicios de prevención les indiquen.

La empresa vendrá obligada a la entrega de los equipos de protección individual y de los protocolos necesarios de trabajo para la desinfección de los vehículos, según las recomendaciones que emitan las Autoridades Sanitarias. La instalación de mamparas de seguridad se realizará por solicitud de los trabajadores.

Artículo 26.— Vigilancia de la salud

Todo el personal regido por este Convenio se ha de someter a la vigilancia de la salud, según establece la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la línea de poder garantizar la seguridad de los trabajadores de la empresa, de los pasajeros y del vehículo, la empresa puede impedir al trabajador que haga la prestación de su trabajo si sospecha que está bajo los efectos de drogas o estupefacientes y puede solicitar que se someta a un reconocimiento médico que lo acredite o desvirtúe. Este reconocimiento es obligatorio. Si la prueba es negativa, la empresa ha de abonar el importe del día no trabajado según lo que dispone para el abono de días de permiso.

CAPÍTULO VII
DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 27.— Derechos Sindicales

- a) Los trabajadores se pueden reunir en asamblea, fuera de las horas de trabajo, en los locales de la empresa, si las condiciones del trabajo lo permiten y si hay petición de los representantes de los trabajadores y la autorización de la empresa. Esta, la ha de conceder (salvo en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores) si se ha avisado con el tiempo suficiente (48 horas) y no hay un impedimento grave.
- b) La empresa ha de permitir todas las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con la condición de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.
- c) La empresa ha de disponer de un tablón de anuncios a disposición del Delegado de Personal.
- d) *Crédito horario*: Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa disponen del crédito horario establecido en la normativa legal. Las horas sindicales de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa se pueden acumular en cualquiera de ellos en el ámbito del centro de trabajo, previa cesión expresa de estos, para parte de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que lo deseen.

Artículo 28.— Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.



Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 29.— Comisión Paritaria

Se designa una Comisión paritaria formada por los miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio colectivo para entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas en especial la interpretación del mismo, y en todas aquellas que el texto articulado del convenio haya previsto su intervención. Las partes firmantes habilitarán en su momento quienes son las personas que forman dicha Comisión, con un máximo de tres por cada una de las partes, así como la forma de funcionamiento de la misma.

Igualmente, se acuerda que las controversias surgidas en el seno de la Comisión paritaria que limiten o impidan la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tiene atribuidas o conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, se sometan a lo dispuesto en esta materia de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional para la solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca (PRECO).

El domicilio de la Comisión paritaria del convenio colectivo queda fijado en las oficinas de la empresa en el centro de Bilbao: Paseo de Landabarri, 1, Leioa, Bizkaia.

Artículo 30.— Procedimiento de solución de discrepancias en relación a la inaplicación de condiciones de trabajo

En virtud de lo previsto en el artículo 85.3.c) ET y, para el supuesto de que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal se pacta que, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes intervinientes en ese periodo podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional para la solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca (PRECO).

Disposición Adicional Única

Durante la vigencia de la relación laboral y tras su extinción los trabajadores deben mantener la más estricta confidencialidad sobre cualquier información relacionada con la empresa, a la que hubieran tenido acceso durante la vigencia de su relación y que se refiera a su respectiva empresa, que mantendrá la misma confidencialidad en relación a dicha relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de la obligación de confidencialidad se considerará una grave trasgresión de la buena fe contractual que facultará a la empresa respectiva a extinguir el presente contrato por causa disciplinaria. Asimismo, comportará la obligación del empleado de indemnizar a la empresa los daños y perjuicios que este incumplimiento le hubieran generado y con independencia de que el incumplimiento se produjera dentro o fuera del periodo de relación laboral.

**ANEXO I
TABLA SALARIAL**

Grupo	Salario base (€)	P.p. extras (€)	Plus presencia y noche (€)	Total salario mes (€)	Total salario año (€)
MANDOS	1.200,00	200,00		1.400,00	16.800,00
COORDINADORES	1.150,00	191,67		1.341,67	16.100,00
PROFESIONALES	950,00	158,33	100,00	1.208,33	14.500,00
SOPORTE	950,00	158,33		1.108,33	13.300,00