



**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 Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A. (código de convenio 48102312012021).**

*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 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

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

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

En Bilbao, a 26 de febrero de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**GRUPO ACHA MOVILIDAD LUJUA TXORIERRI MUNGIALDEA, S.A.  
CONVENIO COLECTIVO 1 DE ENERO DE 2019-31 DE DICIEMBRE DE 2021****CAPÍTULO 1  
GENERALIDADES****Artículo 1.— *Ámbito personal***

Este convenio es de aplicación a todo el personal de la plantilla de la empresa Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A., con domicilio social en polígono Ugaldeguren, S-1 P-5 P-5, de Derio.

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

**Artículo 2.— *Ámbito temporal***

El presente convenio tiene vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Las condiciones pactadas tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2019, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Esta retroactividad no afectará a aquellas materias cuyos efectos se determinen en el propio articulado del Convenio.

El convenio quedará denunciado automáticamente a partir del día 1 de octubre del año en que finaliza su vigencia y hasta la consecución de un nuevo acuerdo que sustituya al actual. El presente mantendrá su carácter ultra-activo sin límite temporal alguno.

**Artículo 3.— *Comisión mixta***

Se crea una comisión mixta para la vigilancia, interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará compuesta por un representante de cada sindicato firmantes del mismo e igual número de representantes de la Dirección de la Empresa. El tiempo efectivo consumido en estas reuniones no será a cargo del crédito horario del comité.

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

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

De lo tratado en estas sesiones se levantará acta.

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

Las condiciones económicas, sociales y de trabajo pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico de tal manera que la validez del Convenio en su totalidad queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

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

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

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

**Artículo 6.— *Inaplicación del Convenio Colectivo***

Para poder llevar a cabo la Inaplicación del Convenio Colectivo que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores será necesario acuerdo con la RLT.



Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos (ORPRICCE), con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

En el supuesto de cambios derivados de reordenaciones requeridas por Diputación Foral de Bizkaia, la Empresa deberá constituir Mesa Negociadora del Convenio Colectivo con el objeto de valorar la necesidad de modificar algún aspecto en el contenido de este sin poder aplicar ningún cambio a dicho convenio sin acuerdo con la RLT.

#### **Artículo 7. – Subrogación empresarial**

En materia de subrogación será de aplicación lo que establezca el último convenio provincial del transporte de servicios regulares y discrecionales de viajeros de Bizkaia en lo referente al acuerdo marco publicado en el «BOE» de 26 de febrero de 2015.

Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A., en los 20 días siguientes a la adjudicación definitiva del servicio a la empresa entrante, suministrará a esta última:

- Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, nóminas de los últimos 6 meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos – de existir.
- De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo, antigüedad en él y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP cuando sea de aplicación, saldo de horas, vacaciones no disfrutadas, etc.
- Copia de cualesquiera pactos colectivos o individuales afecten a los trabajadores objeto de subrogación.

Igualmente, en el plazo indicado, la Empresa saliente comunicará a los empleados la subrogación a la Empresa entrante.

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

En caso de modificación o cambio de centro de trabajo, se negociará y acordará con la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras la compensación en tiempo y gasto que se tenga que realizar no resultando de aplicación a aquellos trabajadores que resultasen beneficiados por el acercamiento del nuevo centro a su domicilio.

#### **Artículo 9. – Derecho supletorio**

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

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

De acuerdo con la voluntad de avanzar en la normalización del euskera, se establece un plan de ayudas al aprendizaje del euskera consistente en el pago de un 50% del coste de la matrícula en cualquier Euskaltegi debidamente homologado previa presentación de la acreditación por parte del centro de la asistencia exigida por la ley. Este porcentaje será del 100% de la matrícula acreditando la obtención del título correspondiente o la aprobación del examen correspondiente.

### CAPÍTULO 2

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### **Artículo 11. – Jornada**

##### *Generalidades*

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

Con carácter general la jornada de todo el personal será continuada y por ello percibirán una indemnización compensatoria recogida en las tablas salariales.



La jornada ordinaria diaria a tiempo completo podrá variar según los cuadros de servicio, entre 7 y 9 horas de trabajo efectivo salvo algún caso excepcional y con acuerdo con la parte social.

Días por Horas Acumuladas (DHA): se trata de días de descanso por horas acumuladas.

Los calendarios de descansos semanales (franqueos) se confeccionarán anualmente para cada grupo profesional teniendo en cuenta sus características propias y garantizando en todo caso la prestación del servicio. Como norma general, salvo acuerdo con la parte social, tendrán dos días de descanso a la semana seguidos como mínimo, su reparto será equilibrado, y tendrá un orden lógico y predeterminado, siendo un máximo de 6 días de trabajo consecutivos.

Es propósito de la Empresa y de los trabajadores que cada trabajador conozca antes del 15 noviembre su calendario individual de trabajo anual del año siguiente. En él constarán, necesariamente, los descansos semanales correspondientes a su calendario de franqueos, los 14 festivos no recuperables y los 30 días naturales de vacaciones.

En el Anexo I se exponen las secuencias sobre las que se elaboran los calendarios laborales, así como el cálculo para su jornada. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán establecer calendarios diferentes si así lo estiman conveniente.

En tanto estos calendarios no estén disponibles se seguirá aplicando el calendario existente.

Con carácter general, a las contrataciones eventuales se les aplicará el mismo calendario del trabajador al que sustituyan. Para el periodo vacacional y otros casos excepcionales (por ejemplo, el CAP) se diseñará un calendario acorde con las necesidades del servicio y acordado con la parte social. A la firma del contrato se les entregará una copia de este, y se le asignará su calendario laboral.

Las 14 fiestas laborales oficiales serán disfrutadas en su día, en la medida que lo permitan las necesidades del servicio. A aquellos trabajadores que por estas necesidades tengan obligatoriamente que trabajar estos días, se les dará el descanso compensatorio en otro día de su calendario planificado como laborable. Estas fiestas según se recoge en el E.T., en caso de coincidir en las vacaciones no se computarán para los que tengan sus vacaciones en días naturales, y si para los que las tengan por días laborables.

Se acuerda considerar el viernes de la Semana Grande de Bilbao, como festivo no recuperable para todo el personal, en sustitución de la fiesta local.

Los cambios de turnos, caso de hacerlos, se efectuarán en domingo o en su defecto en franqueo, a acordar entre las partes antes de la elaboración de los calendarios anuales.

Las horas ordinarias de trabajo se acumularán en el contador de horas individual de cada trabajador acumulándose al cierre del año en positivo o negativo. Si se detectan sobrepasos negativos de la jornada anual motivados por el diseño de los servicios o de los grupos de líneas, se revisarán y ajustarán. Esto no se aplica en el supuesto de que el sobrepaso negativo sea motivado por solicitud del propio trabajador.

Este saldo de horas estará siempre a disposición del trabajador que lo solicite y aparecerá en su área personal de la intranet. Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de sus horas acumuladas en días completos, fuera del periodo vacacional, Para ello deberá notificarlo con 15 días de antelación para tramos inferiores a 7 días y para tramos superiores antes del día 20 del mes previo al de los días solicitados. Dentro del periodo vacacional se podrán solicitar hasta un máximo de 3 días, no pudiendo coincidir más de 6 trabajadores en el mismo día. La empresa pondrá en el área personal de la intranet un formulario para cursar estas solicitudes. Mientras esto no esté desarrollado, se realizará por escrito y se entregará una copia de la petición aprobada y firmada al trabajador.

La empresa en cumplimiento del registro de jornada, en todas las categorías laborales, cuenta con un sistema para su seguimiento. En él se registrarán tanto la jornada presencial como la no presencial, englobando tiempos de posicionamiento, trabajo telemático o cualquier otro trabajo que se realice fuera de las dependencias de la empresa.



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

El derecho a la reducción de jornada del párrafo anterior también se reconocerá para el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado del cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, y los familiares a cargo del trabajador con dependencia según los criterios reconocidos por la DFB. Empresa y trabajadores deberán acordar el horario reducido atendiendo a las necesidades del/la enfermo/a y a estos efectos se entenderá por tratamiento continuado y el tratamiento activo y el tratamiento de enfermedades degenerativas.

#### *Navidades*

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

Para tráfico el horario de servicio los días 24 y 31 diciembre tendrá hora de retirada en cocheras no más tarde de las 21:00 horas y los días 25 de diciembre y 1 de enero tendrán presentación no antes de las 9:00 en turno de mañana y finalizarán no más tarde de las 14:30 retomando en turno de tarde no antes de las 17:00 horas. Todo ello siempre y cuando no se reciban ordenes en contrario de la DFB.

Para la cabina de Mungia, el horario de servicio será hasta las 19:30 salvo orden en contra por parte de la DFB. Y para los puestos que, por su calendario anual, tengan que trabajar los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, la empresa solicitará autorización a la DFB, para adaptar los horarios al servicio de Bizkaibus.

A todos aquellos trabajadores que tengan que trabajar dentro de las franjas recogidas a continuación percibirán un plus complementario por el tiempo trabajado en esa franja horaria al precio hora de un servicio especial.

— 24 y 31 de diciembre, finalicen la jornada más tarde de las 21:00.

— 25 de diciembre y 1 de enero:

Turno de mañana que finalicen la jornada más tarde de las 14:30.

Turno de tarde que inicien la jornada antes de las 17:00 horas.

#### *Regulación de jornada por categorías*

##### *Inspección*

La jornada ordinaria diaria a tiempo completo será 7,766 horas de trabajo efectivo salvo algún caso excepcional y con acuerdo con la parte social. La jornada media será de 7,766 horas.

##### *Conductor-cobrador*

El calendario laboral anual para este departamento se establece en 205 días laborales a jornada completa.

Como norma general el personal de tráfico trabajará a turnos de mañana o tarde, en jornada continuada. El turno de mañana podrá establecerse entre las 4 horas 30 minutos y las 15 horas 30 minutos; el de tarde entre las 13 horas 30 minutos y 24 horas 30 minutos. En la actualidad existen servicios a jornada partida y a jornada reducida, el número de dichos servicios no será aumentado de forma unilateral por parte de la empresa, salvo que la DFB modifique servicios que lo justifiquen. Las jornadas partidas para conductores podrán establecerse hasta en un máximo de 3 periodos con una duración mínima de 1 hora cada uno; entre periodos habrá una separación mínima de 1 hora, y desde el comienzo del primero hasta el final del último, no podrán transcurrir más de 12 horas. Las bajas que se produzcan en el grupo de trabajo de jornada partida serán suplidas con personal contratado expreso para ello de la bolsa de trabajo.



Los servicios ordinarios nocturnos se realizarán con personal contratado específicamente para dichos servicios.

Las horas que, al día, excepcionalmente, excedan del horario establecido en el cuadro de servicio encomendado, o del horario previsto en su caso, serán consideradas extraordinarias y se acumularán, en múltiplos de 5 minutos multiplicando por un coeficiente de 1,5.

Los tiempos de incorporación y retirada serán los acordados entre la empresa y la parte social. Cuando se detecten excesos sobre el tiempo estipulado y se repitieran con frecuencia se negociará con el comité de empresa la conveniencia de modificar el cuadro de ese servicio, en caso de no llegar a un acuerdo se realizará una medición en vivo del servicio en cuestión.

Máximo de fiestas forzadas por otro día (FOD): La empresa se reserva el derecho de poder programar a cada trabajador un máximo de 3 fiestas no previstas en calendario solo en sábados, festivos o adosadas a fin de semana, salvo acuerdo con el trabajador.

La aplicación y puesta en práctica del Real Decreto 902/2007, o sus actualizaciones posteriores, se materializará a través de una Comisión paritaria configurada ad hoc. El trabajo de dicha Comisión se desarrollará de tal forma que la adaptación de dicho Real Decreto permita a la Organización cumplir con la legalidad vigente evitando costes y perjuicios adicionales para ninguna de las partes. En relación con esto se revisarán y corregirán, cuando proceda, los tiempos de descanso de las líneas.

Se acuerda configurar grupos de líneas o asignaciones temporales de conductores tales que garanticen la no generación de horas negativas en el cómputo anual de jornada previo acuerdo con la parte social.

#### Taller

El personal de taller trabajará en turnos rotativos de mañana, tarde y noche de lunes a viernes. Los sábados y festivos, trabajará de 7:00 a 14:00 horas. Su jornada será de 7 horas excepto el turno de noche que será de domingo a jueves en horario de 22:00 a 6:00 (8 horas). Esta hora de más se computará como hora extra nocturna.

Para este grupo su jornada media será de 7 horas.

El servicio de guardia de sábados y festivos será prestado en los siguientes horarios:

- De las 22:00 del viernes hasta las 2:30 del sábado.
- De las 14:00 del sábado hasta las 2:30 del domingo.
- De las 14:00 hasta las 22:00 del domingo.

Se respetarán 7 horas de descanso entre jornadas cuando se sale de una incidencia en la noche y se respetará en su caso el horario de salida establecido en el turno.

El calendario de descansos del personal de taller diurno contiene como franqueos todos los sábados y domingos del año, así como las fiestas laborales oficiales, con carácter general.

#### Administración y Liquidación

El personal de oficinas y liquidación trabajará en turno de mañana en jornada continuada.

El calendario de descansos del personal de oficinas y liquidación contiene como franqueos todos los sábados y domingos del año, así como las fiestas laborales oficiales, con carácter general.

La jornada laboral para todo el personal del presente grupo será de siete horas jornada continuada de lunes a viernes laborables. Para este grupo su jornada media será de 7 horas.



## Cabinas, O. Intermodal y OAC

Dado que sus los calendarios, horarios de apertura y cierre son distintos, serán en función de éstos los calendarios que se establezcan para cada una de ellas, estos están detallados en el Anexo I.

- *Cabina del aeropuerto*: La jornada media es de 8 horas.
- *Cabina de Mungia*: La jornada media es de 7 horas.
- *OAC UPV*: La jornada media es de 7 horas.
- *OAP (Intermodal)*: La jornada media es de 8 horas y 30 minutos.

Los horarios de apertura de estos puestos serán los que en cada caso establezca la DFB para cada uno de ellos y los respectivos calendarios laborales se adaptarán a estos horarios.

## Supervisor nocturno

La jornada ordinaria diaria a tiempo completa será de 9:00 horas de trabajo efectivo. El horario laboral es de 21:00 a 6:00. La jornada media para esta categoría es de 9 horas.

En el Anexo I se recoge un modelo de su calendario.

## Conductor maniobras noche

La jornada ordinaria diaria a tiempo completa será de 8:00 horas de trabajo efectivo. El horario laboral es de 22:00 a 6:00. La jornada media para esta categoría es de 8 horas

En el Anexo I se recoge un modelo de su calendario.

## Lavacoches

La jornada ordinaria diaria a tiempo completa será de 7:00 horas de trabajo efectivo. El horario laboral es de 22:00 a 5:00. La jornada media para esta categoría es de 7 horas

Su calendario laboral es de lunes a viernes.

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

## Artículo 12. — Vacaciones

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

Las vacaciones se disfrutarán dentro del periodo de devengo.

Los trabajadores que permanezcan de baja por enfermedad o accidente devengarán el derecho a vacaciones durante su incapacidad temporal como si estuviesen trabajando. El disfrute de éstas no supondrá una descompensación para el cálculo de la jornada laboral anual, de tal forma, que cada día de disfrute de las vacaciones anteriormente mencionadas, se le computará la jornada media sobre la que se ha calculado su calendario laboral del año en curso, en los días planificados como laborables (incluyendo los DHA). Estas vacaciones no disfrutadas por estar en situación de IT se disfrutarán en su totalidad en días consecutivos y en la fecha que el trabajador solicite, en los 18 meses después de su generación.

El disfrute de las vacaciones de todo el personal sujeto a cuadrantes se establece en 30 días naturales. En el Anexo II se especifica el cuadrante de vacaciones del personal de tráfico.

El disfrute de vacaciones será por turnos rotativos, así como el de las fiestas acumuladas del año anterior. Los calendarios para estos disfrutes serán confeccionados de acuerdo con el Comité de Empresa.

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con la posibilidad de que el trabajador pacte con la Empresa el disfrute de parte o del total fuera de este periodo.

Los calendarios de vacaciones se confeccionarán antes del 30 de noviembre de cada año de acuerdo con el Comité de Empresa.



Para garantizar el buen funcionamiento del servicio público de Bizkaibus, la empresa se compromete a contratar trabajadores eventuales de la bolsa, siempre y cuando sean necesarios, con los mismos derechos y obligaciones establecidos en el presente convenio.

La regulación de las vacaciones para el resto del personal se efectuará dentro del periodo vacacional con arreglo a los 21 días laborables a los que estos trabajadores tienen derecho, en los meses de julio y agosto, de forma rotatoria. Con carácter general se les indicará en el mes de enero de cada año cuál va a ser su periodo de vacaciones para el año en curso, con la posibilidad de que el trabajador pueda disfrutar de parte o del total fuera de este periodo previo acuerdo con la empresa y previa solicitud con tres meses de anterioridad al periodo de disfrute.

**Artículo 13.— Licencias**

El personal de la Empresa tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en los casos siguientes:

- a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho del trabajador en los términos de la Ley 2/2003, de 7 de mayo, del País Vasco, 20 días naturales consecutivos, a partir del día que los solicite.
- b) Por fallecimiento:
  - Cónyuge-pareja de hecho o hijo/a, 5 días laborables, ampliables a 8 en caso de tener hijos menores a su cargo.
  - Padres, hermanos y nietos 3 días laborables consecutivos.
  - Abuelos 2 días laborables. Podrán solicitar un tercer día a cargo del trabajador.
- c) Por nacimiento de hijo o adopción, 3 días laborables, ampliables a 5 días en caso de complicación en el parto o cesárea. Por nacimiento de más de un hijo/a o adopción múltiple, un día más por cada hijo/a.

Las licencias recogidas en los puntos b y c empezarán a contar desde el mismo día del hecho causante. Para estos mismos supuestos si el hecho se produce iniciado el turno de trabajo, se acumularán las horas trabajadas hasta ese momento y la licencia empieza a contar al siguiente día laborable.
- d) En caso de Intervención quirúrgica, enfermedad grave u hospitalización:
  - Cónyuge-pareja de hecho, hijos y padres, 3 días laborables
  - Abuelos, nietos y hermanos, 2 días laborables

En este punto se considerará que la licencia se puede solicitar a partir del hecho causante y durante el periodo que dure el ingreso. Para este supuesto tendrán la misma consideración el ingreso hospitalario y la hospitalización domiciliaria acreditada por parte médico.
- e) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, 1 día laborable, si es coincidente con el día de la ceremonia. Podrán solicitar un segundo día consecutivo a cargo del trabajador.
- f) Por bautismo o comunión de hijo/a, 1 día a cargo del trabajador.
- g) Traslado de domicilio, 1 día laborable con un máximo de un cambio por año natural. Podrán solicitar un segundo día a cargo del trabajador.
- h) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

En el caso de tener que acudir a citaciones judiciales, policiales o tramitación de siniestros por motivos relacionados con la actividad laboral, el trabajador tendrá derecho al tiempo necesario para dichos cumplimientos.

- i) Por asistencia a consulta médica cuando previo aviso y posterior justificación asistan a los Servicios Médicos del seguro de enfermedad, debiendo hacer com-



patible el horario de consulta con el trabajo cuando ello sea posible, el tiempo necesario que deberá justificarse.

- j) Por divorcio o disolución de pareja de hecho, 2 días laborables consecutivos. Podrán solicitar 2 días más consecutivos a cargo del trabajador.

Las licencias reflejadas en los apartados b, c, d, e, h se incrementarán en 2 días naturales consecutivos más, en caso de tener que efectuar desplazamiento superior a 150 Kilómetros y si supera los 300 kilómetros otro día más a cargo del trabajador.

Los parentescos se entenderán naturales o políticos.

Para las licencias, el tiempo se computará por la jornada media establecida para cada calendario.

Se considerarán días laborables los establecidos en el calendario laboral de cada trabajador. Considerándose por tanto los días no trabajados por exceso de jornada (DHA) como día laborable a efectos de licencias retribuidas.

En ampliación de la regulación de las excedencias reguladas en el artículo 46 ET. En las excedencias voluntarias, la reserva de puesto será por un máximo de 5 años, pudiendo acogerse anualmente por periodos no inferiores a 30 días.

#### **Artículo 14.— Normativa de líneas y cabinas**

Se regulará conforme al Anexo III.

#### **Artículo 15.— Regulación de la huelga**

En caso de huelga legal la adscripción de los trabajadores no será efectiva y los servicios mínimos deberán ser rotativos y equitativos entre todos los trabajadores de cada colectivo.

A los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales no se les podrá nombrar servicios mínimos en caso de huelga.

En caso de huelga legal, los servicios mínimos parciales computarán al trabajador que los realice por el tiempo real del servicio ordinario.

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

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

La empresa debe tener una normativa actualizada y publicada en la intranet. Esta normativa tendrá que ser acorde a lo que en cada momento establezca el manual del Servicio de Bizkaibus al que hace mención el anexo V del PPTP o posteriores actualizaciones, que serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa y del resto de trabajadores afectados en el momento de ser conocedores del cambio y las publicará en la intranet.

Los nombramientos de los servicios deberán de estar publicados al menos, con 6 días de antelación.

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

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

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

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

- Se evitará toda discusión en caso de accidente.
- Se atenderán las indicaciones de los agentes de tráfico.
- Se evitarán las demoras y retrasos no justificados.



A requerimiento del comité de empresa o del departamento de tráfico, se revisarán los tiempos de descanso, incorporación y retirada de las diferentes líneas.

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

**Artículo 17.— Bolsa de trabajo**

Existe una bolsa de trabajo de conductores cobradores que se regula según el Anexo VII.

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

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

- A) Asignar al conductor un inspector o persona responsable que conozca la línea.
- B) Poner un vehículo a disposición de los trabajadores para el visionado de dicha línea (el tiempo empleado en dicho reconocimiento será acumulado en el cómputo de horas trabajadas del trabajador).
- C) Un sistema de visionado por realidad virtual mediante las nuevas tecnologías.

Los puntos B y C no implicarán la no aplicación del punto A, en caso de que el conductor lo requiera.

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

Para las horas que acumule el personal eventual, en la medida de lo posible, se dará prioridad a su disfrute dentro de la duración de su contrato. En caso de tener un nuevo contrato continuado al anterior, se le acumularán en su contador de horas.

Si el trabajador o trabajadora eventual pasa a ser indefinido, como continuación a un contrato temporal en nuestra empresa, se le acumularán las horas que tenga en nuestra empresa en su acumulador de horas.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora las horas acumuladas serán liquidadas y entregada la cantidad económica a los herederos o herederas. En estos casos no se generarán finiquitos negativos.

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

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

Actualmente estos servicios son San Pedro de Mungia, Aste Nagusia e Ibilaldia. En caso de nuevos servicios que puedan tener esta consideración, se acordará su tipología con la parte social.

Estos servicios especiales se asignarán por sorteo a voluntarios que no estén de vacaciones y que puedan cumplir sus servicios normales con no menos de 8 horas de descanso.

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

En los servicios nocturnos, y salvo comunicación en contra del organismo oficial competente en esta materia, no se realizan pagos en efectivo.

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

- Tendrán carácter voluntario y si no se cubren, se procederá a contratación de la bolsa de conductores.



- La duración de estos Servicios Especiales no podrá ser inferior a 7 horas (de permanencia real en la empresa) ni superior a 9 horas. En el supuesto de exceder de las 9 horas, se abonará en dinero la diferencia en el doble de la hora extra.
- El servicio ordinario que exceda de su jornada motivado por un servicio especial se abonará en dinero la diferencia en el doble de la hora extra.
- El precio para el abono de las jornadas especiales es el reflejado en las tablas.
- El precio abona íntegramente el servicio, salvo la dieta correspondiente, que se abonará en el precio y condiciones establecidos para las jornadas ordinarias.
- Para el personal de noche que se apunte al servicio, el exceso de jornada se abonará en dinero como hora extra doble.

### *Plus de Coincidencia en Servicios Especiales*

Al personal que realice servicios ordinarios y que coincida con servicios especiales se le abonará el plus coincidencia estipulado en las tablas salariales en las festividades y líneas que a continuación se señalan:

1. San Pedro:

*Viernes:*

Líneas 3516, 3518, 3522, 3527, 3531 Y 3537: Último servicio con destino Mungia. Servicios ordinarios nocturnos de la línea A3516.

*Sábado:*

Línea 3527: Los tres primeros servicios con dirección Bilbao y los tres últimos con dirección Bermeo.

Líneas 3517 y 3518: Los dos primeros con dirección Bilbao y los dos últimos con salida de Bilbao.

Líneas 3522, 3531 Y 3537: El primero con salida de Mungia y el último con destino a Mungia.

Servicios ordinarios nocturnos de la línea A3516.

*Domingo:*

Línea 3517: Las cuatro primeas salidas de Mungia.

Líneas 3522, 3531 Y 3537: La primera salida de Mungia.

Línea 3527: primer servicio dirección Bilbao.

2. Aste Nagusia:

*Todos los días:*

Líneas A2322, A3224, A3223, A3516, A3517, A3518 y A3527: El primer servicio con salida de Bilbao y el último con destino a Bilbao.

Líneas A3516, A3517, A3527, 3518: el último servicio con salida de Bilbao.

Servicios ordinarios nocturnos de la línea A3516.

*Domingos:*

Líneas A3517, A3518 y A3527: También el segundo servicio con salida de Bilbao.

3. Cocheras:

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

### **Artículo 21.— Clasificación profesional y polivalencia de funciones**

El personal de Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A., se clasificará, en atención a las funciones que realice, de acuerdo con las categorías profesionales que se detallan en este artículo. Las categorías aquí consignadas son meramente enunciativas y la empresa tendrá la facultad de crear nuevas categorías profesionales para cubrir las necesidades que puedan surgir. Cada trabajador desempeñará las labores



que correspondan a su puesto de trabajo, un trabajador podrá desempeñar trabajos de categoría inferior siempre que exista un acuerdo con la empresa, mantendrá los salarios y retribuciones de su puesto de trabajo, si se le ocupase en tareas que correspondan a una mayor cualificación profesional percibirá los salarios que correspondan a esa categoría y cuando las realice por tiempo superior a seis meses podrá reclamar ante dirección la clasificación profesional adecuada. Todos los trabajadores de Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A. trabajarán exclusivamente para la concesión Bizkaibus Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A.

#### *Subjefe de Trafico*

Es el empleado que, a las órdenes del jefe de tráfico, se encargará de garantizar la prestación del servicio de la forma más eficiente posible desarrollando para ello, entre otras, las siguientes actividades relacionadas con el puesto: Organizar los calendarios y turnos de tráfico, realizar los nombramientos, dimensionar las necesidades de personal de tráfico.

#### *Inspector Operaciones*

Las funciones del puesto son las que establezca el responsable de operaciones, siempre circunscritas a los trabajos específicos realizados en el departamento y, entre otras, serán los encargados de entregar las hojas de los servicios, supervisión del SAE, asignar los vehículos, transporte de personal.

#### *Inspector en ruta*

Bajo directa coordinación del jefe de Tráfico, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores-cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando o aprobando, en su caso, horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuanta incidencia observe, tomando medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico, accidente, así como atender las variaciones al servicio que surjan tanto con el personal de tráfico como con los vehículos que lo precisen.

Serán los encargados de entregar las hojas de los servicios, iniciar sesión de SAE y asignar los vehículos.

Ocasionalmente los inspectores en ruta podrán cubrir el puesto de inspector operaciones por ausencia de este. Por ello percibirán el plus operaciones por cada día trabajado en este puesto. Este plus no dará derecho a prorrateo de vacaciones.

Estas funciones pueden ser alteradas, modificadas o ampliadas por el jefe de Tráfico si las necesidades del servicio lo requieren y previo acuerdo con el trabajador afectado y el comité de empresa.

#### *Conductor-cobrador*

Es el operario/a que, con titulación y carné de conducir adecuado, realizará las siguientes funciones: conducir diligentemente autobuses de transporte de viajeros, siendo responsable del mismo durante el servicio; informando de las averías al taller y realizando el parte oportuno, expedir y cobrar títulos de viaje, rellenar la hoja de ruta; realizar todas aquellas tareas inherentes a la puesta en funcionamiento del SAE en la empresa. Colaborar con la empresa en esclarecer los siniestros en los que se vea involucrado, detallando los hechos con la mayor fidelidad posible y tan pronto como sea requerido para ello.

#### *Jefe de Taller*

Es el empleado/a que, a las órdenes de Gerencia, se encargará de las actividades relacionadas con el puesto, entre las cuales están: Organizar el Mantenimiento de Flota e Instalaciones, Planificar del mantenimiento en estándares de eficiencia y legalidad de la flota, equipos e instalaciones de la empresa. Gestionar el equipo de Taller Mecánico y Limpieza de la flota, el almacén de materiales, repuestos y los residuos, etc. Es el garante de que el desarrollo de toda la actividad a su cargo se realice en condiciones de Seguridad y responsabilidad medioambiental.



#### *Supervisor Nocturno*

Es el responsable inmediato del servicio nocturno, dependiendo directamente del responsable del taller. Coordina y supervisa tanto las actividades de limpieza de vehículos, colocación, repostado, control de los autobuses no aptos, entrega de las hojas de ruta hasta la entrada del inspector encargado que abrir servicio, etc. Como al personal bajo su mando, manteniendo el espíritu de orden, disciplina y trabajo con eficacia.

#### *Conductor Maniobras Noche*

Es el operario encargado de la realización de las maniobras necesarias de los autobuses para su limpieza, repostado y estacionamiento. Función que realizará bajo la supervisión del supervisor nocturno.

Ocasionalmente estos trabajadores podrán realizar las funciones de supervisor nocturno y por ello percibirán un plus por cada día que realicen estas funciones. Este plus no dará derecho a prorrateo de vacaciones.

#### *Lavacoches*

Dependen directamente del supervisor nocturno y son los operarios encargados de la limpieza general de los vehículos, instalaciones, del repostado de los autobuses de GAM-Lujua-Txorierrri-Mungialdea, S.A. y de aquellos cometidos acordados con la categoría y cualificación del puesto.

En este grupo se reservarán puestos sin cubrir con personal fijo, para posibles situaciones de no aptos declarados por la mutua y la Seguridad Social e incapacitados en su porcentaje de jornada correspondiente, prevaleciendo los no aptos sobre los incapacitados.

#### *Oficial Primera Taller*

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

#### *Oficial Segunda Taller*

Es el operario que, con titulación oficial o asimilada en áreas de automoción y a las órdenes del encargado de taller, está capacitado para llevar a cabo trabajos considerados de complejidad media de reparación y mantenimiento de vehículos con total autonomía, efectuándolos con la máxima economía de tiempo y material. Así mismo, realizará tareas complejas con el asesoramiento y supervisión de oficiales de primera o encargados, con el objetivo de lograr el conocimiento necesario para alcanzar la oficialía de primera. También realizará todas aquellas funciones que sean precisas para la reparación, conservación y mantenimiento del utillaje y las instalaciones de taller de GAM-Lujua-Txorierrri-Mungialdea, S.A.

Su retribución será el 85% de la del oficial de primera de taller en los conceptos fijos. Ascenderá de categoría cuando tras evaluación de sus competencias, los responsables del Taller (Jefe de Taller y Encargados) consideren que ha adquirido la destreza y conocimientos suficientes para el desempeño de sus funciones en las condiciones de oficial de primera. Anualmente se realizarán evaluaciones de desempeño para valorar el desarrollo y evolución profesional. En el caso de que se identifiquen áreas de mejora, la empresa le reforzará en dichas áreas.

#### *Oficial Carrocero*

Es el operario que, con titulación oficial o asimilada en áreas de chapa y pintura y a las órdenes del encargado de taller, está capacitado para llevar a cabo trabajos propios de sus conocimientos con total autonomía, efectuándolos con la máxima economía de tiempo y material. También realizará todas aquellas funciones que sean precisas para la reparación, conservación y mantenimiento del utillaje y las instalaciones del taller de GAM-Lujua-Txorierrri-Mungialdea, S.A.

*Oficial Administrativo y/o de Liquidación*

Es el empleado que, con responsabilidad restringida y a las órdenes del jefe del departamento correspondiente de GAM-Lujua-Txorierra-Mungialdea, S.A. se encarga de realizar las funciones propias del mismo.

*Operador OAC*

Es el empleado/a que, a las órdenes del jefe de liquidación, y tras obtener la formación específica para el puesto, impartida por el C.T.B., se encarga de las funciones asignadas por el CTB a estos puestos. Entre otras, gestión de los sistemas de pago mediante tarjeta y sus perfiles, tramitación de incidencias, etc.

*Expendedor de cabinas*

Es el empleado/a que, a las órdenes del jefe de liquidación, se encargará de las actividades relacionadas con el puesto y con los títulos de transporte que en cada momento se establezcan por el organismo competente y por la empresa en cualquiera de los puntos de venta destinados al efecto, comportándose con la máxima corrección y urbanidad y facilitando toda la información que le soliciten los clientes, siempre que ésta esté a su disposición.

En este grupo se cubrirán las necesidades puntuales con personal en situación de no apto declarado por la mutua y la Seguridad Social e incapacitado en su porcentaje de jornada correspondiente, prevaleciendo los no aptos sobre los incapacitados.

*Resp Admón. Personal*

Es el empleado/a que, a las órdenes de gerencia, se encargará de las actividades relacionadas con el puesto, entre las cuales están: la elaboración de nómina y seguros sociales, contrataciones de personal, tramitación de altas y bajas de enfermedad común y/o accidentes, interlocución y solución de incidencias y necesidades de empleados, diagnóstico de necesidades y ejecución de los planes de formación, Gestión de Seguridad y Salud Laboral, etc.

*Responsable Informático y Sistemas*

Es el empleado/a que, a las órdenes del jefe de departamento, se encargará de las actividades relacionadas con el puesto, entre las cuales están: correcto mantenimiento de uso y actualización de los sistemas informáticos de la empresa, coordinación, supervisión e interlocución en todos los proyectos de implantación de sistemas, coordinación y supervisión de proveedores informáticos y de tecnología de comunicaciones, apoyo informático en la adaptación a nuevas tecnologías a todos los usuarios, I+D+I, etc.

*Jefe de Sección Administrativa*

Es el empleado/a que, a las órdenes de Gerencia, se encargará de las actividades relacionadas con el puesto, entre las cuales están: Gestionar el área contable y financiera, elaboración y presentación de impuestos, etc.

*Jefe de Subnegociado*

Es el empleado/a que, a las órdenes de Gerencia, se encargará de las actividades relacionadas con el puesto, entre las cuales están: Gestión y resolución de reclamaciones y quejas de los usuarios, Gestión de los siniestros de los vehículos y pasajeros, tramitación de seguros, y otras labores administrativas.

Gestión y coordinación de Cabinas, OAC, OAP y Cabineros a su cargo y la recaudación correspondiente.



CAPÍTULO 3  
BENEFICIOS SOCIALES

**Artículo 22.— Toma y deje-Servicio de transporte**

Se mantienen los dos sistemas, Toma y Deje-Servicio de transporte (Mañana-Noche).

Se podrá solicitar en el departamento de Tráfico el cambio de sistema por escrito, antes del 15 de diciembre del año anterior, rellenando la hoja tipo de solicitud. El cambio surtirá efecto desde el 1 de enero.

*Personal de conducción**Servicio de transporte (Mañana-Noche)*

Este servicio estará disponible para el personal de conducción que se tenga que incorporar o salir de su puesto de trabajo fuera del horario del transporte público, dentro de Bizkaia.

Para la incorporación en el turno de mañana y la retirada en el turno de la tarde (noche) la empresa pondrá a disposición del personal de conducción un sistema de transporte que se regirá por los siguientes criterios:

Este servicio estará a disposición del personal de conducción de la empresa que esté adscrito a él, y fuera del horario de transporte público que cumpla las condiciones recogidas en este documento.

El servicio de personal será desde la parada más cercana al domicilio que tenga notificado a la empresa al centro de trabajo y viceversa.

El servicio de personal será solicitado por parte del trabajador con 72 horas de antelación (salvo en situaciones especiales como cambios de servicios, franqueos a trabajar de última hora o que el nombramiento no haya podido ser publicado con al menos 120 horas de antelación) al departamento de Operaciones desde cualquiera de los siguientes medios: intranet, presencialmente, por WhatsApp o llamada a un número exclusivo a tal efecto. La empresa publicará los servicios del transporte de cada día con un plazo de 24 horas. Una vez publicado el servicio solo se podrá anular por causa de fuerza mayor.

Las rutas tanto para incorporación como para traslado se confeccionarán teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

1. El diseño de la ruta será el recorrido más rápido y empleando el menor tiempo posible.
2. En incorporación, no se podrá llegar con más de 20 minutos de antelación a la hora del inicio del servicio, nunca superando los 60 minutos desde la hora de recogida hasta el inicio del servicio (salvo que el recorrido entre el domicilio y el centro de trabajo sea superior a 60 minutos).
3. En traslado, el servicio de personal saldrá no más tarde de 20 minutos desde la hora de retirada, nunca superando los 60 minutos desde la hora de retirada hasta el domicilio (salvo que el recorrido entre el centro de trabajo y el domicilio sea superior a 60 minutos).
4. En caso de que el servicio de personal no sea compartido (individual), los tiempos de espera en cocheras recogidos en los puntos 1 y 2 no superarán los 15 minutos.
5. Las rutas, así como el orden de recogida y deje de los trabajadores, se confeccionan por un sistema informático en base a un algoritmo según los parámetros y en el orden arriba indicados.
6. Condiciones del transporte público, entendiéndose como tal todos aquellos modos que acepten Barik como medio de pago:
  - a) Los tiempos de traslado desde la salida del domicilio hasta la hora de comienzo del servicio, así como desde el fin de servicio hasta la llegada al domicilio no superarán 65 minutos.



- b) Se considera un máximo de un transbordo considerando una distancia de 300 m máximo.
  - c) Que el tiempo de espera desde la llegada al centro de trabajo con transporte público o viceversa no deberá superar los 30 minutos.
  - d) En ningún caso desde la distancia recorrida entre en el domicilio y la parada del transporte público o desde el centro de trabajo hasta la parada del transporte público no será superior a 500 metros. En caso de tener que realizar trasbordos la suma de los tres recorridos a pie nunca superara los 1.000 metros.
7. Los domingos a la mañana, dispondrán de transporte de personal aquellos conductores que el sábado por la tarde finalicen su servicio a partir de las 22:30 horas independientemente de que tengan transporte público o no. Si hay menos de 9 horas entre la salida del turno y la entrada del siguiente servicio se pondrá servicio de personal.

El sistema de Toma-Deje sigue funcionando como hasta ahora con la siguiente tabla de tiempos, y manteniendo el servicio de traslado Cochera-Bolueta y viceversa al mediodía.

Aeropuerto	0:15
Asua	0:15
Derio (Casco Urbano)	0:05
E.H.U. / U.P.V.	0:37
Leioa	0:37
Moyua	0:30
Mungia	0:30
Puente Colgante	0:52
Intermodal	0:40

En caso de asignarse puntos de relevo no recogidos en esta tabla, se medirán los tiempos desde la cochera a dichos puntos.

*Cabinas:* Un sistema de toma-deje con los mismos tiempos que se indican en la tabla de conductores.

*Inspección en ruta:* Tendrán derecho a servicio de transporte los días que tengan que presentarse en cocheras en horarios en los que no haya transporte público.

### **Artículo 23.— Prestaciones por IT**

Como complemento de los beneficios que implica el régimen de la Seguridad Social los trabajadores de la Empresa en situación de baja por enfermedad percibirán, a partir del cuarto día de la baja, un subsidio con cargo de la Empresa hasta alcanzar el 75% de la base de cotización a la Seguridad Social. Los tres primeros días de la baja no darán derecho a prestación alguna por parte de la Empresa salvo aquellos casos de ingreso hospitalario dentro de los primeros 30 días de IT, entendiéndose por ingreso hospitalario ingreso en planta de hospital.

Las prestaciones por IT se incrementarán a cargo de la Empresa hasta alcanzar un 100% del salario sin pluses (los que se pagan en 12 pagas) para todos los trabajadores a partir del día 91 de baja por IT. En este sentido, en aquellos casos en que se produzca más de una baja, pero exista continuidad en situación de Incapacidad Temporal del trabajador, aun cuando las bajas tengan distinto diagnóstico se atenderá a la fecha de la primera baja para el cómputo de los días transcurridos a considerar para poder recibir este complemento.



En caso de accidente laboral o enfermedad profesional las prestaciones se incrementarán a cargo de la Empresa hasta alcanzar un 100% del salario sin pluses (los que se pagan en 12 pagas) desde el primer día de IT.

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

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

- a) Comunicar la situación de enfermedad a su jefe respectivo hasta una hora antes del comienzo de su jornada.  
En el plazo máximo de 72 horas se presentará, por sí o por persona delegada, en las oficinas de la Empresa la correspondiente documentación.
- b) En cuanto la enfermedad lo permita deberá presentarse al Médico de la Empresa cuantas veces sea requerido por el mismo.
- c) No podrá ausentarse de su domicilio en aquellas bajas que requieran reposo domiciliario salvo permiso facultativo y con la única excepción de la asistencia a visita médica, o fuerza mayor justificada.
- d) Si en el transcurso de la enfermedad fuera aconsejable el traslado de residencia del enfermo se solicitará permiso de la Empresa que lo concederá si antes ha sido autorizado por la Inspección Médica de la Seguridad Social u organismo competente en su caso, debiendo comparecer ante el Médico de Empresa al término del permiso. Si la enfermedad impidiera esta comparecencia lo comunicará a la Empresa mediante carta certificada con documento expresivo de las causas, suscrito por el Médico que lo atiende.

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

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

Para aquellos casos de enfermedad leve que puedan no derivar en IT y al amparo de un justificante del Médico de cabecera, se podrán solicitar hasta un máximo de 3 días al año a cargo del trabajador. Si fruto de esta solicitud el trabajador incurriera en contador de horas negativas, deberá pactar con la empresa su devolución en el plazo máximo de un año. En cualquier caso, el trabajador deberá haber devuelto la deuda antes de ejercitar nuevas peticiones.

En caso de IT, a cada categoría se le computará el tiempo de su jornada media según calendario.

#### **Artículo 24.— *Carné de conducir y CAP***

Todos los conductores tienen la obligación de comunicar a la empresa la pérdida total de puntos o la retirada del carné de conducir.

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

- 1) Se le aplicarán el disfrute de las vacaciones, los festivos, los descansos y los sobrepagos que tenga pendientes.
- 2) Una vez disfrutados los descansos mencionados en el punto 1 se intentará asignarle un puesto de trabajo de igual o inferior categoría al que venía ocupando y percibirá la retribución del puesto de origen. Transcurridos tres meses desde la retirada y si ésta persistiera, pasará a situación de excedencia teniendo la empresa la obligación de reservarle el puesto de trabajo.
- 3) En caso de comparecencia a los tribunales por razones del servicio, se garantizará la asistencia letrada a los conductores y en caso de sanción judicial firme



de carácter económico por razón del servicio la Empresa satisfará la cuantía de esta descontándola al trabajador en un máximo de 36 meses.

- 4) La Empresa asegurará una cobertura de 2.000€, para los años de la vigencia del Convenio, a aquellos conductores que les sea retirado el carné de conducir por causa de su trabajo incluyendo a estos efectos los desplazamientos «in itinere», sea cualquiera la causa con excepción de la embriaguez resultante de sentencia judicial firme. Esta indemnización se devengará en el caso de que el conductor no pueda ser empleado por la Empresa como se establece en este mismo artículo y hasta un máximo de 12 meses.

Cuando un conductor tenga una permanencia en la empresa superior a 300 días en los 365 días anteriores, para todos aquellos cursos o permisos necesarios para el desarrollo de su actividad se procederá de la siguiente forma:

- Se le considerará tiempo de trabajo el tiempo empleado en los cursos.
- Se le abonarán los gastos de los cursos y renovación de permisos.
- Para el supuesto de pérdida de puntos, cuando le queden 6 puntos o menos, se le abonarán los cursos de recuperación de dichos puntos y fuera de la jornada laboral no computándose como tiempo de trabajo.

#### **Artículo 25.— Fallecimiento o incapacidad**

##### *Seguros por Fallecimiento o Incapacidad Permanente Absoluta*

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

- *Fallecimiento*: 35.000 euro.
- *Incapacidad Permanente Absoluta para toda clase de trabajo*: 50.000 euro.

##### *Situación de Incapacidad Permanente Total*

Para el cobro del seguro de vida el trabajador deberá acreditar haber estado de alta en la empresa (600 días durante los dos últimos años anteriores al hecho causante). Si es declarado en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual y causa baja definitiva en la empresa, en el supuesto de tener menos de 55 años, la empresa complementará la prestación que perciba de la Seguridad Social (55%) con un seguro de vida de capital único

Los capitales cubiertos son los siguientes para contratos de trabajo al 100% de jornada:

Incapacidad Permanente Total	
Rango de edad	Datos en (€)
Entre 53-54 años	21.200
Entre 51-52 años	40.100
Entre 49 y 50 años	54.700
Entre 47 y 48 años	67.700
Entre 45 y 46 años	80.500
Entre 43 y 44 años	92.500
Entre 40 y 42 años	105.000
Menor a 40 años	128.000

Estos capitales han sido calculados en base a la legislación en vigor a la fecha actual. Si la reglamentación surgiera alguna modificación, se adaptarán los capitales a dichas modificaciones. Así mismo se actualizarán en función de la actualización de las bases de cotización.



El capital se cobrará en el momento en el que ocurra el hecho causante y en un capital único. Se entiende como hecho causante la declaración definitiva (no revisable) de la IPT por la Seguridad Social. Desde la notificación de la situación de IPT provisional, el asegurado recibirá una renta equivalente a 1.250 €/mensuales, hasta que la IPT se declare definitiva. Una vez que la IPT sea declarada definitiva, el asegurado cobrará en un pago único el importe restante hasta el capital total asegurado.

El trabajador afectado por una I.P.T. deberá elegir entre la cobertura del seguro de capital único o la recolocación en uno de los puestos reservados a tal efecto, siempre y cuando haya vacantes en los mismos. La contratación será por el porcentaje correspondiente, hasta alcanzar el 100% del salario de su categoría anterior, descontando la retribución percibida por la Seguridad Social. Independientemente del porcentaje del contrato, la jornada diaria se realizará a tiempo completo.

#### *Revisión de la IPT*

El trabajador en situación de incapacidad permanente total que sea declarado apto para el servicio a consecuencia de la revisión de su estado por el organismo competente, una vez transcurridos dos años desde la declaración de incapacidad, tendrá derecho al reingreso en la categoría que ostentaba a la fecha de declaración de incapacidad, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de notificación de dicha resolución.

#### *Fecha de aplicación*

Este seguro de IPT empieza a tener vigencia desde la fecha de firma del presente convenio colectivo. Los siniestros declarados con posterioridad a la fecha de firma del presente convenio se regirán por la modalidad de este nuevo seguro de IPT, aunque la fecha de efecto la IPT con efectos por parte de la Seguridad Social sea con anterioridad a la firma del convenio.

#### *Situación de No Apto para su Profesión Habitual*

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa analizarán en cada caso particular, la situación del personal que pudiera estar afectado por esta situación con el fin de buscar una solución a su situación, dando prioridad a una posible recolocación dentro de la empresa. Manteniendo su categoría durante 12 meses.

#### *Puestos Reservados para No aptos o Incapacitados*

En el grupo de lavacoches se reservarán puestos sin cubrir con fijos, para posibles situaciones de no aptos declarados por la mutua o la Seguridad Social e incapacitados en su porcentaje de su jornada correspondiente, prevaleciendo los no aptos sobre los incapacitados.

En el grupo de cabinas se cubrirán las necesidades por este orden, no aptos declarados por la mutua o la Seguridad Social, incapacitados en su porcentaje de jornada correspondiente.

#### **Artículo 26.— Jubilación parcial y contrato relevo**

Durante la vigencia de este convenio cualquier trabajador de la empresa podrá acogerse voluntariamente a la jubilación parcial de acuerdo con la legislación social vigente en cada momento.

En todo caso el trabajador relevista será contratado indefinido a tiempo completo.

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

#### **Artículo 27.— Ayuda a discapacitados**

Aquellos empleados que tengan cónyuges con una discapacidad superior al 65% o hijos a su cargo con una discapacidad una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por la Seguridad Social u otro organismo oficial que lo sustituya, percibirán una ayuda por parte de la empresa según lo recogido en el artículo 36 punto A.7.

**Artículo 28.— Premio a la permanencia en la empresa**

Todo trabajador que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa recibirá un premio en metálico consistente en 18 días de salario base de Convenio.

**Artículo 29.— Viajes en vehículos de la empresa**

Previa cancelación del título y en la forma que establezca la empresa, tendrán derecho a viajar gratuitamente en las líneas gestionadas por la empresa:

- 1) El personal de la empresa en situación de activo, incapacitado o jubilado
- 2) Los cónyuges y parejas de hecho o con certificado de convivencia, del personal del punto 1 previa acreditación de dicha condición.
- 3) Los viudos/as del personal del punto 1 mientras permanezcan en dicha situación
- 4) Los ascendientes y descendientes en primer grado siempre que concurren los requisitos establecidos por la DFB para la desgravación en el IRPF por dicha condición y previa presentación de la declaración de IRPF.

A estos efectos, la empresa entregará a los beneficiarios de este derecho un pase que los trabajadores deberán devolver a la finalización de la relación laboral, salvo que la extinción se produzca por paso a las situaciones de incapacidad o jubilación.

En el caso de que los trabajadores incumplan esta obligación, se les aplicará una penalización de 100 euros por cada pase que no se devuelva que serán descontados de la liquidación de haberes a que el trabajador tenga derecho a percibir por la extinción de la relación laboral.

**Artículo 30.— Fondo social**

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

La empresa garantizará un saldo contable de 60.000€ y aportará el estado de movimientos y saldo semestralmente al Comité de Empresa.

El fondo social estará regulado por el comité de empresa conforme al Anexo V.

**CAPÍTULO 4****SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****Artículo 31.— Comité, salud y formación**

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

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

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

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

En materia de formación este comité tratará con carácter general los planes de formación de la empresa. Estos planes deberán incluir el conocimiento de la normativa del servicio de acuerdo con lo establecido en el anexo V del PPTP.

Estará regulado conforme al reglamento recogido en el Anexo VI.

**Artículo 32.— Ropa de trabajo**

La dotación será la que se detalla a continuación y su elección se realizará junto con el comité de Seguridad y Salud Laboral, debiéndose ser homologadas para el puesto al que vayan destinadas. Dejando una muestra en las dependencias de la empresa, que tendrá que corresponderse con la dotación recibida.

Para el personal de Inspección en ruta:

- Dos pantalones o faldas.
- Cuatro camisas de manga larga o corta.
- Una chaqueta.
- Un jersey abierto o chaleco de verano cada año.
- 70 euros para zapatos en las nóminas de enero y junio.
- Un anorak cada 3 años (que cumpla normativa vigente).

Para conductores y personal de cabinas la dotación será la que se detalla a continuación y su elección se realizará junto con el comité de Seguridad y Salud Laboral:

- Dos pantalones o faldas.
- Dos camisas de manga larga o polo.
- Dos camisas de manga corta o polo.
- Un jersey o polar (tiene que ser para todo el colectivo igual).
- Un jersey abierto de verano o chaleco.
- Un anorak cada 4 años.
- 18 euros cada año para cartera, pagándose en la nómina enero.

La entrega de estas prendas se realizará en una entrega anual dentro del primer cuatrimestre de cada año.

Para el personal eventual la dotación será entregada una vez por año:

- Dos pantalones.
- Dos camisas o polos.
- Un jersey o chaleco.

Si el eventual se contrata durante los meses de otoño o invierno, adicionalmente, se le entregará un jersey de invierno o cortavientos y dos camisas o polos de manga larga.

Cuando un trabajador con derecho a uniforme tenga una permanencia superior a 180 días en los últimos 365 días le será aplicable la misma dotación que al resto de trabajadores.

Este personal deberá vestir durante el trabajo su uniforme con toda corrección no utilizando prendas distintas a las de dotación.

La ropa de trabajo que se entregará al personal de Talleres, Conductores de Maniobras y lavacoches no tiene carácter de uniforme, se entregará anualmente y consistirá en:

*Para personal de taller:*

- Anorak cada 2 años.
- Un conjunto de ropa térmica (camiseta y polaina).
- A elegir entre tres buzos o tres pantalones y tres camisetas.
- Una chaqueta de punto.
- Un Jersey.
- Una camiseta de manga larga.
- Un par de botas de velcro.
- Una toalla y una visera.

*Para el personal de noche:*

- Un anorak amarillo cada 2 años con homologación UNE-EN 343 clase 2.
- Un chaleco de invierno amarillo.



- Un conjunto de ropa térmica (camiseta y polaina).
- A elegir entre tres buzos o tres pantalones y tres camisetas.
- Una chaqueta de punto.
- Una camiseta de manga larga.
- Un chaleco de verano amarillo.
- Un par de calcetines.
- Dos pares de botas con velcro.
- Una toalla y una visera.

La ropa del personal de noche tendrá una homologación EN471.

El personal que acredite algún tipo de alergia a algún componente de los tejidos, se le facilitará la prenda de trabajo adecuada, previa presentación del informe médico donde conste el motivo/origen de la alergia.

#### **Artículo 33.— Revisión médica**

La Empresa facilitará un reconocimiento médico anual voluntario a cada uno de los trabajadores cuyo coste será satisfecho por la Empresa y cuyo resultado se entregará al trabajador de forma personal y privada.

Esta revisión se realizará dentro de la jornada laboral, salvo para el personal que no lo pueda realizar en ese periodo, en cuyo caso se le computará 3 horas.

Para la regulación de dicha revisión se aplicará lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

La empresa podrá establecer sin previo aviso controles aleatorios de alcohol y drogas durante la jornada de trabajo. Este control será realizado por personal autorizado, en presencia de un miembro del Comité de Empresa y con la discreción y respeto debidos en estos casos. La detección de una primera infracción no será causa de despido.

#### **Artículo 34.— Seguridad y absentismo**

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

#### **Artículo 35.— Plan de igualdad, acoso laboral y violencia de género**

La DFB está elaborando un plan de igualdad, acoso laboral y violencia de género común para todo Bizkaibus. La empresa se adherirá a ese plan y, en cualquier caso, cumplirá la legislación vigente al respecto.

### CAPÍTULO 5

#### RÉGIMEN ECONOMICO

#### **Artículo 36.— Retribuciones**

La Empresa abonará la nómina a todos los trabajadores no más tarde del día 3 de cada mes.

Las tablas salariales para los años del convenio experimentarán los siguientes incrementos:

- Para el año 2019 un incremento del 1% (IPC Euskadi 2018) en todos los conceptos en las tablas salariales de cada categoría. El 31/12/2019 se incrementará los conceptos fijos en un 0,2% en las tablas salariales de cada categoría sin carácter retroactivo.
- Para el año 2020 un incremento del 1,2% (IPC Euskadi 2019) en todos los conceptos en las tablas salariales de cada categoría, más el 0,2% en los conceptos fijos



de las tablas salariales de cada categoría. El 31 de diciembre de 2020 el módulo de antigüedad se incrementará un 3,2% sin carácter retroactivo.

- Para el año 2021 el IPC de Euskadi del 2020 con garantía 1% en todos los conceptos en las tablas salariales de cada categoría.

Los atrasos derivados de la aplicación del incremento se abonarán en el plazo de un mes para el ejercicio 2019 y dos meses para el ejercicio 2020 a partir de la firma del convenio.

#### A. *Conceptos fijos*

Los conceptos retributivos fundamentales son los siguientes:

##### A.1. *Salario base de Convenio:*

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

##### A.2. *Antigüedad:*

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

##### A.3. *Complemento salarial:*

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

##### A.4. *Plus de nocturnidad:*

Se abona en 12 pagas según se establece en el artículo 38 de este convenio y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

##### A.5. *Liquidación, jornada continuada y guardia:*

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

##### A.6. *Quebranto de moneda:*

Los conductores-cobradores, liquidadores, Operadores de OAC y expendedores de cabinas percibirán este plus, que se abona en 12 pagas y su cuantía se establece en las tablas salariales de cada categoría.

##### A.7. *Ayuda a discapacitados:*

La empresa dará una ayuda económica según el grado de discapacidad reconocida, mientras dure esta situación. Esta cantidad es la que queda fijada durante la vigencia de este convenio.

Discapacidad del 33% al 64% (incluidas), 100 euros mensuales.

Discapacidad igual o superior al 65%, 120 euros mensuales.

#### B. *Conceptos variables*

##### B.1. *Plus de nocturnidad parcial:*

Se paga por minutos y según se establece en el artículo 38 párrafo 3º de este convenio.

##### B.2. *Plus sábado:*

El personal que trabaje en sábado cobrará este plus de acuerdo a lo indicado en las tablas salariales. Este plus se genera por el día de nombramiento.

##### B.3. *Plus Festivo:*

El personal que trabaje en domingo o festivo cobrará este plus de acuerdo con lo indicado en las tablas salariales. Este plus se genera por el día de nombramiento.

##### B.4. *Plus Navidad:*

El personal que trabaje los días 25 de diciembre y 1 de enero cobrará un único plus especial que se indica en las tablas salariales (excluyendo el plus festivo). Este plus se genera por el día de nombramiento.

**B.5. Plus operaciones:**

El inspector de ruta cuando sustituya a un inspector operaciones cobrará este plus por cada día trabajado en este puesto, de acuerdo con lo indicado en las tablas salariales.

**B.6. Plus polivalencia:**

El conductor maniobras ocasionalmente podrá realizar las funciones de supervisor nocturno y por ello percibirá este plus por cada día que realice estas funciones. Este plus no dará derecho a prorrateo de vacaciones. El importe de éste es el indicado en las tablas salariales.

**B.7. Dietas:**

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

1. Servicios de mañana que comiencen antes de las 4:30 horas, dieta de desayuno.
2. Servicios de mañana que terminen más tarde de las 15:30 horas, dieta de comida.
3. Servicios de tarde que comiencen antes de las 13 h 30 min, dieta de comida.
4. Servicios de tarde que finalicen más tarde de las 24:30 horas dieta de cena.
5. Los Expendedores de cabina del Aeropuerto, cobrarán una dieta por el coste del aparcamiento del aeropuerto. Este importe está sujeto a las tarifas del aeropuerto.

**B.8. Plus de disponibilidad:**

El personal de taller, los días que está de guardia con el teléfono encendido y disponible en los horarios recogidos en el artículo referente a la jornada, cobrará este plus según las cantidades indicadas en las tablas salariales.

**B.9. Plus llamada:**

El personal de taller, los días que está de guardia con el teléfono encendido y disponible, y durante ese periodo reciba llamadas, cobrará este plus según las cantidades indicadas en las tablas salariales.

**B.10. Hora de presencia durante la disponibilidad:**

El personal de taller, los días que está de guardia y cuando tenga que desplazarse dentro del periodo de disponibilidad estas horas se le computarán al doble.

**B.11. Servicios especiales:**

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

— La hora diurna (6:00 a 22:00).

— La hora nocturna (22:00 a 6:00).

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

**B.12. Plus de coincidencia Servicios Especiales:**

El conductor-cobrador cobrará este plus cuando su servicio coincida con los servicios especiales. El importe de este plus es el indicado en las tablas salariales.

**B.13. Plus de transporte:**

Para casos puntuales en los que se utilice el vehículo particular para usos de empresa, se cobrará este plus. El importe de este concepto está indicado en las tablas salariales. Este plus es incompatible con el servicio de transporte del artículo 22.

**B.14. Pluses variables de vacaciones:**

El abono de estos pluses se realizará en un abono único a año vencido en la nómina del mes de enero y corresponderá a la media percibida por cada trabajador del año natural anterior, de tal manera que se sumen los pluses del año anterior y se dividan entre 11. Comprenderá los conceptos plus sábado, plus festivo, plus de disponibilidad y nocturnidad parcial.

**Artículo 37.— Pagas extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre serán abonadas cada una de ellas a razón de 30 días de salario base de Convenio más antigüedad y se pagarán antes de los días 5 de abril, julio, octubre y 20 de diciembre de cada año.

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

- a) Paga de marzo, desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo del año en curso.
- b) Paga de junio, desde el 1 de abril hasta el 30 de junio del año en curso.
- c) Paga de septiembre, desde el 1 de julio hasta el 30 de septiembre del año en curso.
- d) Paga de diciembre, desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Los días de ausencia al trabajo darán lugar al descuento económico correspondiente a la porción de tiempo efectivo no trabajado en relación con la jornada anual.

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

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

**Artículo 38.— Nocturnidad**

El personal que trabaje en jornada completa nocturna, según lo que establece el E.T. a partir de 3 horas en horario de noche, entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana del día siguiente, percibirá un complemento según se especifica en las tablas salariales por cada categoría. Este complemento se percibirá mensualmente, por lo que los trabajadores que trabajen habitualmente en jornada nocturna lo percibirán en 12 pagas.

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

El tiempo de trabajo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 le corresponde un complemento denominado plus de nocturnidad parcial según viene recogido en las tablas salariales. Este complemento solo puede afectar a los trabajadores en jornada diurna.

**Artículo 39.— Antigüedad**

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

Las bases para el cálculo de la antigüedad de cada categoría se especifican en las tablas salariales.

Para la concatenación de periodos de trabajo con contratos temporales, se reconoce esta en periodos inferiores o iguales a 45 días naturales.

**Artículo 40.— Anticipos***Anticipo mensual*

El anticipo mensual hace referencia al cobro por adelantado de parte de la nómina del mes. Este anticipo será por un importe de 800 euros. En todo caso este anticipo no podrá superar el 60% del salario.

La transferencia de dicho anticipo se realizará el 20 de cada mes como fecha tope.

Tanto el inicio como la finalización de los pagos deben ser solicitados por el interesado por escrito y con una antelación mínima de quince días.

*Anticipo paga extraordinaria*

El anticipo de pagas extraordinarias hace referencia al cobro por adelantado de parte de la paga extraordinaria devengada por el trabajador.



Este anticipo será por un importe máximo de 1.000 euros. En todo caso esta cantidad solicitada tiene que estar devengada en el momento de la solicitud.

1. Se puede solicitar en cualquier momento del mes por escrito.
2. El abono se realizará en dos días laborables desde la fecha de solicitud, vía transferencia bancaria a la cuenta que el interesado/a determine o cheque bancario nominativo.

#### **Artículo 41.— Liquidación y billeteaje**

Los conductores cobradores están obligados a entregar, debidamente rellena, la hoja de ruta o documento similar al término de su jornada de trabajo, como máximo antes de las 24:00 horas del día siguiente, por sí o por persona delegada.

Los saldos de liquidación deberán estar compensados semanalmente y nunca deberán superar cantidades negativas de 300 euros, salvo líneas de alta recaudación en efectivo (más de 150 euros por turno) cuyo importe máximo será de 1.400 euros.

Para facilitar al conductor dicha liquidación, la empresa pone a su disposición tarjetas de ingreso de manera que estos puedan hacer los ingresos en las oficinas y cajeros de la BBK sin necesidad de hacerlo de forma presencial en las oficinas de Derio.

Estos trabajadores, durante su periodo de trabajo y en los desplazamientos in itinere desde o hasta su domicilio deberán guardar las precauciones precisas para la custodia del dinero efectivo y la recaudación.

La pérdida del dinero en custodia del trabajador es de su entera responsabilidad, así como cualquier tipo de sustracción por parte de terceros, excepto cuando se trate de robo o atraco comprobado para lo cual deberá mediar denuncia ante la policía.

A fin de prevenir los perjuicios económicos de los posibles robos o atracos de las recaudaciones efectivas, la empresa contratará un seguro que cubre el riesgo durante la jornada de trabajo, así como durante los desplazamientos in itinere desde o hasta el domicilio. Este seguro solo cubrirá el robo de la recaudación de 2 días como máximo más la dotación inicial, respondiendo el trabajador de aquellas otras en su poder que no hayan sido entregadas en la forma y plazos establecidos anteriormente.

Previo a cualquier finiquito por finalización de contrato deberá estar a cero el saldo de liquidación, de otro modo la diferencia se ajustará en dicho finiquito.

En caso de incidencias en la liquidación, se realizará el parte correspondiente con las hojas de incidencias y se depositarán en el buzón del dpto. de liquidación.

### CAPÍTULO 6

#### **DERECHOS SINDICALES**

Los derechos del Comité de Empresa, las Secciones Sindicales, etc. serán los que establece el E.T. las horas sindicales serán computables de forma anual.

Se podrán acumular las horas que anualmente correspondan a cada Sección Sindical en uno o varios miembros.

No se incluirá el cómputo de horas en el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa y en la negociación colectiva. Estas horas serán computadas tanto a los miembros del comité como delegados sindicales.

Las horas correspondientes a las reuniones ordinarias del Comité de salud, se considerarán como permiso retribuido.

La Empresa proporcionará una estancia para el comité de empresa que cumpla la normativa legal vigente. Esta sala tendrá un ordenador con conexión a internet con acceso a una impresora y un proyector.

Se proporcionará la dieta de comida recogida en las tablas salariales en caso de que las reuniones del comité y la empresa se prolonguen durante las horas de la 15:30 en mañana y 22:00 en tarde.

El Comité de Empresa podrá disponer hasta un límite de 1.500,00 € anuales. Lo que no sea gastado de esta cantidad se ingresará al Fondo Social.



## CAPÍTULO 7

## ANEXOS

## ANEXO I

**EJEMPLOS DE SECUENCIAS DE CALENDARIO DE TRABAJO  
PARA CONDUCTORES Y LOS CALCULOS DE JORNADA****Conducción**

Plantilla Secuencia Base de Calendario Laboral Conducción																IN.	VE.
Lunes	T	T	T	FI	F	T	T	T	T	T	T	F	T	F	F	10	11
Martes	T	T	T	T	F	F	T	T	T	T	F	FI	T	T	F	10	11
Miércoles	F	T	T	T	FI	F	T	T	T	T	F	T	T	T	F	10	11
Jueves	F	FI	T	T	T	F	F	T	T	F	T	T	T	T	T	10	11
Viernes	F	F	T	T	T	T	F	T	T	F	T	T	FI	T	T	10	11
Sábado	T	F	F	T	T	T	F	F	F	T	T	F	FI	T	T	8	9
Domingo	T	F	F	F	T	T	F	F	F	T	T	F	F	FI	T	6	7

T: Trabajo (mañana/tarde).

F: Franqueo invierno/verano.

FI: Franqueo invierno.

\* FI: Franqueo fuera del periodo de vacaciones.

Cálculo para la jornada laboral anual en conducción			
Distribución de la jornada laboral	2019	2020	2021
DÍAS AÑO	365,000	366,000	365,000
DÍAS VACACIONES	30,000	30,000	30,000
FIESTAS NO RECUPERABLES	14,000	14,000	14,000
FRANQUEOS POR AÑOS	116,000	117,000	116,000
DÍAS LABORABLES AÑO	205,000	205,000	205,000
JORNADA ANUAL	1.592,000	1.592,000	1.592,000
JORNADA MEDIA DIARIA	7,766	7,766	7,766

**Cabinas, OAC y OAP**

1. *OAC UPV*: Tiene como franqueos todos los sábados y domingos del año, así como las fiestas laborales oficiales, con carácter general. El calendario de trabajo es a dos turnos de mañana rotativos con el siguiente horario de 8:00 a 15:00 y de 8:30 a 15:30.

2. *Cabina de Mungia*: tiene como franqueos todos los sábados y domingos del año, así como las fiestas laborales oficiales, con carácter general. El calendario de trabajo es a dos turnos, turno de mañana de 7:00 a 13:45 y turno de tarde de 13:45 a 20:30, estos turnos serán rotativos.

3. *OAP (Intermodal)*: Trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde durante todos los días del año. Los horarios son para el turno de mañana de 5:45 a 14:15 y para el turno de tarde de 14:15 a 22:45.

4. *Cabina Aeropuerto*: Trabaja a turnos rotativos de mañana y tarde durante todos los días del año. Los horarios son para el turno de mañana de 7:30 a 15:30 y para el turno de tarde de 15:30 a 23:30.



SECUENCIA CALENDARIO LABORAL OAP INTERMODAL							
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
1.ª SEMANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA
2.ª SEMANA	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO
3.ª SEMANA	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE
4.ª SEMANA	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO
JULIO/AGOSTO	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	FRANQUEO	FRANQUEO
	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	FRANQUEO	FRANQUEO

SECUENCIA LABORAL CALENDARIO CABINA AEROPUERTO							
	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
1.º SEMANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	MAÑANA	FRANQUEO	FRANQUEO
2.º SEMANA	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	TARDE	FRANQUEO	FRANQUEO
3.º SEMANA	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	FRANQUEO	MAÑANA	MAÑANA



ANEXO II  
CICLO DE DISFRUTE DE VACACIONES

**Cuadrante de vacaciones de tráfico**

CUADRANTE DE CALENDARIO VACACIONAL TRAFICO					
PERIODO VACACIONAL	2019	2020	2021	2022	2023
DEL 16 JUNIO AL 15 JULIO	3	2	1	4	5
DEL 2 JULIO AL 31 DE JULIO	5	3	2	1	4
DEL 16 JULIO AL 14 AGOSTO	4	5	3	2	1
DEL 1 DE AGOSTO AL 30 DE AGOSTO	2	1	4	5	3
DEL 15 AGOSTO AL 13 SEPTIEMBRE	1	4	5	3	2



## ANEXO III

**NORMATIVA DE LINEAS Y CABINAS-OAC-OAP**

La Comisión de Líneas será la encargada de velar por el correcto cumplimiento de la normativa de líneas, servicios y cabinas-OAC-OAP.

*Grupos de líneas*

La confección de los grupos de líneas garantizará el cumplimiento de la jornada anual.

En el siguiente cuadro se expone los actuales grupos de líneas:

1. Taldea	2151-2153			6. Taldea	3599		
		Plazas				Plazas	
N.º Servicios	5	Fijos	12	N.º Servicios	1	Fijos	2
		Reservas	2			Reservas	2
2. Taldea	2161-3225			7. Taldea	3516-3518-3527		
		Plazas				Plazas	
N.º Servicios	3	Fijos	8	N.º Servicios	8	Fijos	18
		Reservas	2			Reservas	4
3. Taldea	2162-2322			8. Taldea	3517-3528-3529-3530		
		Plazas				Plazas	
N.º Servicios	3	Fijos	8	N.º Servicios	7	Fijos	16
		Reservas	2			Reservas	4
4. Taldea	3223-3224			9. Taldea	3522-3531-3537		
		Plazas				Plazas	
N.º Servicios	4	Fijos	10	N.º Servicios	6	Fijos	14
		Reservas	2			Reservas	4
5. Taldea	3247-3250			Z. Taldea	Jornadas Partidas		
		Plazas				Plazas	
N.º Servicios	4	Fijos	10	N.º Ser. P. C.	6	Fijos	6
		Reservas	2				

**Convocatoria de líneas y cabinas**

La comisión de líneas adjudicará y regulará las plazas de conducción y cabinas. La adscripción del personal tanto de conducción como de cabinas se regulará conforme a la siguiente normativa.

*Apartado 1*

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

- 1) Se cubrirán con el personal a relevos en dicha línea, por orden de mayor antigüedad en la línea, desde el primer día de la vacante, salvo renuncia por escrito, que pasaría al siguiente.
- 2) Cuando dos o más trabajadores a relevos tengan la misma antigüedad en esa línea, se cubrirá por antigüedad en la empresa de dichos trabajadores y si tuviesen la misma antigüedad por número de empleado.
- 3) Si quedasen plazas vacantes después de aplicar los puntos 1.a y 1.b estas saldrían a convocatoria ordinaria de líneas.

*Apartado 2*

## Convocatoria ordinaria de líneas

La convocatoria para cubrir plazas vacantes se realizará al finalizar el periodo vacacional, efectuando el cambio al inicio del año siguiente. En el caso de cabinas-OAC-OAP, en el momento en que se produzcan.

Todas las plazas vacantes (se entiende tanto fijos, como reservas-relevos de línea) en las diferentes líneas que salgan a convocatoria se cubrirán por el criterio de antigüedad en la categoría profesional, seguido por la antigüedad en la empresa y, por último, número de empleado. La antigüedad en la empresa será la reflejada en la nómina o sentencia firme.

Las convocatorias de líneas estarán publicadas 15 días en el tablón del comité de empresa, transcurrido este plazo quedará cerrada la convocatoria.

Una vez adjudicadas las plazas de la convocatoria se abrirá un plazo de 7 días para renunciar por escrito a toda la convocatoria.

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

Cuando una vacante no sea cubierta voluntariamente por ningún trabajador esta no podrá adjudicarse obligatoriamente a ninguno. Quedando vacante hasta que alguien quiera optar a ella en otra convocatoria. Ésta saldría a convocatoria conforme al Apartado 12.

*Apartado 3*

Cuando en una línea se incremente el número de coches, las plazas que se generen serán cubiertas según el Apartado 1.

*Apartado 4*

Cuando se cree una línea nueva y no sea agrupada a otra(s) ya existente(s), las plazas saldrán a convocatoria ordinaria de líneas según apartado 2. En caso de ser agrupada a otra(s) ya existente(s), las plazas originadas se cubrirán según el Apartado 1.

*Apartado 5*

Cuando alguna línea aumente de coches en perjuicio de otra, o se cree una línea nueva con los coches de otra en un plazo de 3 meses, la línea perjudicada aportará junto con los coches el personal correspondiente en calidad de fijos en línea (no a relevos). Corresponderá pasar a la línea aumentada el personal de la línea perjudicada, voluntariamente. Si hubiera más voluntarios que plazas, pasarán por orden de antigüedad en la línea. La antigüedad en la línea será la que cada trabajador tenía en la línea de la que procede. Si no hubiera voluntarios, las plazas en la línea aumentada se cubrirán aplicando el Apartado 1. En el caso de no haber voluntarios, la línea perjudicada podría arrojar un sobrante de personal. En este supuesto, pasaría el personal sobrante por orden de menor antigüedad en la línea al grupo 00.

*Apartado 6*

Cuando se fusionen dos o más líneas y esta fusión arroja un déficit en el número de plazas resultantes, pasará al grupo 00 el personal por orden de menor antigüedad en las líneas fusionadas, no se le aplicará el Apartado 14. Y para el orden de nombramiento en el grupo cero se le computará como fecha de antigüedad en puesto, la que tenía asignada cuando accedió a la plaza desaparecida. Si se generasen nuevas vacantes en esta línea, estos trabajadores tendrán prioridad, a no ser que estén adjudicados a otra línea. La antigüedad en la línea resultante será la que cada trabajador tenía en las líneas fusionadas. Si dicha fusión arroja un superávit de plazas éstas se cubrirán aplicando el Apartado 1.

**Apartado 7**

Cuando se divida una línea en dos o más, las plazas resultantes se cubrirán por el personal de esas líneas que lo pida voluntariamente por orden de antigüedad en la línea. La antigüedad en la línea será la que cada trabajador tenía en la línea dividida. Si esta división crease un déficit de plazas, estas se regularán según el Apartado 6. Si dicha división arroja un superávit de plazas, éstas se cubrirán aplicando el Apartado 1.

**Apartado 8**

Cuando se retire definitivamente algún coche de las diferentes líneas, el personal sobrante, que serán los de menor antigüedad en la línea afectada, pasaran al grupo 00, no se le aplicará el Apartado 14. Si se generasen nuevas vacantes en esta línea, estos trabajadores tendrán prioridad, a no ser que estén adjudicados a otra línea.

**Apartado 9**

Cuando dos trabajadores que estén fijos o a relevos en la misma línea cambien entre ellos, se permitirá el cambio. (Fijos con fijos y relevos con relevos).

Cuando dos trabajadores que estén fijos en dos líneas distintas quieran cambiar entre ellos, se permitirá el cambio siempre que presenten un escrito firmado por la mitad más uno de los trabajadores a relevos de cada línea afectada y no exista ninguna reclamación fundamentada al cambio. La antigüedad en la línea se empezará a generar a partir de la fecha del primer nombramiento en la misma.

Cuando dos trabajadores que estén a relevos en dos líneas distintas cambien entre ellos, se permitirá el cambio. Ambos empezarán a generar antigüedad en sus nuevas líneas a partir de la fecha del primer nombramiento en la misma.

En los tres supuestos anteriores, no se permitiría el cambio, si a alguno de los respectivos compañeros se opusiera por sentirse perjudicado.

**Apartado 10**

Todo el personal que, habiendo solicitado una plaza vacante en línea le sea adjudicada y renunciase a ella, pasará al grupo 0, conforme al apartado 14.

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

**Apartado 11**

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

**Apartado 12**

Se crea la modalidad de provisional en línea para sustituir a aquellos trabajadores, que durante un largo periodo de tiempo no puedan cubrir su puesto en la línea y teniendo el derecho de reserva de dicho puesto. Estas plazas se cubrirán por el grupo 0, según el apartado 2. El personal que cubra estas plazas no tendrá ningún perjuicio de acceder a otras plazas vacantes, ni penalización alguna. En caso de reincorporación del titular o baja definitiva, el «provisional en línea» volverá a su antigua situación, no generando ningún derecho sobre la plaza.

**Apartado 13**

Si se incorporase alguna línea externa a la concesión y con personal asignado a la misma, dichos trabajadores mantendrán su plaza y antigüedad en la línea. Para el resto de la plantilla absorbida se haría una convocatoria extraordinaria y cerrada con las



plazas vacantes en dicha línea. Una vez realizada esta convocatoria extraordinaria, el resto de las plazas vacantes, así como todas las que se generen, se cubrirán según el Apartado 2.

#### *Apartado 14*

Todo trabajador al que le sea adjudicada plaza se le computará como antigüedad para optar a otra vacante de línea, la fecha en la que le sea adjudicada esa plaza. Incluso estará por detrás de los que entrasen en la empresa ese mismo día.

En aquellas solicitudes de plazas que lleven alguna observación (respetar turno, letra de franqueo, etc.) será atendida siempre que sea posible y por orden de antigüedad en la Empresa.

En aquellas solicitudes que lleven una petición expresa y no pueda ser atendida, llevará consigo la renuncia a la plaza (si fuera posible atenderla, sería por orden de antigüedad en la Empresa).

#### *Apartado 15*

La Comisión de Líneas atenderá todas aquellas reclamaciones que se presenten dentro de un plazo máximo de 1 mes desde la fecha en que se origine la causa de la reclamación.

#### *Apartado 16*

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

#### *Apartado 17*

Cuando un conductor con plaza adjudicada coja una reducción de jornada por conciliación de la vida familiar o cuidado de personas dependientes y este acuerde con la empresa, un calendario distinto al de su rotación en su pull, pasará al grupo 0 con la fecha en la que le sea concedido y mientras dure tal situación, esto no se aplicará en el caso de que el trabajador coja una reducción sobre el calendario asignado a su pull. Dicha plaza será adjudicada conforme al Apartado 12.

#### *Apartado 18*

La regularización del grupo 0 a efectos de nombramiento, se dividirá en tres subgrupos, a los cuales el personal se apuntará voluntariamente. Se organizará por única y primera vez por orden de la antigüedad en la categoría profesional, seguido por la antigüedad en la empresa y por último número de empleado, a partir de ahí por orden de antigüedad en el subgrupo.

El reparto de los subgrupos quedara de la siguiente manera:

Grupo A	Grupo B	Grupo C
2161	2151	3516
2162	2153	3517
2322	3223	3518
3225	3224	3522
	3247	3527
	3250	3528
	3599	3529 3530
		3531 3537
Rotación grupos		
A-B-C	B-C-A	C-A-B



### Apartado 19

Nombramientos del servicio:

- 1) Dentro de cada grupo para el personal fijo, el servicio se nombrará de forma rotativa, por orden de línea y servicio de menor a mayor. \*Una vez nombrados todos los servicios 2 semanas de reservas en línea.

\* Para los pull's de 2 o menos servicios no será de aplicación la rotación como reserva.

Ejemplo grupo-1 (líneas A2151-A2153).

A2151 Servicio 1 Turno 1, Servicio 1 turno 2, Servicio 2 turno 1, Servicio 2 turno 2. A2153 Servicio 1 Turno 1, Servicio 1 turno 2, Servicio 2 turno 1, Servicio 2 turno 2. 1 semana de reserva en el grupo-1 turno 1, 1 semana de reserva en el grupo-1 turno 2.

- 2) Dentro de cada grupo el personal de reserva cubrirá los servicios sin cubrir que dejen los fijos de grupo y en aquellos que existan más de una pareja de reserva lo hará de forma rotativa cada 2 semanas.
- 3) Para el personal con grupo adjudicado cuando no tenga sitio en su grupo pasarán al subgrupo del grupo 0 donde este nombrada la línea cabecera del grupo (la línea con número más bajo). Siendo nombrados por delante del personal de este subgrupo 0.

De no haber sitio, pasarán al siguiente subgrupo 0 sin prioridad sobre el personal adscrito en este.

### Apartado 20

El número de parejas asignado a los pull's quedará determinado por el siguiente cuadro en función del número de servicios en ellos.

Personal adscrito a Pull's de Líneas
De 1 a 2 Servicios por turno, 1 pareja de reserva.
De 3 a 5 Servicios por turno, 1 pareja fija más que número de servicios, más 1 pareja de reserva.
De 6 a 8 Servicios por turno, 1 pareja fija más que número de servicios, más 2 parejas de reservas.
A partir de 9 Servicios por turno, 1 pareja fija más que número de servicios, más 3 parejas de reservas.



ANEXO IV
TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES-AÑO 2019
INCREMENTO PARA 2019 IPC EUSKADI 2018-1%

Table with 14 main columns: Conceptos, Salario base (16 pagas), Complemento salarial (12 pagas), Liquidación y jornada continua (12 pagas), Quebranto de moneda (12 pagas), Nocturnidad (12 pagas), T. guardia (12 pagas), Hora, and Módulo antigüedad (16 Pagas). It lists various job categories and their corresponding salary and benefit details.

Table with 2 main columns: Otros conceptos salariales and Importes (€). It lists additional salary concepts like PLUS POLIVALENCIA RESP. NOCHE and PLUS OPERACIONES (SAE) along with their respective amounts.



TABLAS SALARIALES-AÑO 2019
A 31 DE DICIEMBRE DE 2019 SE INCREMENTAN 0,2% LOS CONCEPTOS FIJOS

Table with 2 columns: Otros conceptos salariales and Importes (€). Rows include PLUS DE DISPONIBILIDAD (ANTIGUA GUARDIA), PLUS DE LLAMADA, PLUS TRANSPORTE, and DIETA APARCAMIENTO AEROPUERTO.

\* Esta dieta estará sujeta a las tarifas de parking del aeropuerto.

Main salary table with columns for various concepts and their corresponding amounts across different periods (Día, Mes, Año).

Table with 2 columns: Otros conceptos salariales and Importes (€). Rows include PLUS POLIVALENCIA RESP. NOCHE, PLUS OPERACIONES (SAE), NOCTURNIDAD PARCIAL, PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO, PLUS SABADO, and PLUS FESTIVO.



Otros conceptos salariales		Importes (€)	
DIETA DESAYUNO	Día	6,98	
DIETA COMIDA	Día	17,11	
DIETA CENA	Día	10,28	
COINCIDENCIA SERVICIOS ESPECIALES	Día	38,06	
SERVICIOS ESPECIALES DIURNO	Hora	26,96	
SERVICIOS ESPECIALES NOCTURNO	Hora	36,76	
PLUS DE DISPONIBILIDAD (ANTIGUA GUARDIA)	Día	23,34	
PLUS DE LLAMADA	Día	23,34	
PLUS TRANSPORTE (Vehículo propio)	Km	0,32	
DIETA APARCAMIENTO AEROPUERTO	Día	1,50	

\*Esta dieta estará sujeta a las tarifas de parking del aeropuerto.

TABLAS SALARIALES-AÑO 2020  
INCREMENTO PARA 2020 IPC EUSKADI 2019-1,2% EN TODOS LOS CONCEPTOS + 0,2% EN CONCEPTOS FIJOS

Conceptos	Salario base (16 pagas)			Complemento salarial (12 pagas)			Liquidación y jornada continua (12 pagas)			Quebranto de moneda (12 pagas)			Nocturnidad (12 pagas)			T. guardia (12 pagas)			Hora		Módulo antigüedad (16 Pagas)	
	Día 485	Mes 16	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Módulo	Bienio	Quinque.	
CONDUCTOR - COBRADOR	62,85	1.905,18	30.482,83	16,30	495,91	5.950,97	4,34	131,88	1.582,61	1,69	51,37	616,39							24,27	942,59	47,13	94,26
INSPECTOR - RUTA	62,85	1.905,18	30.482,83	20,95	637,19	7.646,24	2,39	72,61	871,35										24,50	1.001,61	50,08	100,16
INSPECTOR OPERACIONES	71,25	2.159,87	34.557,95	16,97	516,17	6.194,08	2,39	72,61	871,35										26,15	1.001,61	50,08	100,16
SUPERVISOR NOCTURNO	62,85	1.905,18	30.482,83	11,10	337,51	4.050,11	2,39	72,61	871,35				12,08	367,49	4.409,87				25,01	942,59	47,13	94,26
CONDUCTOR MANIOBRAS NOCHE	62,85	1.905,18	30.482,83	4,95	150,66	1.807,93	2,39	72,61	871,35				12,08	367,49	4.409,87				23,60	942,59	47,13	94,26
LAVACOCHE	59,31	1.797,75	28.763,97	3,49	106,20	1.274,42	1,97	59,78	717,32				12,08	367,49	4.409,87				22,09	942,59	47,13	94,26
OFICIAL 1ª	64,79	1.963,99	31.423,79	17,54	533,47	6.401,60	2,41	73,34	880,07				12,08			0,78	23,72	284,61	24,31	953,53	47,68	95,95
OFICIAL 2ª	55,62	1.686,00	26.976,07	14,91	453,45	5.441,36	2,05	62,34	748,06				12,08			0,66	20,16	241,92	20,83	810,50	40,52	81,05
OFICIAL CARROCERO	62,26	1.887,34	30.197,48	13,71	416,90	5.002,76	2,41	73,34	880,07				12,08						22,66	891,03	44,55	89,10
CABINERO	60,50	1.833,86	29.341,76	4,47	135,84	1.630,05	3,82	116,07	1.392,88	1,69	51,37	616,39							20,72	887,71	44,39	88,77
LIQUIDADOR	62,85	1.905,18	30.482,83	10,64	323,53	3.882,42	2,39	72,61	871,35	3,38	102,74	1.232,91							22,91	942,59	47,13	94,26
OFICIAL ADMINISTRATIVO	62,85	1.905,18	30.482,83	10,64	323,53	3.882,42	2,39	72,61	871,35	3,38	102,74	1.232,91							22,91	942,59	47,13	94,26



Otros conceptos salariales	Importes (€)
PLUS POLIVALENCIA RESP. NOCHE	6,18 Día
PLUS OPERACIONES (SAE)	6,16 Día
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,76 Hora
PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO	55,25 Día
PLUS SABADO	21,08 Día
PLUS FESTIVO	42,16 Día
DIETA DESAYUNO	7,06 Día
DIETA COMIDA	17,32 Día
DIETA CENA	10,40 Día
COINCIDENCIA SERVICIOS ESPECIALES	38,52 Día
SERVICIOS ESPECIALES DIURNO	27,28 Hora
SERVICIOS ESPECIALES NOCTURNO	37,20 Hora
PLUS DE DISPONIBILIDAD (ANTIGUA GUARDIA)	23,62 Día
PLUS DE LLAMADA	23,62 Día
PLUS TRANSPORTE (Vehículo propio)	0,32 Km
DIETA APARCAMIENTO AEROPUERTO	1,50 Día

\*Esta dieta estará sujeta a las tarifas de parking del aeropuerto.

TABLAS SALARIALES-AÑO 2020  
**A 31 DE DICIEMBRE DE 2020 SE INCREMENTA EL 3,2% EL MÓDULO DE ANTIGÜEDAD**

Conceptos	Salario base (16 pagas)			Complemento salarial (12 pagas)			Liquidación y jornada continua (12 pagas)			Quebranto de moneda (12 pagas)			Nocturnidad (12 pagas)			T. guardia (12 pagas)			Hora			Módulo antigüedad (16 Pagas)	
	Día-485	Mes 16	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día	Horas	Módulo	Quinquenio	
CONDUCTOR - COBRADOR	62,85	1.905,18	30.482,83	16,30	495,91	5.950,97	4,34	131,88	1.582,61	1,69	51,37	616,39							24,27	24,27	972,75	48,64	97,28
INSPECTOR - RUTA	62,85	1.905,18	30.482,83	20,95	637,19	7.646,24	2,39	72,61	871,35										24,50	24,50	1.033,66	51,68	103,37
INSPECTOR OPERACIONES	71,25	2.159,87	34.557,95	16,97	516,17	6.194,08	2,39	72,61	871,35										26,15	26,15	1.033,66	51,68	103,37
SUPERVISOR NOCTURNO	62,85	1.905,18	30.482,83	11,10	337,51	4.050,11	2,39	72,61	871,35				12,08	367,49	4.409,87				25,01	25,01	972,75	48,64	97,28
CONDUCTOR MANIOBRAS NOCHE	62,85	1.905,18	30.482,83	4,95	150,66	1.807,93	2,39	72,61	871,35				12,08	367,49	4.409,87				23,60	23,60	972,75	48,64	97,28
LAVACOCHE	59,31	1.797,75	28.763,97	3,49	106,20	1.274,42	1,97	59,78	717,32				12,08	367,49	4.409,87				22,09	22,09	972,75	48,64	97,28
OFICIAL 1ª	64,79	1.963,99	31.423,79	17,54	533,47	6.401,60	2,41	73,34	880,07				12,08			0,78	23,72	284,61	24,31	24,31	984,04	49,20	98,40
OFICIAL 2ª	55,62	1.686,00	26.976,07	14,91	453,45	5.441,36	2,05	62,34	748,06				12,08			0,66	20,16	241,92	20,83	20,83	836,43	41,82	83,64



Conceptos	Salario base (16 pagas)			Complemento salarial (12 pagas)			Liquidación y jornada continua (12 pagas)			Quebranto de moneda (12 pagas)			Nocturnidad (12 pagas)			T. guardia (12 pagas)			Hora		Módulo antigüedad (16 Pagas)				
	Día-485	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Módulo	Quinqu.		
OFICIAL CARROCERO	62,26	1.887,34	30.197,48	13,71	416,90	5.002,76	2,41	73,34	880,07	365	12	1.592 h.	365	12	1.592 h.	365	12	1.592 h.	365	12	1.592 h.	22,66	919,54	45,98	91,95
CABINERO	60,50	1.833,86	29.341,76	4,47	135,84	1.630,05	3,82	116,07	1.392,88	1,69	51,37	616,39										20,72	916,11	45,81	91,61
LIQUIDADOR	62,85	1.905,18	30.482,83	10,64	323,53	3.882,42	2,39	72,61	871,35	3,38	102,74	1.232,91										22,91	972,75	48,64	97,28
OFICIAL ADMINISTRATIVO	62,85	1.905,18	30.482,83	10,64	323,53	3.882,42	2,39	72,61	871,35	3,38	102,74	1.232,91										22,91	972,75	48,64	97,28

Otros conceptos salariales	Importes (€)
PLUS POLIVALENCIA RESP. NOCHE	6,18 Día
PLUS OPERACIONES (SAE)	6,16 Día
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,76 Hora
PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO	55,25 Día
PLUS SABADO	21,08 Día
PLUS FESTIVO	42,16 Día
DIETA DESAYUNO	7,06 Día
DIETA COMIDA	17,32 Día
DIETA CENA	10,40 Día
COINCIDENCIA SERVICIOS ESPECIALES	38,52 Día
SERVICIOS ESPECIALES DIURNO	27,28 Hora
SERVICIOS ESPECIALES NOCTURNO	37,20 Hora
PLUS DE DISPONIBILIDAD (ANTIGUA GUARDIA)	23,62 Día
PLUS DE LLAMADA	23,62 Día
PLUS TRANSPORTE (Vehículo propio)	0,32 Km
DIETA APARCAMIENTO AEROPUERTO	1,50 Día

\*Esta dieta estará sujeta a las tarifas de parking del aeropuerto.



**TABLAS SALARIALES-AÑO 2021**  
**INCREMENTO PARA 2021 IPC EUSKADI 2020-GARANTÍA 1,0% EN TODOS LOS CONCEPTOS**

Conceptos	Salario base (16 pagas)			Complemento salarial (12 pagas)			Liquidación y jornada continua (12 pagas)			Quebranto de moneda (12 pagas)			Nocturnidad (12 pagas)			T. guardia (12 pagas)			Hora		Módulo antigüedad (16 Pagas)		
	Día 485	Mes 16	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	Día 365	Mes 12	Año 1.592 h.	hora	Min.	Módulo	Quinque.	
CONDUCTOR - COBRADOR	63,48	1.924,23	30.787,66	16,47	500,87	6.010,48	4,38	133,20	1.598,44	1,71	51,88	622,56							24,51		982,48	49,12	98,25
INSPECTOR - RUTA	63,48	1.924,23	30.787,66	21,16	643,56	7.722,71	2,41	73,34	880,07										24,74		1.044,00	52,20	104,40
INSPECTOR OPERACIONES	71,97	2.181,47	34.903,53	17,14	521,33	6.256,02	2,41	73,34	880,07										26,41		1.044,00	52,20	104,40
SUPERVISOR NOCTURNO	63,48	1.924,23	30.787,66	11,21	340,88	4.090,61	2,41	73,34	880,07				12,20	371,16	4.453,97				25,26		982,48	49,12	98,25
CONDUCTOR MANIOBRAS NOCHE	63,48	1.924,23	30.787,66	5,00	152,17	1.826,01	2,41	73,34	880,07				12,20	371,16	4.453,97				23,84		982,48	49,12	98,25
LAVACOCHE	59,90	1.815,73	28.051,61	3,53	107,26	1.287,16	1,98	60,37	724,49				12,20	371,16	4.453,97				22,31		982,48	49,12	98,25
OFICIAL 1.ª	65,44	1.983,63	31.738,02	17,71	538,80	6.465,62	2,44	74,07	888,87				12,20			0,79	23,95	287,45	24,56		993,88	49,69	99,39
OFICIAL 2.ª	56,18	1.702,86	27.245,83	15,06	457,98	5.495,78	2,07	62,96	755,54				12,20			0,67	20,36	244,34	21,04		844,80	42,24	84,48
OFICIAL CARROCERO	62,89	1.906,22	30.499,45	13,84	421,07	5.052,79	2,44	74,07	888,87				12,20						22,89		928,74	46,44	92,87
CABINERO	61,10	1.852,20	28.635,17	4,51	137,20	1.646,35	3,85	117,23	1.406,80	1,71	51,88	622,56							20,92		925,27	46,26	92,53
LIQUIDADOR	63,48	1.924,23	30.787,66	10,74	326,77	3.921,24	2,41	73,34	880,07	3,41	103,77	1.245,24							23,14		982,48	49,12	98,25
OFICIAL ADMINISTRATIVO	63,48	1.924,23	30.787,66	10,74	326,77	3.921,24	2,41	73,34	880,07	3,41	103,77	1.245,24							23,14		982,48	49,12	98,25

Otros conceptos salariales	Importes (€)
PLUS POLIVALENCIA RESP. NOCHE	6,25 Día
PLUS OPERACIONES (SAE)	6,23 Día
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,79 Hora
PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO	55,80 Día
PLUS SABADO	21,29 Día
PLUS FESTIVO	42,58 Día
DIETA DESAYUNO	7,14 Día
DIETA COMIDA	17,49 Día
DIETA CENA	10,51 Día



Otros conceptos salariales	Importes (€)
COINCIDENCIA SERVICIOS ESPECIALES	38,90 Día
SERVICIOS ESPECIALES DIURNO	27,56 Hora
SERVICIOS ESPECIALES NOCTURNO	37,57 Hora
PLUS DE DISPONIBILIDAD (ANTIGUA GUARDIA)	23,86 Día
PLUS DE LLAMADA	23,86 Día
PLUS TRANSPORTE (Vehículo propio)	0,33 Km
DIETA APARCAMIENTO AEROPUERTO	1,50 Día

\*Esta dieta estará sujeta a las tarifas de parking del aeropuerto.



ANEXO V  
**NORMATIVA DEL FONDO SOCIAL**

*Apartado 1*

Se formará una comisión para la concesión del Fondo Social, con un miembro de cada sindicato del Comité de Empresa, que valorará las solicitudes de ayuda de este fondo.

*Apartado 2*

Para solicitar un préstamo del Fondo Social se necesita tener carácter de indefinido en la empresa.

*Apartado 3*

El importe máximo a conceder será de 5.000 euros.

*Apartado 4*

El plazo de devolución será en un máximo de 2 años y dieciséis pagas anuales.

*Apartado 5*

Para cualquier tipo de concesión de ayudas del fondo social deberá haber mayoría simple del comité de empresa.

*Apartado 6*

La empresa descontará las cantidades adeudadas de las nóminas y pagas extraordinarias y las reintegrará al fondo social.

*Apartado 7*

Si los importes solicitados excedieran del saldo disponible, se pasará a una lista de espera, estableciéndose un orden según la fecha de petición.

*Apartado 8*

Estos anticipos que no devengarán interés alguno, determinarán la obligación del empleado a continuar en activo hasta que reintegre totalmente las cantidades que hubiera recibido anticipadas y en todo caso y antes de la concesión, se exigirán datos o documentos demostrativos de las causas que han motivado la solicitud. Asimismo, se exigirá la firma y compromiso de la obligación del reintegro en los plazos establecidos y la totalidad en caso de causar baja en la empresa, salvo en caso de muerte o incapacidad absoluta.



## ANEXO VI

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

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

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

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

**Artículo 2.— Criterio de Actuación**

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

**Artículo 3.— Adopción de Decisiones**

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

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

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

**Artículo 4.— Cometido**

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

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

**Artículo 5.— Competencias y Facultades**

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

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



A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

#### **Artículo 6.— Composición**

##### *Número de miembros*

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

##### *Cambio de miembros*

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

##### *Secretario del Comité de C.S.S.L.*

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

Las funciones del secretario son:

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

#### **Artículo 7.— Régimen de Convocatorias y Reuniones**

##### *Períodos de reunión ordinarios*

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma ordinaria trimestral.

##### *Reuniones extraordinarias*

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

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

##### *Convocatoria*

La convocatoria de reunión ordinaria será realizada por la empresa, al menos con 72 horas de antelación al día de la reunión, acompañado a la misma el orden del día y adjuntando copia de los documentos presentados, en el periodo entre reuniones, para ser tratados y el acta de la última reunión en la que estarán recogidos los temas tratados



y acuerdos alcanzados y que será objeto de aprobación como primer punto del orden del día en el que habrán de incluirse de manera obligatoria, además:

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

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

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

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

#### **Artículo 8.— Asistencia**

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

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

#### **Artículo 9.— Asesoramiento**

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

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

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

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

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

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

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

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



## ANEXO VII

**REGULACIÓN DE LA BOLSA DE CONDUCTORES**

La contratación del personal será única y exclusivamente función de Grupo Acha Movilidad Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A., en adelante Gam-Txorierrri, atendiendo siempre a criterios de igualdad, mérito, capacidad y adecuación del candidato/a al perfil del puesto.

1. Personal que compone la Lista de Eventuales y funcionamiento interno de la Bolsa:

a) Compondrán la Lista Inicial de Eventuales:

Las personas incluidas en el actual listado de eventuales y en el mismo orden en el que están, se incluirán además a todas las personas que hayan estado de alta en la empresa desde el 14 de diciembre de 2014 hasta el 30 de noviembre de 2020, con un mínimo de 90 días y al menos 2 contrataciones y así lo soliciten.

El criterio y orden para esta inclusión se regirá por lo siguiente:

Desde el día de la aprobación de esta regulación, se abrirá un plazo hasta el 15 de enero de 2021, en el cual los interesados, que cumplan los requisitos anteriormente expuestos, podrán solicitar por escrito al departamento de RRHH, su inclusión en dicho listado.

Una vez cerrado el periodo asignado para la inclusión de los candidatos, se regularizará el listado de la bolsa con los criterios preferenciales que se exponen a continuación, siempre por detrás de los actuales integrantes del listado:

- 1) Acreditación<sup>1</sup> de un mínimo de 90 días de alta en la empresa como conductor cobrador con independencia de la modalidad de contrato y el tipo de jornada y al menos, con 2 contrataciones.
- 2) Mayor número de días de alta en la empresa.
- 3) Fecha más antigua en la primera contratación.
- 4) Menor número de empleado.

Documentación acreditativa<sup>1</sup>:

- Solicitud por escrito de inclusión en la bolsa.
- Vida laboral.
- Carné de conducir clase D.
- CAP en vigor.
- Certificado de puntos con un mínimo de 8 puntos.

Una vez elaborado el listado definitivo según los tramites arriba indicados, se levantará acta en la que se recoge dicho listado.

b) Inclusiones en el listado:

A continuación de los integrantes recogidos en el apartado a, serán incluidas todas las personas con al menos, 90 días de alta en la empresa y 2 contrataciones, en la categoría de conductor cobrador. Estas inclusiones en el listado se harán en las reuniones de la comisión de empleo, que serán con carácter trimestral. Las nuevas inclusiones se harán siempre por detrás de los integrantes del último listado, para el orden de estas incorporaciones se hará por la fecha en la que se cumplan los requisitos de ingreso y en caso de empate se ordenará por el número de empleado. La entrega de la misma documentación requerida en el Apartado a constituye la solicitud formal de ingreso. Transcurridos 45 días desde el cumplimiento de los requisitos sin haber solicitado el ingreso se perderá el derecho de incorporación a la bolsa y se deberá empezar de cero para cumplir dichos requisitos.

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



3. La gestión de las contrataciones se realizará, de manera habitual, utilizando el criterio de mejora de contrato, marcado por el orden de la bolsa (salvo para los casos de compensación de horas o contrataciones inferiores a un mes).

4. En caso de producirse una vacante por: Jubilación, contrato de relevo, baja voluntaria, incapacidad con resolución definitiva o fallecimiento, se le ofrecerá un contrato fijo a la primera persona que esté en la bolsa de conductores, en el plazo máximo de un mes. Este párrafo no será de aplicación a los siete casos actuales de IPT pendientes de revisión.

Para la firma de este contrato indefinido se deberá tener una antigüedad mínima de 10 meses consecutivos en esta concesión previos a la contratación.

5. Las notificaciones al personal de la bolsa de trabajo, se realizarán siempre desde los mismos teléfonos. Dichos teléfonos serán puestos en conocimiento de los miembros de la bolsa de trabajo, así como del Comité de Empresa. En caso de no obtener respuesta se mandará un SMS o Whatsapp.

6. Siempre se procurará notificar a la persona con un mínimo de 48 horas de antelación, salvo casos urgentes (para sustitución en caso de I.T.).

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

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

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

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

- Si es la 1.<sup>a</sup> negativa la persona descenderá 5 puestos en la Bolsa de Trabajo.
- Si es la 2.<sup>a</sup> negativa, la persona descenderá, 10 puestos en la Bolsa de Trabajo.
- Si es la 3.<sup>a</sup> negativa la persona será dada de baja en la Bolsa de Trabajo. Para su reincorporación de nuevo a esta Bolsa de Trabajo deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa o al Comité de Empresa, siendo ubicado en el último puesto de la Bolsa.

Todas las penalizaciones son acumulativas mientras se esté de alta en el listado de bolsa.

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

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

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

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

- Preaviso inferior a 48 horas.
- Encontrarse o tener los motivos para estar de Incapacidad Temporal con justificante médico.
- Tener las condiciones de los permisos legales del Convenio y Estatuto y por el tiempo reflejado en el Convenio y en el Estatuto.
- Motivos de excedencia forzosa.
- Estar trabajando en otra de las empresas de Bizkaibus, entendiéndose como tales las 5 nuevas concesiones Bizkaibus con aportación de la vida laboral.



- Cuando contraiga matrimonio o unión no matrimonial (mediante certificado de convivencia), el aspirante tendrá derecho a ausentarse 20 días naturales como máximo.
- Cuando la trabajadora se encuentre en las diez semanas anteriores al parto, o dentro de las diecisiete semanas posteriores al mismo, que para los partos múltiples será dentro de las diecinueve semanas.
- En los casos de adopción se aplicará el mismo tratamiento y se aceptará como causa justificada de renuncia.

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

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

12. En el caso que un trabajador rescinda un contrato firmado con un mínimo de 15 días antes del inicio del contrato, descenderá 30 puestos en la Bolsa de Trabajo.

13. Todo trabajador con contrato indefinido o de relevo en cualquiera de las Concesiones Bizkaibus-Bilbobus-Euskotren, o que rechace un contrato de relevo en cualquiera de ellas será dado definitivamente de baja en esta Bolsa de conductores.

14. El personal de la bolsa podrá solicitar que no se les contrate dos quincenas consecutivas o no, fuera del periodo estival. Esta solicitud se le notificará a la empresa con un mínimo de 15 días de antelación y habrá un tope de 10 personas a la vez en dicha situación, atendándose según el orden de entrega de las mismas.

15. En caso de necesidad por no haber personal suficiente en la bolsa, la empresa podrá contratar personal de fuera de bolsa.

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

17. Control de la lista y de la Bolsa de Trabajo.

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

Dicha Comisión estará compuesta por:

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

18. Este acuerdo de bolsa se aplicará a partir de la firma del convenio y deja sin vigor todos los acuerdos anteriores a la firma de este convenio, incluidos los acuerdos de subrogación en materia de Bolsa de trabajadores.