OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

4442

RESOLUCIÓN de 19 de julio de 2013, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Transportes Pesa, S.A. para el año 2012.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 15 de julio de 2013, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 16 de julio de 2013, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, a fin de que completaran los datos estadísticos relativos a las tablas salariales, lo que se efectuó en REGCON el día 18 de julio de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i) del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio 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 el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de julio de 2013.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRANSPORTES PESA, S.A.» PARA EL AÑO 2012

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1.– Partes negociadoras.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado, de una parte, por la Representación de la Dirección de la Empresa y, por otra, por las personas componentes del Comité de Empresa de Gipuzkoa, de los Delegados/as de Personal de Bizkaia así como por el o la Delegado/a de Personal del Centro de Trabajo de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los Centros de Trabajo que la Empresa tiene en los tres territorios históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa.

Artículo 3.– Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a todas las personas que componen la plantilla de la Empresa, comprendiendo tanto al personal de carácter fijo, como eventual e interino, que se encuentre prestando sus servicios en la actualidad o que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

Artículo 4.– Ámbito temporal y denuncia de Convenio.

La duración del Convenio es de un año, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012 entrando en vigor, con efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2012.

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

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

Artículo 5.– Compensación y absorción.

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

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

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

Artículo 6.– Garantías personales.

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.– Organización del trabajo: principio general.

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

Artículo 8.– Forma de percibir las retribuciones.

El abono de los salarios se efectuará para el día 8 del mes siguiente al mes liquidado, salvo que por alguna circunstancia excepcional de acumulación de días festivos en los primeros días del mes, sea ello materialmente imposible; en tal caso se abonarán los conceptos fijos de la nómina para el día hábil anterior al día 8.

Los trabajadores y trabajadoras percibirán sus retribuciones mediante transferencia bancaria, en las cuentas corrientes de Cajas de Ahorros o Bancos designadas por cada persona de acuerdo con la Empresa.

Artículo 9.– Sueldo Base de Convenio.

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

Concretamente para los y las Conductoras-Perceptoras, el Sueldo Base de Convenio retribuye, además de las labores y obligaciones propias de su categoría, la realización de las operaciones precisas para la toma del servicio, tales como: revisar niveles, estado de los neumáticos, hacer aire, observar el buen funcionamiento de los principales controles del vehículo, repostar de combustible el vehículo, preparación de los documentos de control y billetaje, y el traslado del vehículo hasta la parada de salida dentro de la misma localidad del centro de trabajo.

Igualmente, dicho concepto salarial retribuye las operaciones para el deje del servicio, tales como: traslado del vehículo desde la parada de llegada hasta el centro de trabajo dentro de la misma localidad, revisión del vehículo sobre el estado en el que es dejado, repostar de combustible el vehículo, cierre de los documentos de control y del billetaje, y la elaboración del parte diario indicando todas las incidencias del servicio realizado.

Cuando la distancia desde su centro de trabajo a la parada de inicio o fin del servicio, y siempre que esta sea en el mismo municipio, exceda de siete kilómetros será de aplicación un plus especifico que se define en el artículo 24 del presente convenio.

El tiempo dedicado a todas esas labores no se contemplan en los gráficos y horarios de servicio, y su retribución está incluida en este concepto salarial.

Artículo 10.– Plus de antigüedad.

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa,

consistente en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%. Dichos porcentajes serán aplicados sobre las bases indicadas en el anexo de la Tabla de Sueldos para cada categoría profesional.

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

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

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

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

Artículo 11.– Gratificaciones extraordinarias y de participación en beneficios.

Dichas gratificaciones consisten en una mensualidad de los salarios bases de Convenio, incrementada con el plus mensual de antigüedad. Se abonarán haciéndose efectivas los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

Tales gratificaciones se devengarán y calcularán por semestres naturales, computándose por los meses de enero a junio para la paga extraordinaria de julio, por los de julio a diciembre para la extraordinaria de diciembre, y por el año natural anterior para la de participación en beneficios.

En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año o cese durante el mismo, se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe proporcionalmente con el tiempo trabajado. Del mismo modo se procederá cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por alguna de las causas indicadas en el artículo 45.1) del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, para la paga de participación en beneficios, dicho prorrateo no se realizará en los casos señalados en las letras c) y e) del número 1 del citado artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando la situación de I. T. haya sido por accidente laboral o por maternidad.

Artículo 12.– Incremento salarial para el año 2012.

Para todas las categorías, se aplicará un incremento del IPC de la CAPV del año 2011 a todos los conceptos económicos.

Artículo 13.– Jornada laboral.

La jornada laboral para las personas que trabajan en «Transportes Pesa, S.A.», dedicada al transporte de viajeros y viajeras por carretera, salvo pacto individual más beneficios o contratos individuales a tiempo parcial, será la que a continuación se establece:

a) Para el grupo de oficinas adscritas a la administración de las oficinas de Ibaeta.

La jornada será de 7 horas 15 minutos diarios, en jornada de lunes a viernes laborables, excepto los días 24 y 31 de diciembre que será de 5 horas 15 minutos. En el citado tiempo tendrá lugar un

descanso de 15 minutos, el cual tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo. Anualmente se multiplicará la jornada por los días de trabajo efectivo que correspondan. Para incorporarse al lugar de trabajo se fija la banda horaria de 07:00 a 08:30 horas. La hora de salida se establece de la suma de las 7 horas 15 minutos de jornada contados desde el momento de la entrada, excepto los días 24 y 31 de diciembre que será de 5 horas 15 minutos, teniéndose en cuenta los 15 minutos de descanso. Mensualmente se calcularán las horas a favor o en contra de los y las trabajadoras o de la Empresa respectivamente. Las horas resultantes de ese cálculo se deberán disfrutar o recuperar dentro del mes en curso o el inmediatamente posterior, comunicando al responsable de su departamento, o en su caso al departamento de personas, con la debida antelación y dentro de las siguientes normas:

– En ningún caso se podrá acumular jornada para disfrute de días de descanso.

– El mínimo de jornada diaria a realizar, en cualquier caso, será de cuatro horas.

– La realización de horas extraordinarias por parte de las personas que trabajan en la administración central de Ibaeta será preceptiva de la aprobación de las mismas por parte de la persona responsable del departamento. Caso de realizarse, el o la trabajadora podrá optar por el disfrute de descansos o el abono de las mismas hasta el límite de 80 horas anuales.

En el caso que un trabajador o trabajadora no se incorpore a su puesto de trabajo en el horario establecido o se vea en la obligación por alguna causa ajena a su trabajo a abandonar el mismo durante la jornada laboral, deberá rellenar la «Hoja de Ausencias», a fin de que le sea computada la jornada completa. Así mismo en el caso de ausencia total o parcial a lo largo de la jornada laboral por causa de una licencia prevista en este convenio, el o la trabajadora deberá rellenar la «Hoja de Ausencias». En ambos supuestos deberá entregar la citada hoja a la persona responsable de su departamento y, en su caso, al departamento de personas. La presentación al puesto de trabajo, sin motivo justificado, con posterioridad a la banda horaria establecida anteriormente y que marca el inicio de la jornada, dará lugar a las sanciones disciplinarias pertinentes.

Este acuerdo no será de aplicación a las personas que realizan su trabajo en el Servicio de Atención a Clientes, que se regirán por los turnos horarios establecidos y en jornadas de lunes a viernes laborables. La jornada laboral para los y las trabajadoras del Servicio de Atención a Clientes será de 7 horas 15 minutos.

b) Para el grupo de talleres.

La jornada laboral será de 7 horas 20 minutos de lunes a viernes laborables, en horario continuado de mañana o tarde y en función del calendario mensual establecido por la persona responsable del taller. Con el fin de garantizar la atención a la flota de vehículos que circulan los sábados y domingos, se establecerán un turno de trabajo para el fin de semana entre aquellas personas de taller que hayan comunicado su voluntad de realizarlo y para trabajadores y trabajadoras de nueva contratación.

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará en el turno de la mañana, de tal manera que las personas que forman el grupo de talleres trabajen tan sólo uno de esos días, según el turno semanal que les corresponda.

Las personas adscritas a la categoría de lavacoches tendrán una jornada diaria de 7 horas y 20 minutos de trabajo y descansarán mensualmente tantos días como domingos, fiestas y sábados laborables haya en cada mes natural, de acuerdo con el cómputo mensual de descansos establecido en el artículo siguiente, pero descansando regularmente los domingos y festivos y un sábado sobre dos, salvo en los centros de trabajo donde se trabaje los domingos y festivos para el personal que ya trabajaba en esos días o para personas trabajadoras de nueva contratación.

Todo trabajo extraordinario realizado por necesidad fuera de los horarios establecidos, dará derecho, a opción del o de la trabajadora, o bien a descansos compensatorios en la siguiente proporción: hasta 4 horas de trabajo: 4 horas de descanso, y de 4 a 7 horas y 20 minutos trabajadas: un día de descanso, o bien, al abono como horas extraordinarias de las horas efectivamente trabajadas hasta el límite de 80 horas anuales. De otra parte, todo trabajo extraordinario realizado en sus días de descanso, dará derecho, a la persona trabajadora, o bien a descansos compensatorios en la siguiente proporción: hasta 3 horas de trabajo: 4 horas de descanso, y, 3 a 7 horas y 20 minutos: un día de descanso, o bien, al abono del medio día de descanso o del día entero de descanso no disfrutado, según cada caso concreto.

Las personas pertenecientes al grupo de talleres dispondrán de un descanso de 15 minutos dentro de su jornada laboral diaria siempre que la misma se realice en horarios continuados y con una duración mayor a 4 horas, tanto en los turnos de mañana, como en los de tarde.

c) Para el grupo de explotación y para los administrativos al servicio directo de la explotación.

Su jornada será de 7 horas y 20 minutos de trabajo efectivo por cada día de trabajo, computándose, únicamente a efectos económicos, como tal jornada de 7 horas y 20 minutos, las que tengan una duración menor, descansando mensualmente tantos días como domingos, fiestas y sábados laborables haya en cada mes natural, de acuerdo con los cómputos mensuales establecidos en el artículo siguiente.

Para los y las conductoras-perceptoras:

La jornada laboral o los gráficos podrán ser: o continuados de mañana o de tarde, o partidos. Los gráficos continuados no superarán 9 horas desde su inicio en los días laborables (lunes a viernes); los sábados, domingos y festivos no superarán las diez horas desde su inicio.

Los gráficos continuados de mañana serán establecidos entre las 04:30 horas y las 15:30 horas. Los gráficos continuados de tarde serán establecidos entre las 12:30 horas y las 23:30 horas. No obstante, y por necesidades de explotación, algún gráfico podrá finalizar más tarde de las 23:30 horas, pero sin que desde su inicio se superan las 9 horas de lunes a viernes laborables y las 10 horas los sábados, domingos y festivos.

Se considerarán gráficos partidos aquellos que tienen una interrupción para efectuar la comida. Dispondrán de dos periodos de trabajo siendo cada periodo como mínimo de 2 horas 30 minutos, contando con una interrupción mínima de dos horas para efectuar la comida. Esta interrupción de dos horas para efectuar la comida tendrá lugar entre las 11:45 horas y las 15:15 horas, tanto si la partición tiene lugar en la población de la residencia laboral de la persona trabajadora como en población diferente, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo relativo al tiempo de comida. La partición del gráfico partido en el centro de trabajo se realizará entre las 11:45 y 15:15 horas, teniendo 3 horas de interrupción, de las cuales 1 hora como mínimo tendrá que estar dentro de ese horario, si eso no fuera posible, será abonada como tiempo de trabajo efectivo.

Los gráficos partidos no superarán las 11 horas desde su inicio en días laborables (de lunes a viernes) y las 12 horas para los sábados, domingos y festivos.

Excepción hecha de los siguientes servicios: Bilbao - San Sebastián - Lourdes, Lekeitio - San Sebastián los domingos y festivos, y el servicio Lanbus, que mantendrán su disponibilidad actual debido a cuestiones concesionales y/o contractuales.

El porcentaje de gráficos partidos respecto del total de la empresa no será superior al 30 por ciento. Dicho porcentaje será respetado en cada centro de trabajo.

Los tiempos reglamentarios de descanso dentro de la jornada del grupo de conducción marcados por la legislación vigente, tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo. Durante las pausas no se podrán realizar ningún trabajo.

Cada gráfico incluirá la valoración total de tiempo efectivo en el juego de gráficos que se entrega al personal.

Las personas que trabajan en Transportes Pesa, S.A. comprendidas en este convenio tendrán derecho al disfrute de un día menos de trabajo. Con el fin de que ese día libre esté previsto en los calendarios mensuales de servicios y de descansos, dicho día libre deberá ser solicitado por cada persona dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquél en que desee disfrutarlo. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más personas disfrutando del mismo día libre en cada Centro de Trabajo. Sin embargo, para los y las conductoras y los y las taquilleras que disfrutan sus descansos a cómputo mensual, ese día menos de trabajo está ya incluido en el mencionado cómputo de descansos.

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

A los efectos de determinar las fiestas anuales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, aplicándose el Calendario Laboral del Gobierno Vasco de acuerdo con lo expuesto en el artículo anterior sobre la jornada laboral para cada grupo profesional.

Así, para los grupos de oficinas y talleres, el calendario anual corresponderá con dicho calendario laboral, disfrutando cada persona de la fiesta local correspondiente a la de su Centro de Trabajo, teniendo también por disfrutadas las fiestas que puedan coincidir con el período individual de las vacaciones anuales.

a) Calendario con cómputo mensual de fiestas y de descansos.

Para todo el personal eventual, los y las administrativas al servicio directo de la explotación, trabajadores y trabajadoras del grupo de explotación, salvo para las y los conductores-perceptores, taquilleros y taquilleras de San Sebastián y Bilbao, y personas del grupo de lavacoches el calendario laboral será el que corresponda a cada persona de acuerdo con el siguiente cuadro de descansos en cada uno de los meses del año 2012:

2012	Sábados	Domingos	Festivos	Totales
Enero	4	5	Día 6	10
Febrero	4	4	--	8
Marzo	5	4	--	9
Abril	4	5	Días 5, 6 y 9	12
Mayo	4	4	Día 1	9
Junio	5	4	--	9
Julio	4	5	--	9
Agosto	4	4	Día 15	9
Septiembre	5	5	--	10
Octubre	4	4	Día 12 y 25	10
Noviembre	4	4	Día 1	9
Diciembre	4	5	Días 6,8 y 25	12
Totales	51	53	12	116

A dicho número de fiestas hay que añadir el correspondiente a las fiestas de cada Territorio y la fiesta local de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle para el año 2012:

En Gipuzkoa: 1 descanso más en julio (el 31).

En Bizkaia: 1 descanso más en julio (el 31).

En Álava: 1 descanso más en abril (el 28).

En San Sebastián: 1 descanso más en enero (el 20).

En Mondragón: 1 descanso más en junio (el 25).

En Berriatua: 1 descanso más en mayo (el 9).

En Bilbao: 1 descanso más en agosto (el 24).

En Vitoria-Gasteiz: 1 descanso más en julio (el 25).

En las vacaciones de cada persona trabajadora se considerarán como disfrutados los descansos que según el cómputo de descansos señalado anteriormente, coincidan con las mismas.

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

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

Para los trabajadores y trabajadoras fijas que sean Conductores/as-Perceptores/as y Taquilleros y Taquilleras de los Centros de San Sebastián y Bilbao, se les aplicará el siguiente prorrateo de descansos anuales: se tendrán en cuenta todos los sábados del año (51 en el año 2012), todos los domingos del año (53 en el año 2012), las 14 fiestas laborales del año 2012, el día menos de trabajo a que se hace referencia en el último párrafo del artículo anterior, resultando un total de 119 días de descansos en los doce meses del año. Respetando los días de descansos anuales que corresponde a cada una de los y las conductoras-perceptoras y la limitación de descansos aislados a 15 anuales y 2 al mes, el número de días de descanso mensuales podrá oscilar entre 8 y 12, garantizándose en todo caso 30 días de descanso en el período comprendido entre 1 de junio y 30 de septiembre, teniendo en cuenta que un mes de los cuatro mencionados es vacacional. La media de descansos mensuales a efectos de cómputo anual será de 10 en todos los meses del año, salvo en febrero que será de 9.

A las personas de taquillas de los Centros de San Sebastián y Bilbao se les aplicará el mismo prorrateo de descansos anuales reflejados en el párrafo anterior, repartiéndose entre todos los meses del año a razón de 10 al mes, salvo el mes de febrero que tendrá 9 y menos los que coincidan en el periodo vacacional. Al contrario de los y las conductoras-perceptoras, a las personas que realizan su trabajo de taquilla en los centros de trabajo de San Sebastián y Bilbao no se les aplicará la limitación de 15 descansos aislados anuales y de dos descansos mensuales, pudiendo serles designados en el calendario laboral mayor número de descansos aislados de los indicados, tanto mensual como anualmente.

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

Previo aviso al respectivo Jefe o Jefa de Tráfico de cada Centro de Trabajo, y teniendo en cuenta que los conductores y conductoras en todos los casos deberán cumplir con lo estipulado en el Reglamento (CE) 561/2006 y RD 902/2007 sobre tiempos de conducción y descanso, el personal de la misma categoría profesional podrán intercambiar los descansos fijados en el calendario mensual, previa petición por escrito, salvo que el Jefe o Jefa de Tráfico, por razones excepcionales, no pueda consentir el cambio previsto.

En dichos cambios voluntarios de descansos entre los trabajadores y trabajadoras, la Empresa considerará a todos los efectos laborales que el descanso ha sido disfrutado por la persona que lo tenía asignado, y que el trabajo ha sido realizado por quien también lo tenía asignado.

Cuando durante la vigencia del calendario mensual sea necesario anular alguno o algunos de los descansos previstos, se dará opción a la persona trabajadora a elegir el nuevo descanso entre los días que queden libres en ese mes, o a solicitar un descanso más para el mes o meses siguientes, incluso añadiéndolo al período de vacaciones, o también podrá optar por percibir el importe correspondiente siempre que no haya superado las 80 horas extraordinarias reglamentarias o acumularlo en la bolsa de horas para disfrutarlo durante el año siguiente.

El valor de un descanso no disfrutado dentro de un mes será abonado a razón de 108,75 euros. Dicha cantidad es aplicable a cualquier persona integrante de la plantilla de esta empresa independientemente de su categoría profesional.

Dado que las plantillas del personal en los diversos Centros de Trabajo cubren suficientemente las ausencias previstas, como son los días de descansos y las vacaciones reglamentarias, los descansos no disfrutados son considerados como estructurales.

Artículo 15.– Nombramiento de servicios y de descansos.

Se entregará un calendario anualizado con carácter meramente consultivo, analizándose dentro del año 2013 el grado de cumplimiento, realizándose propuestas de manera conjunta para corregir desviaciones que se deriven de su aplicación. En todo caso y como hasta la fecha, seguirán siendo los calendarios mensuales los que tendrán valor a todos los efectos.

El personal deberá conocer con 15 días de antelación el nombramiento concreto de servicios y descansos de cada mes.

Los gráficos y descansos se nombrarán de forma rotativa y en orden correlativo entre las personas integrantes de cada grupo en cada Centro de Trabajo, si bien deberá reemplazar también a las personas trabajadoras de los centros o grupos que no poseen entidad suficiente para que se cumpla este criterio.

Dicha forma rotativa y en orden correlativo en el nombramiento de gráficos y descansos serán establecidos en ciclos semanales para cada grupo de personas en cada centro, con un número igual de semanas por ciclo que el número de trabajadores y trabajadoras de cada grupo. En caso de aumentos o disminución de gráficos o de número de personas, se procederá a adaptar la

rotación y el ciclo a los cambios que vayan a producirse. Dichos ciclos con sus rotaciones serán entregados a la representación de la parte social con 20 días de antelación a su efectiva aplicación, para que puedan alegar lo que consideren oportuno.

Con este principio general de repartición del trabajo y de los descansos, se pretende evitar las diferencias de cantidad de trabajo y las consecuentes diferencias económicas entre las personas integrantes de cada grupo o centro.

Como principio general a los y las conductoras-perceptoras se les nombrarán los descansos al menos de dos en dos, mediando entre dos grupos de descansos como mínimo dos días de trabajo y evitando el conceder sólo un día de descanso. Sin embargo, dada la diversidad de número de gráficos para cada día de la semana, en la asignación de los descansos mensuales se seguirán los siguientes criterios: preferentemente serán nombrados de dos en dos; si ello no es siempre posible, se tratará de nombrarlos por grupos de 3 descansos, y en último caso, si hay que asignar descansos aislados, el máximo de los mismos será de 2 al mes y de 15 en el total de los once calendarios de trabajo al año de cada persona integrante de esta categoría profesional.

En los casos en que se nombre un único descanso suelto, salvo si dichos descansos sueltos corresponden a los 14 días festivos del año, deberán transcurrir al menos 36 horas seguidas sin trabajo entre el final del trabajo del día anterior y el comienzo de la jornada laboral del día siguiente al de descanso. Si resultase materialmente imposible el tener esas 36 horas de descanso ininterrumpido, el tiempo que falte será compensado como dieta de menor descanso.

Como mínimo un fin de semana completo al mes (sábado y domingo) se disfrutará de descanso. En el supuesto de que se pueda disfrutar de más de un fin de semana de descanso al mes, dichos fines de semana se repartirán equitativamente entre los componentes de cada grupo, de tal manera que cada persona deberá disponer, en el conjunto de sus once calendarios mensuales de al menos otros 9 fines de semana al año de descanso, lo que supone garantizar el disfrute de 20 fines de semana en cómputo anual sin tener en cuenta a estos efectos el periodo vacacional. Como norma general se asignará un fin de semana completo de descanso cada tres. En el supuesto que no fuera posible asignar un fin de semana completo de descanso cada tres, se pondrá previamente en conocimiento de la representación de la parte social del centro afectado. Cuando un o una trabajadora se encuentre en situación de baja por cualquier circunstancia, se le computarán como descansos y fines de semana disfrutados aquellos que le hubieran correspondido en su calendario de trabajo si se hubiera encontrado en activo durante ese mismo periodo.

En todos los casos se tendrá en cuenta que las personas pertenecientes al grupo de conducción no podrán trabajar más de 6 días consecutivos.

En el caso que una persona, a lo largo del año, cambie su contrato eventual por otro indefinido, disfrutará de tantos descansos como sábados, domingos y festivos tenga el mes, hasta la finalización de ese año, no siendo de aplicación el disfrute de los descansos mediante el calendario con cómputo anual de fiestas y descansos. Será a partir del mes de enero del año próximo cuando disfrutará los descansos según el cómputo anual de fiestas y descansos señalados en el apartado b) del artículo 14 del presente convenio colectivo.

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

Artículo 16.– Tiempo de trabajo efectivo.

Todo el tiempo empleado en la realización de los gráficos asignados tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El tiempo destinado a las labores de toma y deje así como el traslado del vehículo desde cocheras a la parada está incluido en el salario base como viene definido en el artículo 9 del convenio colectivo; igualmente el tiempo destinado a realizar la limpieza del autobús no será computable como jornada de trabajo al estar retribuida con su plus específico.

Artículo 17.– Horas extraordinarias.

Se entiende como tiempo extraordinario el que excede de la jornada diaria.

Será a elección de cada persona percibir, hasta el límite legal de 80 horas, o disfrutar las horas extraordinarias, computándose hora por hora. El precio de la hora extraordinaria será 16,38 euros.

Antes del 31 de diciembre de cada año se computarán las horas extraordinarias acumuladas por cada persona trabajadora para su disfrute.

La acumulación de las horas extraordinarias para su compensación por días enteros de descanso se efectuará de la siguiente manera:

El tiempo extraordinario generado por encima de la jornada ordinaria diaria se irá acumulando y será compensado a razón de un día menos de trabajo por cada 7 horas y 20 minutos.

Los días compensatorios se disfrutarán en los meses del año posterior al año en que se han realizado las horas extraordinarias, salvo durante los meses en que estén comprendidos los periodos de vacaciones indicados en el artículo 42.

A este efecto se computarán las horas extraordinarias realizadas en periodos anuales, desde el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente, para su compensación a partir del 1 de enero posterior. A tal fin, mensualmente, junto con la nómina, la empresa facilitará a cada persona trabajadora las horas extraordinarias realizadas pendientes de compensación por descansos.

El disfrute del total de los días de descansos compensatorios motivados por las horas extraordinarias generadas en el año anterior será continuado, disfrutando de descansos compensatorios además de los días de descansos que estén pactados en ese mes.

La Empresa establecerá un calendario para el disfrute de los descansos compensatorios que será entregado a la representación de la parte social dentro de la primera quincena del mes de diciembre de cada año para que puedan ser elegidos por cada persona trabajadora antes del día 20 de diciembre.

El cambio de días de trabajo por días de descanso compensatorio estará limitado, como principio general, al hecho de que no coincidan en dichos descansos compensatorios más del 10% de los y las conductoras perceptoras de cada centro de trabajo, siendo dichos días de descansos compensatorios concedidos siguiendo el orden establecido por las personas trabajadoras o por su representación.

En su defecto, a falta de acuerdo entre los mismos, se procederá asignando los descansos compensatorios en orden inverso al turno de elección de los periodos de vacaciones.

Excepcionalmente, cuando los y las conductoras perceptoras realicen normalmente el gráfico asignado y que por necesidades urgentes o de tráfico deban realizar, antes del inicio o después de la finalización de dicho gráfico asignado, algún otro servicio que conlleve la prestación de otro

trabajo, el tiempo invertido en el «segundo gráfico» será considerado de la siguiente manera: el segundo gráfico iniciará desde el momento en que el Jefe o Jefa de Tráfico determine su incorporación al servicio de la empresa. El tiempo empleado para la realización de este segundo gráfico será tenido en cuenta, en su totalidad, como horas extraordinarias.

En cuanto al tiempo que pueda darse entre el fin del primer gráfico y el inicio del segundo o viceversa, el mismo no será tenido en cuenta si entre ambos gráficos dicho tiempo es superior a una hora. Sin embargo, cuando el tiempo entre ambos gráficos no medie una hora, ésta se computará como tiempo de trabajo efectivo. Además, el tiempo entre ambos gráficos también será tenido en cuenta a efectos del cómputo de tiempo para la comida, aplicándose lo dispuesto sobre el mismo más adelante. De otra parte, el tiempo del inicio o fin del «segundo gráfico» también será tenido en cuenta para la dieta de cena así como para el tiempo de desayuno y el de cena, y para la indemnización que pueda corresponder por menor descanso.

Para todos los trabajadores y trabajadoras temporales:

Las horas extras serán retribuidas y liquidadas mensualmente según el valor establecido, sin que a estos trabajadores, dada su condición de temporalidad, les sea de aplicación la posibilidad de su compensación por días de descanso.

Artículo 18.– Gráficos y tiempos de reserva.

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

Los gráficos enteros de reserva tendrán a todos los efectos la consideración de gráficos debiendo figurar en los calendarios mensuales dentro de cada grupo; los gráficos de reserva se llevarán de forma rotativa y correlativa entre sus componentes y contarán con una sola partición para efectuar la comida cuando se trate de jornada partida.

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

Los gráficos normales sólo podrán tener una reserva, teniendo también la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 19.– Incentivos.

Los incentivos que todas las categorías profesionales venían percibiendo al 31-12-2011 serán incrementados en un 2,40 por ciento en el año 2012, abonándose los mismos en los 12 meses del año.

Artículo 20.– Plus de percepción.

Para los y las conductoras-perceptoras, el Plus de Percepción retribuye la realización de las funciones relativas a la preparación y apertura de la hoja de liquidación y de la máquina expendedora de billetes, la venta de billetes o de cualquier otro título de viaje, la revisión y el control del pasaje y de los títulos de viaje que éstos utilicen, la descarga de la información de las máquinas expendedoras de billetes y canceladoras, y la liquidación y entrega del dinero recaudado, siendo su retribución para el año 2012 de 339,59 euros, abonándose en los 12 meses del año. En aquellos casos debidamente fundados y que por necesidades de la Empresa realice solamente las funciones de conductor o conductora, se le respetará este complemento.

Artículo 21.– Coches de refuerzo.

Cuando los y las conductoras-perceptoras, en cuanto a perceptores, aseguren más de un coche por servicio, percibirán diariamente 4,42 euros durante el año 2012, con el fin de atender, en todos los coches, a los trabajos propios de su categoría profesional.

Artículo 22.– Plus por trabajo en domingos y festivos.

Toda aquella persona que realice su jornada diaria de trabajo en domingos o festivos, percibirá un «Plus de Festivos».

La cuantía de dicho Plus de Festivos será, para el año 2012, de 36,23 euros, abonándose por cada jornada trabajada en domingo o festivo.

Artículo 23.– Plus de paquetería.

El Plus de Paquetería, por importe de 7,05 euros por día, será abonado a las personas integrantes del grupo de conducción que hagan los gráficos que tengan asignada la realización de la paquetería, con la obligación y responsabilidad del traslado del los paquetes y encargos facturados desde la taquilla al autobús y del autobús a la taquilla, tanto en origen y en las taquillas de puntos intermedios, como en destino.

De otra parte, dado que los y las los Conductoras-Perceptoras tienen la obligación de facturar siempre en el autobús los paquetes y encargos que les sean encomendados para ser entregados a la llegada al destino, percibirán como plus de paquetería, el 10% del total recaudado por dicha facturación, salvo cuando la misma se realice dentro de los gráficos que tengan ya asignado el Plus de Paquetería del párrafo anterior.

En los casos en los que los y las conductoras realicen cualquier gráfico que no tenga asignada el Plus de Paquetería y que hayan facturado paquetes en el autobús para su entrega a la llegada del mismo a su destino, no pudiendo realizar la entrega por no presentarse la persona destinataria de los paquetes, los guardarán en el autobús, y el personal de conducción quedarán así eximidos del traslado y responsabilidad de dichos paquetes, pudiendo, si lo desean, hacer entrega de los mismos en la taquilla más cercana.

Artículo 24.– Plus de distancia.

Se establece un plus de 6,56 euros por día de trabajo para los y las conductoras-perceptoras cuya distancia desde su centro de trabajo a la parada de inicio o fin de servicio, y siempre que esta sea en el mismo municipio, exceda de 7 kilómetros.

El cómputo de la jornada comienza desde el inicio del primer servicio en la parada y finaliza con la llegada a la última parada del itinerario.

En el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, los gráficos partidos tendrán una valoración añadida de 20 minutos para el trayecto Estación Vitoria-Jundiz y otros 20 minutos para el trayecto Jundiz-Estación de Vitoria. Esta valoración compensa el desplazamiento que esos gráficos partidos deben realizar a la cochera de Jundiz, y tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y computable para el cálculo del tiempo de comida.

Artículo 25.– Plus de nocturnidad.

Las personas que tengan habitualmente su jornada laboral que transcurra al menos tres horas dentro del período nocturno (entre las 22:00 horas y las 06:00 horas), percibirán una retribución específica como plus de nocturnidad, consistente en el 25 por cien del respectivo salario base del

Convenio. A tales personas trabajadoras no les serán de aplicación los artículos 34 y 36 del presente Convenio, en cuanto a las indemnizaciones por desayuno y por cena.

Artículo 26.– Servicios nocturnos y especiales.

Cuando las Diputaciones soliciten a la Empresa la realización de servicios nocturnos, esta comunicará lo antes posible a las personas representantes de la parte social tanto la solicitud recibida como la previsión de los gráficos a realizar. Dichos gráficos serán de jornada continuada y contemplaran lo establecido en el artículo 19 del presente convenio colectivo en materia de tiempos máximos de conducción y descansos.

Los gráficos nocturnos tendrán, a todos los efectos, la misma consideración que el resto de gráficos dentro de la organización general. El servicio será considerado siempre como jornada de trabajo del día que ese grafico nocturno ha sido nombrado en el calendario de trabajo.

La realización de un gráfico nocturno no supondrá merma alguna en los descansos a disfrutar dentro del mes, que siempre serán respetados. Tras la realización de un servicio nocturno el nombramiento del siguiente servicio será de otro gráfico nocturno, siempre que ese existiese, y como máximo dos servicios nocturnos consecutivos, y/o dos o tres días de descanso.

Si por motivos de incidentes o altercados cualquier servicio nocturno sufriera alteraciones que impidan el habitual desarrollo del mismo, la Empresa adoptará, de acuerdo con las personas representantes de los y las trabajadoras, las medidas necesarias para garantizar que el servicio sea prestado con normalidad.

No se realizarán servicios nocturnos las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

Por la realización de un servicio nocturno la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre una compensación económica o el disfrute de un día de descanso según se detalla a continuación:

a) Compensación económica: la persona que lo realice percibirá, por cada servicio nocturno prestado, la cantidad de 125,50 euros. En dicha compensación económica se encuentran incluidos todos los conceptos variables así como la realización por parte de la persona que lo ha prestado de la limpieza interior del vehículo utilizado.

b) Compensación por descanso: quien lo realice disfrutará, por cada servicio nocturno prestado, de un día de descanso compensatorio, que se agregará a los días de descanso que le correspondan en el mes en el que se le asigne este descanso compensatorio.

Los servicios especiales que se presten fuera del horario habitual de la línea regular y que finalicen después de la una de la madrugada cobrarán una dieta adicional de cena, si finalizarán después de las tres de la madrugada se incrementará en una nueva dieta.

Artículo 27.– Desplazamientos especiales.

Los conductores y conductoras que realicen normalmente los gráficos de líneas del Centro de Trabajo de San Sebastián, como compensación al hecho de que el lugar donde terminan o empiezan el servicio es diferente al del inicio o fin del mismo, percibirán la cantidad de 56,98 euros por mes, salvo en período de vacaciones o de bajas laborales. En caso de realizar dichos gráficos esporádicamente, percibirán la cantidad de 2,70 euros por día de trabajo, en concepto de gastos de viajes.

Artículo 28.– Movilidad geográfica sin cambio de centro de trabajo.

La presente movilidad comprende la realización de servicios esporádicos, fuera de su residencia laboral, con un máximo de 4 días por persona al mes, realizando gráficos propios de otros centros de trabajo. En los presentes casos, la Dirección se reserva el poder asignar, respetando la rotación de gráficos en el calendario mensual, a las personas trabajadoras que tengan que desplazarse, el gráfico o servicio que resulte objetivamente menos costoso para la Empresa, respetando el artículo 15 del presente Convenio de Empresa.

En tales casos, el tiempo del desplazamiento para el trabajador o trabajadora que se desplace conduciendo vehículos de la Empresa, de viajero/a en vehículos propios de la Empresa o en vehículos ajenos a la misma, se considerará trabajo efectivo a todos los efectos. En el caso que el desplazamiento de viajero/a se realice en vehículos ajenos a la misma, además la Empresa correrá con los costes de dicho viaje.

Si la persona acepta realizar los desplazamientos por sus propios medios, percibirá una compensación como indemnización por kilometraje, consistente en el abono de 0,35 euros kilómetro. En este caso también para el cómputo del inicio o fin de la jornada de trabajo se tendrán en cuenta a todos los efectos su propio centro de trabajo, si bien para el cómputo del tiempo de desplazamiento se tendrá en cuenta el tiempo realmente empleado.

De otra parte, cuando durante el tiempo de su jornada laboral una persona se desplace por motivos de trabajo con su vehículo propio, su utilización será compensada, como indemnización por kilometraje a razón de 0,35 euros por kilómetro.

Artículo 29.– Movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo.

En los supuestos de cambio de centro de trabajo que lleve a efecto la empresa, de forma definitiva, que por no exigir el cambio de residencia de la persona sean ajenos a la regulación contenida en el artículo 40 del ET, los trabajadores y trabajadoras afectados percibirán de la empresa, mensualmente, la cantidad que resulte de los siguientes supuestos:

a) Si acudiere al centro de trabajo, con vehículo propio, la cantidad de 0,29 euros por cada kilómetro que tenga que recorrer de más en los días en que efectivamente trabaje, computándose un viaje de ida y otro de vuelta diario desde su domicilio hasta el nuevo centro de trabajo, respecto de los que, en el mismo computo hubiera tenido que recorrer anteriormente desde su domicilio para acudir al centro de trabajo antiguo. En todo caso se computarán las distancias entre los distintos puntos, por el recorrido más corto posible dentro del sistema de carreteras, excluidas las de peaje.

b) Si acudiere al centro de trabajo en un servicio regular de transporte público, la diferencia entre el precio del/los billete/s de los referidos servicios de transporte que precise utilizar entre su domicilio y el nuevo centro de trabajo, respecto del precio del/ los billete/s de los servicios de transporte que utilizaba anteriormente desde su domicilio y el centro anterior, en los días en los que efectivamente trabaje, computándose una ida y una vuelta diaria.

c) En los supuestos en el que el desplazamiento se hiciera, en todo o en parte, conduciendo vehículo de la empresa o como viajero/a en vehículo de la misma, el trayecto así realizado se computará a coste cero, salvo que la empresa percibiera alguna cantidad de la persona trabajadora por el transporte, en cuyo caso se aplicará a dicha cantidad lo dispuesto sobre el billetaje en el apartado b) anterior.

El derecho a las percepciones económicas referidas en los apartados anteriores, podrá ser sustituido de mutuo acuerdo entre la Empresa y el o la trabajadora, con extinción de aquél derecho, por el abono a la persona de un único pago a tanto alzado, cuyo importe habrá de ser fijado necesariamente en el acuerdo que alcancen las partes.

Artículo 30.– Plus limpieza de autobuses.

Los y las conductoras-perceptoras adscritos a los Centros de Trabajo de Bilbao y San Sebastián realizarán la limpieza de los autobuses, abonándose por ella la cantidad de 9,08 euros día trabajado asegurándoles un mínimo de 21 días al mes, pero dicho mínimo, incluso trabajando más de 21 días, también será el número máximo de limpiezas abonadas por mes.

La misma cantidad de 9,08 euros por día de trabajo será abonada a los demás conductores y conductoras perceptoras que por necesidad de algún gráfico o servicio concreto tengan que realizar la limpieza total de su vehículo, o la mitad de dicha cantidad si realizan tan sólo la limpieza interior, siempre con la limitación del párrafo anterior del abono de dichas cantidades con el tope mensual de 21 limpiezas.

Por extensión, cuando el personal que realiza los trabajos de taquilla limpie los locales anejos a la misma, percibirá una compensación económica de 4,55 euros por día en que se realice dicha limpieza, la cual sólo será abonada a una sola persona por día en cada taquilla respectiva.

Artículo 31.– Plus por menor descanso.

Dado que en el presente Convenio se establecen normas sobre períodos de conducción y de descansos, las cuales en su conjunto son más beneficiosas para las personas trabajadoras que la normativa en vigor de la Unión Europea, se seguirán considerando los descansos semanales y el descanso entre jornadas laborales como hasta el presente y dentro de lo estipulado en el presente Convenio sin aplicar estrictamente la legislación de la UE Así, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de, al menos, 12 horas.

Cuando existan gráficos que objetivamente no puedan ajustarse a esos criterios y la persona no disponga de 12 horas ininterrumpidas de descanso entre jornada y jornada de trabajo por motivos no imputables al mismo, el tiempo que falte para las 12 horas será abonado, como plus, percibiéndose la cantidad de 8,03 euros por hora.

Las personas que por razón de servicio deban trabajar los días de Año Nuevo o Navidad, percibirán por dicho motivo una compensación económica a determinar como resultado de una negociación concreta sobre el tema.

Artículo 32.– Dieta por gastos.

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

La cuantía de las dietas será de 13,77 euros para la comida y para la cena; 15,79 euros por pernoctar y de 43,33 euros cuando se trate de dieta completa, y excepcionalmente, la cuantía de las dietas será doble para los servicios discrecionales fuera de los gráficos.

Artículo 33.– Tiempo para el desayuno.

Cuando un servicio empiece antes de las seis horas, el tiempo de trabajo que se realice antes de esa hora se abonará como dieta de desayuno en proporción a 10,97 euros la hora.

Artículo 34.– Tiempo para efectuar la comida.

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

a) En los gráficos continuados: cuando la jornada laboral empiece antes de las 12:30 horas, se abonará una dieta entera de comida, y cuando el servicio continuado termine después de las

15:30 horas, se abonará también una dieta entera de comida. Si el gráfico continuado comienza a las 12:30 horas, se le abonará media dieta de comida, equivalente a 60 minutos de tiempo de comida a razón de 6,91 euros la hora, y si comienza entre las 12:35 horas y las 13:00 horas se abonará el tiempo que falte hasta las 13:00 horas en proporción a la media dieta a razón de 6,91 euros la hora.

b) En los gráficos partidos, la partición de la jornada o interrupción del servicio para la comida, de una hora como mínimo, tendrá lugar entre las 11:45 y las 15:15 horas, garantizando 2 horas para efectuarla.

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

Igualmente en dichas jornadas o servicios partidos, el tiempo que falte para completar la segunda hora destinada a la comida, se abonará, por hora a razón de 6,91 euros la hora, en proporción a media dieta.

Artículo 35.– Tiempo para efectuar la cena.

Cuando un servicio finalice entre las 22:00 y las 23:00 horas, el tiempo que exceda a partir de las 22:00 horas se abonará en proporción a 13,77 euros la hora para todas las categorías profesionales, importe de la dieta de cena, abonándose ésta íntegramente cuando el servicio finalice a las 23:00 horas o después de esta hora.

Artículo 36.– Quebranto de moneda.

Por el concepto del quebranto de moneda, los y las conductoras-perceptoras y personas de facturación percibirán la cantidad de 1,20 euros por día de trabajo. Asimismo, por llevar al Banco el dinero recogido de otras personas trabajadoras de la Empresa, percibirán la cantidad de 2,28 euros, por día de trabajo.

Todas las personas que recogen el dinero de otras, percibirán por este concepto la cantidad de 3,21 euros, por día de trabajo. Asimismo, por llevar al Banco el dinero recogido de otras personas trabajadoras de la Empresa, percibirán la cantidad de 2,28 euros, por día de trabajo.

Artículo 37.– Modificación de servicios, gráficos y valoraciones de recorrido.

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

La modificación de los servicios que supongan una autorización administrativa, será comunicada a la representación de la parte social de manera consecutiva al recibo del escrito de dicha autorización.

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

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

De otra parte, cuando el gráfico asignado no se realizase en su totalidad tal como previsto por razón de tráfico, averías o de fuerza mayor, o su realización se prolongara por las mismas razones más allá del tiempo previsto para su finalización, será abonado de acuerdo con lo efectivamente realizado.

Sin embargo, en caso de que por parte de la Empresa se redujese el tiempo del gráfico ya asignado a una persona sin que existan las razones expuestas, asignando a otra la parte suprimida de dicho gráfico, la primera tendrá derecho a que se le abonen los tiempos extraordinarios previstos en dicho gráfico.

A efectos de valoración de recorridos, con la debida antelación se presentará a la Representación de la parte social las modificaciones de los recorridos vigentes.

Con respecto a los nuevos recorridos se valorarán efectuando el recorrido 2 personas integrante del Comité de Empresa así como dos representantes del Departamento de Tráfico.

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

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

CAPÍTULO III

OTROS ASPECTOS LABORALES

Artículo 38.– Prendas de trabajo.

Con el fin de llegar a dar una imagen unitaria de empresa y como muestra de respeto a la clientela y la ciudadanía, el uso de las prendas de trabajo será obligatorio para todas las personas al servicio directo de la explotación. Para ello, en el primer trimestre del año, la Empresa entregará a los trabajadores y trabajadoras de movimiento dos uniformes cada año, uno de verano y otro de invierno, con el siguiente detalle:

– A los y las conductoras-perceptoras: 2 camisas de manga corta o polo, 2 camisas de manga larga, un pantalón ligero y otro más grueso, un jersey o chaleco y un chaquetón, siendo excepcionalmente esta última prenda válida para tres años; también se entregará un buzo a aquellas

personas de este grupo profesional que lo soliciten y precisen. Igualmente, se entregarán cada dos años un par de botas de agua a quienes tienen asignada la limpieza de los vehículos y/o realicen el repostaje de los autobuses.

La empresa entregará una bolsa de trabajo a todas las personas con contrato fijo o eventual que por sus funciones lo necesite.

Al personal de taquilla y facturación: lo mismo que a los conductores y conductoras o su equivalente para las taquilleras, salvo el chaquetón si el mismo no es necesario. Además a las personas del grupo de facturación, que realicen esa labor profesional, se les entregará cada dos años calzado de seguridad con la puntera reforzada.

– A los inspectores e inspectoras: 4 camisas, un traje completo y una prenda de agua- abrigo, válido éste para dos años.

– Al personal de talleres, incluidos el grupo de limpieza: 2 buzos y un par de botas dentro de los dos primeros meses de cada año; también se les entregará un traje de agua a quienes lo soliciten; dicho traje de agua será repuesto cuando el mismo esté inutilizable: igualmente se les entregará una prenda de abrigo válida para tres años.

El modelo o tipo de prendas deberá contar con el visto bueno de la Dirección de la Empresa y de la representación de la parte social.

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

Artículo 39.– Consultas médicas y Seguridad y Salud Laboral.

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

La Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos, deberes y responsabilidades recíprocas que en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por la legislación general vigente en cada momento, así como por las disposiciones específicas de este Convenio sobre la materia.

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

Con el fin de que todas las personas de la Empresa tengan garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa, dentro de los tres primeros meses del año, organizará y ofrecerá una revisión médica anual para quienes lo deseen y soliciten. Sin embargo, el grupo de conducción y del personal de taller se someterán obligatoriamente a dicha revisión médica adecuada a su puesto de trabajo. Los gastos de la misma serán por cuenta de la Empresa.

A las personas que se inscriban para pasar la revisión médica, el grupo de conducción y de taller que deben someterse a la misma obligatoriamente, la Empresa les facilitará la revisión en días de trabajo. La Empresa organizará la revisión dentro de la jornada laboral. Si esto no fuera posible se abonarán dos horas extraordinarias.

Artículo 40.– Gestión y Complemento de las prestaciones en caso de Incapacidad Temporal.

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

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

Siempre que en las situaciones de baja por Incapacidad Temporal las prestaciones legales se mantengan como en la actualidad, la Empresa abonará a las personas trabajadoras que se encuentren en tal situación, las cantidades siguientes:

a) En I. T. por enfermedad: en los 20 primeros días: el 65 por cien de la base que haya servido para el cálculo de la prestación, y el 95 por cien de la misma base a partir del día 21.º de baja, siendo por tanto el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a los quince primeros días de la baja, a un 5% en los días 16.º al 20.º, y a un 20% de lo abonado a partir del día 21.º.

b) En I. T. por accidente laboral: desde el primer día de baja: el 100 por cien de la base que haya servido para el cálculo de prestación legal, siendo por tanto el complemento a cargo de la Empresa lo correspondiente a un 25% de lo abonado.

Artículo 41.– Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales.

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

Dicho seguro cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

– Por muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual, reconocidas por los organismos competentes o, en su caso, por la jurisdicción laboral: 48.000 euros.

– Por invalidez permanente parcial con pérdidas anatómicas o funcionales que no constituyan las incapacidades descritas en el párrafo anterior, se indemnizará conforme a los baremos y porcentajes establecidos en la Póliza, sobre el capital asegurado de 48.000 euros.

La prima correspondiente a dicho Seguro será satisfecha por la Empresa, si bien la mitad de la misma será a cuenta del personal, por lo que la Empresa deducirá de la nómina mensual de cada trabajador o trabajadora una doceava parte del total anual que a cada uno corresponda.

A los efectos de determinar la fecha del hecho causante, el capital asegurado y la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente, sea o no de trabajo, incluido el

infarto y el ictus, la fecha del hecho causante es la misma fecha en que ocurra dicho accidente, y en consecuencia la indemnización exigible será la pactada en dicha fecha y la misma correrá a cargo de la aseguradora con quien estuviera pactada la Póliza en dicho momento, sin perjuicio de la subsidiaridad que por Ley pudiera determinarse.

Artículo 42.– Licencias.

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

No obstante, la licencia por matrimonio del trabajador o trabajadora se entenderá referida a días naturales, los cuales, a petición de la persona interesada, podrán computarse desde fechas anteriores a la celebración del matrimonio.

Excepcionalmente para las licencias contempladas en los párrafos f), g) y h), las personas trabajadoras dispondrá de un margen de hasta 7 días naturales desde el hecho causante para hacer uso de tales licencias.

Para que puedan ser concedidas las licencias, el personal deberá solicitarlas previamente, ante el o la responsable correspondiente, debiendo presentar los justificantes que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la obtención de las mismas.

La falta de cumplimiento de los requisitos exigidos, así como si la causa alegada resultase falsa o se hubiera desvirtuado la misma por parte de la persona solicitante, dará lugar a responsabilidad disciplinaria correspondiente.

La licencia por necesidad de atender asuntos propios, deberá notificarse con la suficiente antelación a la persona responsable correspondiente para su concesión.

Si las licencias no se piden cumpliendo los requisitos indicados, se pierde el derecho a las mismas. Sin embargo, en cualquier caso, se contemplará el lado humano de cada situación, y se podrá llegar a acuerdos compensatorios. En ningún caso las licencias podrán ser compensadas económicamente.

Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

a) Matrimonio del trabajador o trabajadora: 18 días naturales.

b) Matrimonio de padre o madre, hijos e hijas y hermanos o hermanas: 1 día de trabajo, ampliable a 3, en caso de que la distancia sea superior a 150 km, siendo 2 de ellos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

c) Alumbramiento de la cónyuge: 2 días de trabajo, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución.

d) Muerte del o de la cónyuge o hijos e hijas: 4 días de trabajo.

e) Muerte de padre o madre y hermanos o hermanas: 2 días de trabajo, ampliables a 5, en caso de que la distancia sea superior a 150 km; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

f) Enfermedad grave con ingreso en institución sanitaria del o la cónyuge o hijos e hijas: 3 días de trabajo retribuido, ampliable a 6, siendo los tres últimos sin retribución.

g) Enfermedad grave sin ingreso en institución sanitaria del o de la cónyuge o hijos e hijas: 2 días de trabajo retribuidos, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución.

h) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de padre, madre o hermanas y hermanos: 2 días de trabajo retribuidos, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

i) Muerte de abuelos o abuelas, nietos o nietas, e hijos e hijas políticas: 1 día de trabajo; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

j) Traslado de domicilio: 1 día de trabajo.

k) El tiempo necesario para la tramitación de documentos públicos, cuando los mismos tengan que ser tramitados personalmente por la persona trabajadora y que no puedan tener lugar fuera de las horas de trabajo.

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

l) En los días de bautizo y primera comunión de hijos e hijas se hará coincidir un día de descanso con dichos días.

m) Permiso por lactancia: además de lo estipulado en el artículo 37 párrafo cuarto del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación, el o la trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir el derecho por un permiso de 14 días laborables que se acumularán a su permiso de maternidad.

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

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

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

Artículo 43.– Conciliación de la vida laboral y familiar.

Los y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas integrantes de la plantilla para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas, que trabajan en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la Empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 44.– Vacaciones.

Los y las conductoras perceptoras y el personal de taquillas de los centros de trabajo de San Sebastián y Bilbao tendrán derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones, mientras que para el resto de personas las vacaciones serán de 27 días laborables, incluidos los sábados laborables.

Las vacaciones se disfrutarán por año natural. En aquellos casos en que el personal hubiera ingresado en el transcurso del año, se calcularán los días de vacaciones que le correspondan en proporción a su tiempo de servicio.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario base, plus de antigüedad, plus de perceptor e incentivos, si la persona trabajadora los tuviera.

La Empresa, antes de determinar los períodos de vacaciones para todo el personal, con la antelación debida propondrá previamente a la Representación de la parte social los periodos de vacaciones disponibles para cada grupo de trabajo en cada centro, para que aleguen lo que consideren oportuno sobre los mismos.

Con el fin de que ninguna persona tenga un trato preferencial o discriminatorio en el disfrute anual de sus vacaciones, la Dirección de la Empresa la Representación de la parte social elaborarán unos turnos para que los trabajadores y trabajadoras vayan eligiendo sus vacaciones entre los periodos propuestos por la Dirección de la Empresa, de tal manera que los turnos de elección de las vacaciones anuales sean rotativos entre las personas que componen cada grupo en cada centro de trabajo.

Las vacaciones de todo el personal se disfrutarán en los meses comprendidos entre junio y septiembre, salvo las adscritas a la oficina central de Ibaeta y al Servicio de Atención a Clientes que podrán disfrutarlas durante todo el año comunicándolo a la persona responsable de su departamento. El personal con contrato eventual podrá disfrutar las vacaciones que le correspondan en cualquier mes del año.

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

La Empresa aceptará cambios de periodos de vacaciones entre los y las conductoras-perceptoras, salvo en ocasiones excepcionales y debidamente justificadas. Una vez aceptado el cambio, será responsabilidad de la Empresa cubrir el servicio de la persona que conduce y realiza el trabajo ante posibles bajas de enfermedad, accidentes o licencias.

Artículo 45.– Renovación del permiso de conducir. Retirada del permiso de conducir.

Renovación del permiso de conducir.

La empresa abonará al personal que utilice para su trabajo el carnet de conducir la renovación del permiso de conducir clase «D», y Tarjeta de Tacógrafo Digital a aquellas categorías profesionales que conlleven la obligatoriedad de su titularidad.

Quedarán exentos de dicho abono el personal acogido a una jubilación parcial según el presente convenio.

Retirada del permiso de conducir:

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

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

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

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

b) En cualquier caso, los primeros 31 días de privación de carnet, podrán aplicarse al período de vacaciones reglamentario, subsistiendo, en su caso, las obligaciones expresadas, a partir del día 32 de los de privación de carnet.

c) Todo conductor o conductora-perceptora a quien se le retire el carnet por decisión administrativa o judicial, está obligada a comunicar a la Dirección de la Empresa la retirada del carnet y la duración de dicha retirada, aunque tenga el contrato de trabajo suspendido por cualquier causa (IT, vacaciones, etc.).

El o la conductora responderá de cualquier daño y perjuicio que pueda producirse por la realización de servicios sin la posesión del carnet de conducir, como consecuencia de la falta de comunicación por escrito, respecto al día exacto en que se le ha retirado el permiso de conducir.

d) En caso de reincidencia, cualquiera que sea el motivo y la duración de la retirada del carnet, la persona afectada podrá ser despedida de la Empresa, quedando extinguido el contrato de trabajo.

Se considerará que existe reincidencia cuando la reiteración de los delitos que lleven consigo la privación del carnet, se haya producido dentro de un mismo año natural.

e) Cuando la retirada del carnet, judicial o administrativamente, sea debida a un hecho acaecido con anterioridad a la entrada, con carácter indefinido en la empresa, el o la conductora-perceptora quedará en situación de excedencia forzosa durante el periodo de retirada de carnet. Al finalizar esta situación se incorporará a la Empresa en la misma categoría y condiciones económicas que disfrutaba con anterioridad, exceptuándose la fecha de antigüedad, a cuyo cómputo no se sumará el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia forzosa.

Artículo 46.– Dimisión del personal y plazo de preaviso.

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

Artículo 47.– Jubilación anticipada a los 64 años y jubilación obligatoria a los 65 años.

Siempre que una persona componente de la plantilla desee jubilarse con el cien por cien de sus derechos pasivos al cumplir 64 años de edad, y que la Empresa prevea el mantenimiento de su puesto de trabajo ésta podrá sustituir, simultáneamente, al trabajador o trabajadora que desea jubilarse por otra persona que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, pero siempre dentro de la normativa legal vigente en cada caso sobre esta materia.

Cuando una persona trabajadora llegue a la edad de 65 años y haya cotizado los años necesarios para percibir el 100 por cien de la pensión de jubilación, deberá jubilarse, por lo que causará baja definitiva en la empresa por tal motivo el mismo día de cumplir los 65 años.

Artículo 48.– Jubilación parcial, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo.

Aplicación de la Normativa Vigente a la Empresa:

1.– Al llegar a la edad de 60 años, –o más, según los casos legales establecidos–, todo trabajador o trabajadora de la empresa tendrá derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial simultaneada con un contrato a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo de acuerdo con la normativa vigente. Para ello, el trabajador o trabajadora deberá solicitar a la Dirección de la Empresa su deseo de acogerse a la jubilación parcial, desde los dos meses anteriores a cumplir la edad establecida y dentro de los 12 meses siguientes a la misma, sin que la Empresa esté obligada de acceder a ninguna solicitud presentada en ese sentido después del transcurso de esos 12 meses.

2.– El trabajador o trabajadora se acogerá a la jubilación parcial máxima permitida y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la Empresa por el resto de la jornada de trabajo. La Empresa, al mismo tiempo, suscribirá un contrato de relevo a tiempo completo y por una duración igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. Sin embargo, la Empresa se compromete a convertir dicho contrato de relevo temporal en contrato de relevo indefinido transcurridos dos meses desde la fecha en que fue contratado. Al trabajador/a relevista le serán de aplicación las condiciones laborales establecidas en la Empresa para su categoría profesional.

3.– La fecha concreta en que se produzcan tales hechos deberá ser pactada entre el trabajador/a que acceda a la jubilación parcial y la Dirección de la Empresa. La jubilación parcial y, en consecuencia, la vinculación laboral con la Empresa se extinguirá en todo caso cuando el trabajador o trabajadora llegue a la edad de los 65 años.

4.– El trabajador/a jubilado/a parcial percibirá de la Seguridad Social la pensión que le corresponda de acuerdo con la normativa vigente aplicable a sus circunstancias personales. La Empresa le abonará las retribuciones salariales correspondientes al nuevo contrato a tiempo parcial por el resto de la jornada laboral que conste en su contrato a tiempo parcial.

5.– La Empresa se compromete, además, a garantizar a los trabajadores/as que se acojan a la jubilación parcial los porcentajes de retribuciones brutas que se señalan en la escala del siguiente apartado 6. Para ello establecerá, en cada caso, un complemento salarial equivalente a la diferencia que pueda darse entre la pensión bruta de jubilación más la retribución bruta correspondiente al contrato a tiempo parcial y la cantidad resultante de aplicar al salario anual por jornada completa los porcentajes que figuran en la mencionada escala.

Este complemento salarial será abonado en 12 mensualidades y se considerará como referencia el teórico salario bruto anual existente en cada momento por jornada completa, con exclusión de las remuneraciones que el trabajador o trabajadora viniera percibiendo por desplazamientos, plus limpieza, dietas u otros conceptos extraordinarios.

6.– El porcentaje de salario que se garantiza percibir en el punto anterior será del 95% para los trabajadores o trabajadoras que en el momento de acceder a la jubilación parcial tuvieran acreditados 30 o más años de cotización a la Seguridad Social. Este porcentaje se reducirá en un punto por cada seis meses menos de cotización que el trabajador tenga en el momento de solicitar la jubilación parcial, de acuerdo con la siguiente escala:

– El 95 por cien con 30 años o más de cotización.

– El 94 por cien con 29 años y seis meses de cotización.

– El 93 por cien con 29 años de cotización.

– El 92 por cien con 28 años y seis meses de cotización.

– El 91 por cien con 28 años de cotización.

– El 90 por cien con 27 años y seis meses de cotización.

– El 89 por cien con 27 años de cotización.

– El 88 por cien con 26 años y seis meses de cotización.

– El 87 por cien con 26 años de cotización.

– El 86 por cien con 25 años y seis meses de cotización.

– El 85 por cien con 25 años de cotización.

– El 84 por cien con 24 años y seis meses de cotización.

– El 83 por cien con 24 años de cotización.

– El 82 por cien con 23 años y seis meses de cotización.

– El 81 por cien con 23 años de cotización.

– El 80 por cien con 22 años y seis meses de cotización.

– El 79 por cien con 22 años de cotización.

– El 78 por cien con 21 años y seis meses de cotización.

– El 77 por cien con 21 años de cotización.

– El 76 por cien con 20 años y seis meses de cotización.

– El 75 por cien con 20 años de cotización.

Para la aplicación a cada caso concreto, tanto de la normativa vigente como de su aplicación en la empresa, el trabajador que solicite la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo, de acuerdo con las condiciones descritas, deberá acreditar ante la Empresa los años de cotización a la Seguridad Social que tenga al momento de su jubilación parcial, mediante la aportación del correspondiente certificado de la Seguridad Social de su «Vida laboral».

Artículo 49.– Indemnización al viudo/a del trabajador o trabajadora fallecida.

En caso de producirse el fallecimiento de una persona trabajadora que se encuentre en situación de alta en la Empresa, el cónyuge, viudo o viuda, a quien se le reconozca la pensión de viudedad por el organismo competente, percibirá una indemnización por fallecimiento de 3.988,57 euros.

Artículo 50.– Viajes gratuitos en los servicios de la Empresa.

a) Para los trabajadores y trabajadoras de la Empresa y sus familiares.

Para poder viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa, siempre dentro de las normas dictadas por la Dirección de la misma, el o la trabajadora de la Empresa y su cónyuge, así como los hijos e hijas y familiares que convivan con ellos y estén a sus expensas, deberán poseer la tarjeta de identidad de la Empresa que les habilita para ello.

Básicamente se entenderá que «están a sus expensas» los hijos e hijas y familiares que se encuentren incluidos como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social del o de la trabajadora o de su cónyuge; se tendrá también en cuenta las declaraciones anuales para el IRPF que toda persona hace de su situación familiar.

b) Para los viudos, viudas y personas huérfanas.

La utilización gratuita de los servicios de la Empresa se extiende también a los viudos y viudas de personas trabajadoras que hayan fallecido estando de alta en la Empresa, mientras perdure su estado de viudedad y en las mismas condiciones que el resto de los familiares de las personas que forman parte de la plantilla de la Empresa.

Asimismo, también tendrán derecho a utilizar gratuitamente los servicios de la empresa los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras fallecidas estando de alta en la Empresa, hasta el cumplimiento de los 25 años.

c) Para los y las pensionistas de la Empresa.

Las personas trabajadoras que hayan cesado de trabajar en la Empresa por jubilación o invalidez permanente total o absoluta, así como sus cónyuges, podrán disfrutar, si lo solicitan, de la tarjeta que les habilita para viajar gratuitamente en los servicios de la Empresa, de acuerdo con la siguiente norma: ilimitadamente dentro de los servicios llamados de «urbanos» o de cercanías, y dos viajes mensuales de ida y vuelta en los servicios llamados de «línea» o de largo recorrido.

Artículo 51.– Nuevas contrataciones.

Cuando la Dirección de la Empresa prevea la contratación de nuevo personal, expondrá en los tablones de anuncios el puesto de trabajo que desea cubrir con dicho personal, con el fin de dar a conocer a las personas que componen la Empresa, tales puestos de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a no contratar trabajadores ni trabajadoras de Empresas de Trabajo Temporal.

En los contratos laborales se establecerá el Centro de Trabajo como fijo, sin que los mismos lleven cláusula alguna por la que se extienda el centro de trabajo con un radio determinado de kilómetros desde el Centro de Trabajo fijo.

En cualquier caso los puestos de trabajo necesarios para cubrir los servicios concesionalmente autorizados serán cubiertos por sistema por contratos indefinidos. No obstante siempre será necesario un número indeterminado de personas eventuales para cubrir las vacaciones, bajas de enfermedad, accidentes, permisos, etc. La bolsa de trabajo será gestionada única y exclusivamente por la Dirección de la Empresa en las atribuciones que le asisten por su condición.

Las personas trabajadoras, al inicio de su periodo de aprendizaje, serán contratados por la Empresa con todas las condiciones y derechos que el resto de la plantilla, si bien se establecerá un salario base para dicha categoría (Conductores y conductoras en formación) que coincide con el salario base de ese grupo profesional reducido en el importe correspondiente al toma y deje, función que no desarrollarán. Igualmente no tendrán derecho al devengo del plus de percepción, quebranto de moneda ni plus de limpieza, funciones que no realizarán en ese periodo. Este contrato de conductores y conductoras en formación no excederá de 10 días.

Artículo 52.– Formación de personas.

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

En tal sentido, se potenciará la obtención del permiso de conducir autobuses para los grupos profesionales de mecánica y lavacoches. Al mismo tiempo se facilitará la posibilidad de obtención del Certificado de graduado Escolar, el estudio de idiomas, el reciclaje en conocimientos de mecánica y de los programas informáticos de uso habitual, así como en los conocimientos de circulación vial y legislación del transporte, o en los estudios de otro tipo de interés para la persona trabajadora.

Se constituye una Comisión Mixta de Formación, compuesta por tres personas representantes de la Dirección y 3 personas representantes de la parte social, al objeto de analizar las necesidades de Formación, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para ambas partes.

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

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

Artículo 53.– Garantías sindicales.

a) Normas de carácter general:

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

b) Delegados de Prevención y Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente:

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa de Gipuzkoa, los y las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz designarán a cuatro de sus miembros como Delegados y Delegadas de Prevención. El Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de la Empresa estará formado por cuatro Delegados o Delegadas de Prevención y por otras cuatro personas representantes de la Dirección de la Empresa.

c) Caso particular de horas de representación y dietas:

Si en los días de reunión del Comité de Gipuzkoa y de los y las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, alguno de sus miembros debía disfrutar de descanso de acuerdo con el calendario mensual, dicho descanso será compensado, a elección de la persona interesada o bien otro descanso dentro del mes, si hay posibilidad para ello, o por inclusión de un descanso más en el próximo calendario mensual, por un descanso compensatorio o por su correspondiente compensación económica como descanso no disfrutado siempre que no haya rebasado las 80 horas extraordinarias reglamentarias, en cuyo caso disfrutará obligatoriamente de un descanso compensatorio.

Cuando se hagan reuniones del Comité de Gipuzkoa y de los o las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, de la Comisión Paritaria, del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente o cualquier otra en ejercicio de su actividad de representación sindical, en las que los y las participantes de las mismas tengan que celebrar la comida del mediodía, por imperativo de las mismas, la Empresa abonará a los participantes en dichas reuniones el coste de comida, previa justificación de los gastos incurridos y con el límite del valor de la dieta de comida, 13,77 euros.

Asimismo, cuando, en utilización del crédito de las horas sindicales, se reúnan el Comité de Gipuzkoa y los o las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, tendrán derecho a percibir íntegramente lo que hubiesen percibido en la realización del trabajo asignado en esos días de reunión, sin que en ningún caso se produzca duplicidad, en relación con el párrafo anterior, por motivo de dietas.

d) Secciones sindicales:

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

Los Delegados y Delegadas Sindicales así nombrados, tendrán las mismas competencias y garantías que las personas integrantes del Comité de Empresa. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, será de 80 horas mensuales.

Cada central sindical, para el mejor ejercicio de las labores sindicales específicas, podrá acumular en la persona del Delegado o Delegada Sindical, y hasta el total de su jornada laboral, las horas que correspondan a las personas integrantes del Comité de Gipuzkoa y a los o las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz elegidos en la candidatura de su Sindicato.

e) Único órgano negociador:

En el seno de la Empresa, el único órgano negociador será el Comité de Gipuzkoa y los o las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz o las Secciones Sindicales, si así lo deciden las personas trabajadoras por mayoría, pero sin que pueda existir simultáneamente una dualidad de órganos negociadores. En cuanto a la intervención de asesores o asesoras sindicales, sea cual fuese su profesión, se aceptará su presencia en las negociaciones del Convenio Colectivo de Empresa.

f) Comunicación de sanciones:

Simultáneamente a la adopción de cualquier medida disciplinaria a cualquier trabajador o trabajadora, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Gipuzkoa y de los o las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz que corresponda, y, en su caso, de la sección sindical a la que pueda pertenecer la persona afectada; la comunicación hará referencia a los hechos producidos y a la sanción impuesta.

g) Cobro de la cuota sindical:

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

Artículo 54.– Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir como consecuencia de la aplicación o interpretación de los artículos de este Convenio entre las partes obligadas por el mismo, serán sometidas a la Comisión Paritaria que se constituye, al objeto de que ésta dé su dictamen obligatorio, estando integrada por cuatro vocales por parte la parte social, que pertenecerán al Comité de Empresa de Gipuzkoa, Delegados o Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, y por otros cuatro vocales por parte de la representación de la Dirección de la Empresa.

Ambas partes asumen someter al PRECO II las cuestiones propias de los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio.

Artículo 55.– Legislación supletoria.

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

En cuanto a los temas de la definición de las diversas categorías laborales y sus funciones, así como de la relación de faltas y sanciones, y mientras que por ambas partes no se llegue a establecer un Reglamento de Régimen Interior con valor de Convenio en el que se recojan necesariamente los temas citados de categorías, funciones, faltas y sanciones, será de aplicación el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE de 24-02-2001, dictado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

Artículo 56.– Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del ET.

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

Artículo 57.– Protocolos.

Protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, por medio de su Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, se adhieren en su totalidad al Protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo propuesto por el Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde. Este protocolo, enmarcado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando medidas para su prevención, encauzando las denuncias o reclamaciones que puedan formularse por quienes han sido objeto del mismo, y su posterior tratamiento.

La firma del Protocolo convierte a la Empresa en un espacio libre de acoso, teniéndose en cuenta el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y a la salvaguarda de la dignidad de las personas. La Empresa y la parte social, en representación de los y las trabajadoras, afirmamos la no tolerancia de la violencia de género, regulando por medio del Protocolo citado la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, basándonos en su prevención mediante la formación, la información y la responsabilidad de las personas.

Protocolo de actuación ante conductas o actitudes de una persona trabajadora que afecten a terceros.

La Dirección y la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, por medio de su Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente, han elaborado y aprobado este protocolo.

Su objetivo es adoptar una serie de medidas ante diversas actitudes o conductas de determinadas personas trabajadoras que puedan afectar a la seguridad del resto de las personas de la propia Organización, de la clientela, y/o del material de trabajo que utilizan a diario para la prestación del servicio. Para activar este protocolo es necesaria la autorización de la persona afectada y deben cumplirse unas situaciones determinadas descritas en el protocolo. En ese caso, la Empresa prestará ayuda psiquiátrica a la persona afectada, con la intención de conseguir la reintegración de la persona afectada a su puesto de trabajo, una vez finalizado el tratamiento y previa valoración de aptitud favorable del SPA sobre su estado para el normal desarrollo de su actividad.

Normalización del uso del euskera y diseño del plan de Euskera.

La representación de la Empresa y de la parte social acuerdan trabajar para la normalización del euskera dentro y fuera de la Organización con el fin de diseñar el I plan de Euskera de Transportes Pesa, S.A. durante el año 2013.

El compromiso de la Organización se basa en dar respuesta a la realidad lingüística social y cultural, afianzando nuestra apuesta por el uso del euskera y por el fomento de su normalización dentro de la Empresa y en las relaciones con nuestra clientela.

Con el fin de conseguir el objetivo marcado, las partes acuerdan la formación de un Comité de Euskera compuesto por cuatro personas en representación de la Empresa y cuatro en representación de los y las trabajadoras. Las personas componentes de la parte social serán elegidas por la representación sindical, avalando la presencia en el Comité de Euskera de todos los centros de trabajo y sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, con el fin de garantizar la implicación de toda la Organización. Este Comité de Euskera estará constituido en el primer trimestre del año 2013.

Para realizar labores de apoyo y asesoramiento el Comité de Euskera podrá contar con el asesoramiento y ayuda de consultoras externas especializadas en materia lingüística.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Si se diese el supuesto de la pérdida de la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicio público por resolución o terminación del Contrato de la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales indefinidos de las personas trabajadoras de Transportes Pesa, S.A., así como en su convenio colectivo vigente, respetando en todo caso los derechos y deberes que hubiesen disfrutado las personas que conforman la plantilla y que disponen de contratos indefinidos en la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los efectos económicos del presente Convenio serán de aplicación directa a partir de la nómina del mes siguiente a la firma del convenio.

Las diferencias económicas que resulten entre lo efectivamente percibido por cada persona trabajadora desde el pasado 1 de enero de 2012 y lo que le corresponde como consecuencia del presente Convenio hasta su efectiva aplicación, serán abonadas en un plazo máximo de 45 días contados desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Ambas partes han acordado la modificación de los artículos que no cumplan con lo estipulado en el Reglamento Europeo y el Real Decreto 902/2007, sobre tiempos de conducción y descanso.

ANEXO I

TABLA DE SUELDOS PARA EL AÑO 2012

2,40% IPC de 2011 = 2,40% Todas las categorías

CATEGORÍA	SUELDO BASE MENSUAL	SUELDO BASE ANUAL	BASE DE ANTIGÜEDAD	VALOR HORA EXTRA
OFICINAS				
Jefe de Negociado	1.435,32	21.529,80	1.104,21	
Oficial 1.ª	1.416,58	21.248,70	1.072,77	
Oficial 2.ª	1.391,85	20.877,75	1.054,05	12,61
Auxiliar Administrativo	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
TALLERES				
Jefe de Taller (Jefe de Equipo)	1.565,84	23.487,60	1.303,80	
Oficial de 1ª	1.416,58	21.248,70	1.072,77	14,39
Oficial de 2ª	1.391,85	20.877,75	1.054,05	14,39
Oficial de 3ª	1.355,23	20.328,45	1.026,37	12,61
Engrasador - Lavacoches	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Peon especializado	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Peón	1.191,93	17.878,95	902,93	12,61
EXPLOTACIÓN				
Jefe de Tráfico de 1.ª	1.739,80	26.097,00	1.405,36	
Jefe de Tráfico de 2.ª	1.652,77	24.791,55	1.292,45	
Jefe de Tráfico de 3.ª	1.572,42	23.586,30	1.185,80	
Controlador	1.572,42	23.586,30	1.185,80	
Inspector	1.435,32	21.529,80	1.104,21	12,61
Conductor - Perceptor	1.622,39	24.335,85	1.013,86	16,38
Conductor en formación	1.327,97	19.919,55		
Factor	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Taquillero	1.391,85	20.877,75	1.004,51	12,61
Mozo especializado	1.326,44	19.896,60	1.004,51	12,61
Mozo	1.191,93	17.878,95	902,93	12,61
ANTIGUA BERGARESA				
Jefe de Negociado	1.722,35	25.835,25	1.350,83	
Oficial Administrativo de 1.ª	1.488,33	22.324,95		

ANEXO II

RESUMEN DE VALORES EDCONOMICOS PARA EL AÑO 2012

IPC de 2011 = 2,40% Todas las categorías

TODAS LAS CATEGORÍAS	
– Artículo 19: Incentivos Mensuales (por 12)	
Los incentivos que cada trabajador venía percibiendo al 31-12-2011 serán incrementados en un: 2,4 % para todas las categorías.	
– Artículo 14: Descanso no disfrutado:	
Tanto en días laborables como en festivos	108,75
– Artículo 22: Plus por trabajo en domingos y festivos	36,23
– Artículo 30: Limpieza del autobús	
Por media limpieza (y taquila)	4,55
Por limpieza total	9,08
– Artículo 36: Quebranto de moneda (por día trabajado)	
Los factores / conductores	1,20
Los taquilleros	3,21
Por llevar al banco ese dinero recogido	2,28
– Artículos 32 al 35: Dietas	
Por tiempo de desayuno (por hora)	10,97
Por comida	13,77
Por falta de tiempo de comida (por hora)	6,91
Por cena	13,77
Por falta de tiempo de cena (por hora)	13,77
Por pernoctar	15,79
Por dieta completa de un día	43,33
– Artículos 28 y 29: Kilometraje	
Por desplazamiento en turismo propio	0,35
Por cambio de centro de trabajo y acudir al mismo con vehículo propio	0,29
– Artículo 49: Indemnización al viudo/a del trabajador fallecido	3.988,57

PARA LOS CONDUCTORES - PERCEPTORES		
– Artículo 20: Plus de Perceptor mensual (por 12)	339,59	
– Artículo 21: Refuerzo (por día realizado)	4,42	
– Artículo 23: Paquetería (por día realizada)	7,05	
– Artículo 24: Plus distancia	6,56	
– Artículo 26: Servicios nocturnos	125,50	
– Artículo 27: Desplazamientos especiales	56,98	2,70
– Artículo 31: Dieta por menor descanso (por hora)	8,03	
– Artículo 36: Quebranto de moneda	1,20	
– Artículo 45: Retirada del carnet de conducir	1.622,39	