OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

1070

RESOLUCIÓN de 30 de diciembre de 2014, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos S.A. para los años 2013, 2014, 2015 y 2016. (Código de convenio núm. 86000172011985).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 13 de noviembre de 2014 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 11 de diciembre de 2014, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, en relación a la aportación de informes preceptivos, que fue cumplimentada en REGCON el 15 de diciembre de 2014.

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 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 30 de diciembre de 2014.

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

CONVENIO COLECTIVO

2013-2016

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación de la Dirección de la Sociedad Pública Eusko Trenbideak / Ferrocarriles Vascos S.A., en adelante ET/FV, y en representación de los/as trabajadores/as, las Centrales Sindicales ELA, LAB y CC.OO.

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo y dependencias de ET/FV, constituidos y que puedan constituirse en un futuro, en que se desarrolla la actividad de la Empresa en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 2.– Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo se aplicará a todo el personal de la plantilla de ET/FV, encuadrado en el anexo I.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio abarcará el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 hasta al 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha de su firma, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

El convenio se considerará denunciado el 1 de octubre de 2016. En todo caso, a efectos del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores, una vez denunciado el convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya, con independencia del plazo que transcurra entre la denuncia del convenio y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4.– Objeto y naturaleza de las condiciones pactadas.

Las normas y disposiciones del presente Convenio Colectivo regularán durante su vigencia las relaciones laborales del personal al que hace referencia el artículo 2 de este Convenio.

Las condiciones de este Convenio forman un todo único e indivisible, por lo cual no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones sin la aceptación de la totalidad de las mismas.

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio absorberán y compensarán los aumentos de retribución que pudieran acordarse por otra disposición legal o convencional. A efectos de compensar la absorción se comparará en conjunto y cómputo anual, la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de cualquier otra disposición.

Si no fuera aprobado el presente Convenio por la Administración Pública, o modificara alguna de sus cláusulas, o si la Jurisdicción competente declarara nula alguna o algunas de ellas, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser examinado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora.

No se producirán modificaciones unilaterales del convenio colectivo, ni de aplicación unilateral del mismo en base al artículo 82.3 del ET, manteniéndose el PRECO como vía extrajudicial

de solución de conflictos. El arbitraje únicamente se utilizará cuando las representaciones de la Dirección y Parte Social así lo acuerden, por mayoría de cada una de las partes.

En caso de querer modificar su contenido dentro del ámbito de vigencia, deberá hacerse de acuerdo con el procedimiento recogido en el artículo 86.1 del ET.

Artículo 5.– Compromisos del personal.

Correspondiendo a las mejoras que el presente Convenio supone en general, con respecto a los anteriores, el personal al que el mismo afecta, se compromete:

1.– A un aumento general de la productividad, en función de la organización del trabajo.

2.– A una disminución del absentismo.

3.– Ambas partes reconocen y acuerdan que ET/FV. precisa, para proporcionar un servicio de calidad adecuado a las necesidades de las personas clientes, de una capacidad organizativa flexible que le permita dar una rápida respuesta a la demanda de servicio que en cada momento se le plantee, sin perjuicio de los procedimientos y normas establecidas en el presente Convenio.

4.– Así mismo, al objeto de lograr una mejor optimización de las instalaciones y de los recursos humanos, se conviene la necesidad de habilitar fórmulas que permitan el trabajo en condiciones diferentes que complementen a las actuales y que sean pactadas.

Artículo 6.– Prelación Normativa.

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal.

En lo no previsto, serán de aplicación la Reglamentación Nacional, el Estatuto de los Trabajadores, y cualquier otra norma de rango superior.

Artículo 7.– Comisión Paritaria.

Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, se constituye la Comisión Paritaria, que estará integrada por una persona por cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y designado por ellas, e igual número por la representación de la Dirección de la Empresa.

Todas las discrepancias que surjan en relación a las cuestiones reseñadas en el apartado anterior, se someterán con carácter previo, a la adopción de otras medidas, a la resolución de la Comisión Paritaria.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria, caso de acuerdo, tendrán carácter ejecutivo.

Caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, y con una antelación de 5 días a la adopción de cualquier medida de presión, conflicto, procedimiento administrativo o jurisdiccional, se someterá la discrepancia a las instancias establecidas en el «Acuerdo Interconfederal de Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos» (PRECO II).

Partiendo del respeto de los derechos y garantías que la Ley contempla para los/as trabajadores/as, la Comisión se reunirá, a estos efectos como mínimo trimestralmente, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, asesores de cada una de las partes integrantes de la Comisión.

TÍTULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.– Organización del trabajo.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de ET/FV, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los/as trabajadores/as en los artículos 40, 41 y 64.1 del Texto Refundido del Estatuto de los/as Trabajadores/as, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 9.– Clasificación Profesional.

Los puestos de trabajo mantienen su vigencia como soporte del sistema de clasificación profesional.

Artículo 10.– Plantilla.

En relación a la plantilla de ET/FV se establece lo siguiente:

– La plantilla de ET/FV, con el fin de evitar desfases entre la plantilla teórica y real, será dinámica, adaptándose en cada momento a las incorporaciones de nuevas tecnologías, sistemas organizativos, nuevos medios de explotación, modificaciones debidas a ofertas de servicios, etc.

En este sentido la plantilla de referencia será la última que se haya negociado, debiendo valorarse las variaciones producidas y su evolución para acordar la plantilla resultante en cada momento.

Independientemente de lo anterior, una vez al año se revisarán los volúmenes de plantilla, adaptándola a la jornada pactada y demás factores que intervienen en su cálculo. Se mantendrá un volumen mínimo de plantilla que resulte de su evolución natural.

– La plantilla sujeta a cuadros será la que resulte y apruebe, en cada momento, en función de las necesidades del servicio, por la Comisión de Cuadros delegada del Comité Permanente a todos los efectos, incluidas las modificaciones de condiciones de trabajo que puedan producirse.

– A efectos del dimensionamiento de la plantilla se considerará exclusivamente el absentismo derivado de enfermedad y accidentes de trabajo.

– Respecto de la plantilla no sujeta a cuadros se definirá en función de las necesidades de cada momento, aprobándose la misma por el Comité Permanente.

– En el momento de la aprobación de las inversiones, y realizados los estudios necesarios para la incorporación de nuevas tecnologías, o medios de explotación, el Comité Permanente abordará su repercusión en la plantilla, estableciéndose los planes de formación para todo el personal sobre el que incidan.

– A la firma del Convenio, ambas partes se comprometen a realizar estudios de viabilidad para la ejecución de trabajos subcontratados con medios propios, estableciéndose en caso de acuerdo los plazos, medios necesarios y condiciones para asumir dichos trabajos.

En caso de existir personal sobrante, sin posibilidad de acoplamiento en la plantilla, tendrá prioridad a ocupar puesto de trabajo sobre las contrataciones de personal que se realicen en ET/FV o las de subcontratación de servicios.

Se garantizará, durante la vigencia del Convenio y en circunstancias homogéneas, una plantilla mínima de 724 trabajadores/as.

Para acercar la cifra de plantilla fija a la realidad del trabajo estructural de EuskoTren y evitar los problemas derivados de la sucesión irregular de contratos de duración determinada, se acuerda la cobertura con personal fijo de 50 plazas estructurales que hasta la fecha se cubrían con contratación eventual, sin que dicha modificación suponga un incremento global de plantilla, ni de la partida presupuestaria destinada a gastos de personal.

La determinación de las plazas a convertir, así como de los plazos en que debe llevarse a cabo, se realizará por acuerdo entre las partes en la Comisión Paritaria.

Artículo 11.– Condiciones del personal declarado sobrante.

1.– Determinación del personal sobrante.

En función de lo establecido en el artículo anterior, la Empresa procederá a declarar personal sobrante a los/as trabajadores/as que no tengan plaza en la plantilla del puesto de trabajo en su residencia laboral, bien por la eliminación de su puesto de trabajo o anulación de las funciones encomendadas a su categoría.

En caso de no producirse la aceptación por parte de los representantes legales de los/as trabajadores/as, se arbitrará un período de negociación de quince (15) días.

2.– Obligaciones y derechos del personal declarado sobrante.

El personal declarado sobrante será considerado como solicitante tácito de todas las vacantes que se produzcan en cualquier puesto de trabajo equivalente.

De no existir vacantes en un puesto de trabajo equivalente, se le ofrecerán las que hubiera de su mismo nivel salarial, inferior o incluso superior.

Cuando existan plazas vacantes en diferentes residencias tendrá opción a elegir el nuevo destino, considerando a efectos de indemnización por traslado la vacante ofertada más cercana a su domicilio habitual.

Del mismo modo, cuando existan plazas vacantes en diferentes niveles salariales, se tendrá opción a elegir el nuevo nivel. Si en el ejercicio de este derecho, se optara por una plaza de nivel más próximo al de origen, se mantendrán actualizados los conceptos retributivos fijos del nivel de procedencia. Si por el contrario, se optara por una plaza en la que su nivel retributivo no fuera el más próximo, percibirá su salario por la nueva escala incrementada con una cantidad igual a la diferencia interescalas incluidos todos los conceptos salariales fijos, manteniéndose esta diferencia a perpetuidad, a no ser que se produzca un ascenso, en cuyo caso se reducirá esta cantidad en la cuantía correspondiente.

Si el/la trabajador/a no optase por ocupar una plaza vacante, la Empresa podrá destinarle a una de las existentes, con el último tratamiento económico recogido en el párrafo anterior.

Estos acoplamientos tendrán siempre preferencia sobre los traslados voluntarios y los ascensos, realizándose los mismos mediante la reconversión profesional correspondiente.

Para ello deberá demostrar su aptitud tras el período de formación correspondiente. Caso de no demostrar su aptitud, se le acoplará prioritariamente a un puesto de trabajo acorde con sus facultades.

Cuando el/la trabajador/a haya sido acoplado cambiando su puesto de trabajo, tendrá derecho a volver a su situación anterior en las primeras vacantes que se produzcan en la residencia de su procedencia.

Si el retorno se produjera en un plazo superior a cinco (5) años, deberá superar un examen de aptitud que acredite sus conocimientos para ocupar la vacante.

3.– Prioridad.

Para la declaración de sobrantes se tendrá en cuenta, en orden inverso, el Escalafón de las diferentes categorías, especialidades y residencias, y que viene determinado por:

– Antigüedad en la categoría.

– Antigüedad en la Empresa.

– Orden de Puntuación en las pruebas de acceso a la Categoría.

Podrá declararse excedente al personal que dentro de las plazas del puesto de trabajo de que se trate opte voluntariamente a dicha situación, independientemente de su situación de prioridad y si ello no ocasiona perjuicio al resto de los/as trabajadores/as en dicho puesto de trabajo.

Se acordará un sistema que corrija la antigüedad en la categoría para aquellos/as trabajadores/as integrados en una categoría profesional por motivos de VPT.

4.– Indemnizaciones.

El personal afectado por un trasladado forzoso, tendrá derecho a una indemnización compensatoria de los gastos y perjuicios que el mismo le haya podido ocasionar.

El derecho y la cuantía de la indemnización por traslado tendrá relación con la distancia existente entre la residencia laboral anterior y la residencia más cercana a su domicilio habitual, comparada con la que resulte entre esta última y su nueva residencia laboral.

La indemnización, a tanto alzado, será de 1.686,99 euros cuando la comparación de distancias establecidas determine un alejamiento mínimo de 4 Km, y 337,40 euros más por Km o fracción con un tope máximo de 10.122 euros.

Excepcionalmente, aunque el alejamiento así computado fuere inferior a 4 Km, podrá causar derecho a indemnización, si con el traslado se produce un perjuicio objetivo al trabajador/a, fijándose la cuantía de la indemnización con criterios de equidad y proporcionalidad con respecto a las indemnizaciones anteriormente previstas, siendo en todo caso el límite máximo el previsto para 4 Km.

En caso de desacuerdo se someterá la decisión al procedimiento de arbitraje en el Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II) de 22 de junio de 1990.

Se acudirá al PRECO sólo para la resolución de conflictos colectivos, en tanto no se cree un procedimiento para la resolución de conflictos individuales.

Cuando el traslado requiera cambio de domicilio, la Empresa además de las indemnizaciones mencionadas facilitará una vivienda gratuita que reunirá las condiciones necesarias de habitabilidad y ubicación.

En defecto de la vivienda, la Empresa indemnizará con una cantidad a tanto alzado de 16.869,39 euros, si la distancia del traslado se produce a más de 40 km y 10.121,96 Euros si la distancia se encuentra entre los 20 y 40 km.

Los importes señalados para cuando el traslado requiera cambio de domicilio serán incrementados en un 20 % por cada familiar a su cargo con el tope máximo del 100%.

Asimismo, tendrán derecho al transporte de mobiliario, ropa y enseres, previa autorización de la Empresa en cuanto a medios y costos, siempre que se acredite el gasto con los correspondientes justificantes. Solamente se abonarán los incrementos anteriores si se demuestra de forma fehaciente el cambio de domicilio efectivo de la unidad familiar.

Tendrán la consideración de traslados colectivos todos aquellos que superen 25 personas de una misma residencia, sin que éstos tuvieran opción a elegir nuevo destino debido al traslado del conjunto de sus puestos de trabajo a otra residencia.

Su tratamiento por tanto, tendrá un carácter especial por lo que deberá producirse una negociación previa con el Comité Permanente, que tendrá como marco de referencia las condiciones económicas recogidas en este artículo.

Si la persona declarada sobrante no aceptase el acoplamiento en las condiciones previstas en este artículo, se procederá de acuerdo con lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 12.– Agente de tren / Agente único.

Las innovaciones tecnológicas implantadas en la explotación de los diversos tramos o líneas, la exigible seguridad y calidad de las instalaciones y parque móvil, y la necesaria cualificación profesional de los Recursos Humanos han posibilitado la realización del servicio de tren con Agente Único de la categoría profesional de Agente de Tren.

El personal con categoría de Maquinista o Jefe/a de Tren en la actualidad, mantendrán este derecho a título personal.

Cuando un/a Agente de Tren efectúe servicios como Agente Único, percibirá una prima de 4,59 euros en 2013, por jornada trabajada.

Los/as Conductores/as-Cobradores/as, Agentes de Tren/EuskoTran y los/as Agentes del Funicular perciben también la Prima de Agente Único, así como los/as Agentes de Operaciones cuando realicen funciones de conducción.

Artículo 13.– Formación.

Los planes de Formación de la Empresa se elaborarán previa detección de las necesidades en cada una de las Áreas de la Empresa y con participación de las personas responsables y los/as trabajadores/as de cada área de la organización.

Previa a la implantación de cualquier plan de formación, se deberá comunicar al Comité Permanente.

Se destinará un montante de 10 horas por trabajador/a y año, repartidas en cómputo global para aquellos colectivos de personal de la Empresa afectados por las actividades de formación contempladas en el Plan.

Las horas de formación que se realicen al margen de la jornada laboral teórica, excluyendo las relacionadas con promociones, procesos de ascenso o de carácter voluntario, sumarán a efectos del Cómputo Anual de horas realmente trabajadas.

Las condiciones de impartición de la formación se abordarán en el seno de la Comisión Paritaria.

TÍTULO SEGUNDO

COBERTURA DE VACANTES

Artículo 14.– Cobertura de vacantes estructurales.

La cobertura de plazas vacantes estructurales se realizará de acuerdo con el siguiente orden:

a) Acoplamiento de víctimas de violencia de género, en los términos del artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores.

b) Reincorporación por pérdida de la situación de Incapacidad Permanente Total.

c) Acoplamiento de sobrantes.

d) Acoplamientos por Incapacidad.

e) Reincorporación de Excedencias.

f) Traslados Voluntarios.

g) Promoción interna de Aprobados/as sin plaza fijos.

h) Promoción interna de Aprobados/as sin plaza integrantes de Bolsa de Trabajo.

i) Resolución de la convocatoria externa.

j) Permutas.

Se elimina la libre designación para la promoción a los niveles salariales 9 y 10, por lo que todas las vacantes de las categorías profesionales recogidas en este convenio se cubrirán mediante los procedimientos señalados.

1.– Traslados voluntarios.

Son aquellos que se realizan a petición de las y los trabajadores con contrato indefinido en la empresa, para cubrir vacantes en su mismo puesto de trabajo, pero en diferente residencia.

En aquellas residencias en las que no está implantada la Planificación Anual del Servicio, podrán darse traslados voluntarios entre un mismo puesto de trabajo con diferente condición (Titular, Suplementario/a de Vacaciones y Suplementario/a de absentismo).

En relación a los traslados voluntarios, el orden de prioridad a la hora de elegir vacantes será el establecido en el Escalafón de las diferentes categorías y que viene determinado por:

– Antigüedad en la categoría.

– Antigüedad en la empresa.

– Orden de puntuación en las pruebas de acceso a la Categoría.

Se acordará un sistema que corrija la antigüedad en la categoría para los casos del personal integrado en una categoría profesional por motivos de VPT.

2.– Promoción interna.

La cobertura de plazas vacantes estructurales se realizará mediante procedimientos de promoción interna para el personal fijo o perteneciente a una Bolsa de Trabajo externa oficial de la Empresa, teniendo prioridad la cobertura de plazas por promoción interna sobre el nuevo ingreso.

Los/as componentes de las Bolsas Oficiales provenientes de Convocatorias Externas podrán presentarse a las convocatorias internas, en las siguientes condiciones:

– Los exámenes se realizarán en concurrencia entre los trabajadores/as fijos/as y los/as integrantes de las bolsas externas.

– El personal eventual o de bolsa externa se ordenará por detrás del personal fijo.

– Las Convocatorias Internas tendrán una duración de 4 años.

– Tendrán la misma duración para fijos y personal de bolsas externas.

– Las personas integrantes de las bolsas provenientes de convocatorias externas podrán acceder a las convocatorias que se realicen para el propio puesto de trabajo ya contemplados en su convocatoria de origen, manteniendo únicamente la mejor de las posiciones obtenidas. En caso de extinción de la bolsa interna, si no ha sido llamado y pertenece a la Bolsa de Auxiliares de 2009 o Conductores-Cobradores o Agentes del Tranvía de 2008, mantendrá su posición en la misma.

– Todas las personas componentes de las bolsas que puedan presentarse en las condiciones anteriormente mencionadas lo harán en concurrencia.

Las personas que durante el desarrollo de una convocatoria adquieran la condición de personal indefinido deberán ir ordenados en función de su condición en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el/la trabajador/a deberá hallarse en situación de servicio activo, excedencia forzosa o excedencia por cuidado de hijos/hijas o familiares, o ser integrante de las bolsas de trabajo oficiales, y poseer los requisitos establecidos para el acceso a la categoría laboral a la que se aspire a ingresar.

Los/las aspirantes que concurran en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría laboral de procedencia. Asimismo, podrán ser eximidos de la titulación exigida para un determinado puesto en caso de acreditar una experiencia anterior suficiente y un desempeño satisfactorio en el puesto a cubrir.

La Empresa organizará cursillos de orientación hacia la formación y capacitación básica en los procesos de ascensos.

El procedimiento consiste en disponer de listas de espera internas (personas aprobadas sin plaza, fijos o integrantes de Bolsa de Trabajo), de tal manera que, cuando se produzca una vacante no amortizable, se pueda cubrir ésta inmediatamente, e incluso la vacante que a su vez dejaría la persona que la cubra.

La existencia de vacantes provocará, como norma general, la publicación de convocatoria de cobertura de plazas, sin que necesariamente sea a través de concurso-oposición, salvo que de la valoración de la situación de la plantilla frente a la próxima evolución de empleos se deduzca la no publicación de la misma.

Se realizarán convocatorias de promoción interna de aquellas plazas que, previsiblemente, se necesitarán en los próximos dos años, sin ser necesaria la existencia de vacantes.

Una vez realizadas las pruebas de cada convocatoria, se procederá a la publicación de resultados, en principio como personas aprobadas sin plaza. Esta situación tendrá una validez de cuatro

años, contados a partir de la fecha de su publicación. Superado este período, será necesario participar en las nuevas convocatorias.

Esta duración se hace extensiva a todas las bolsas constituidas desde el 1 de enero de 2014.

La cobertura de las plazas que vayan surgiendo, se realizará según el criterio de prioridades que recoge la reglamentación actual y, en lo que respecta a las personas aprobadas sin plaza, en el orden de su publicación, que resultará de las puntuaciones alcanzadas en el conjunto de las pruebas.

En caso de que una persona aprobada sin plaza fijo rechazara la cobertura de alguna de las vacantes que se le ofrezcan de la misma provincia que su residencia laboral actual, se considerará como renuncia. Previamente se dará opción al conjunto de los aprobados sin plaza, aunque de prioridad de elección inferior, con objeto de evitar la declaración de renuncia, pasando en este caso al último lugar de lista.

Durante el período de vigencia de la situación de persona aprobada sin plaza, el Departamento de Salud Laboral deberá verificar la aptitud médica de las listas de espera. Si resultara la calificación de aprobado condicional, se establecerá un plazo de 3 meses, prorrogable a otros 3, para superación de dicha condición.

Durante este período, no se podrá ocupar plazas vacantes. Si se supera la condicionalidad, el o la agente mantendrá el orden de la lista. En caso negativo, se retirará de la lista de espera.

Si la lista de personas aprobadas sin plaza se agotara antes de transcurridos cuatro años, se podrá cubrir las plazas vacantes con personal de nuevo ingreso, en lista de espera.

En el supuesto de que los puestos de trabajo comprendidos actualmente en una misma categoría resultaran, después de aplicar la VPT, en niveles retributivos diferentes, tendrán la consideración como si de categorías distintas se tratara. Es decir, el paso de un nivel retributivo o escalón a otro superior se realizará por concurso-oposición.

El paso de un nivel retributivo o escalón a otro inferior, de forma voluntaria, se hará con regularización de las retribuciones correspondientes del nivel al que se opta.

Ambas partes se comprometen a adoptar las medidas organizativas necesarias que eviten procesos de formación de personal fijo en puestos que requieran formación interna extensa (Agente de Tren, Agente de Operaciones, Agente de Tranvía, Operador/a de PM...), cuando previsiblemente no vayan a tener un aprovechamiento posterior mínimo de dos años.

Las pruebas psicotécnicas y de personalidad tendrán una validez de 12 meses, de modo que quienes se presenten a varios procesos de promoción interna en el plazo de un año no deberán repetirlos y conservarán su puntuación (con los ajustes necesarios en función de la ponderación de las pruebas), siempre que los requisitos de aptitudes y personalidad sean equiparables entre ellas.

3.– Selección externa.

Cuando los procesos de promoción interna no garanticen la cobertura de las vacantes existentes o previstas, se llevarán a cabo convocatorias de selección externa abiertas para el acceso al empleo público.

La selección externa se llevará a cabo respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, que inspiran el acceso al empleo público.

Estas listas externas de personal se podrán utilizar tanto para la cobertura de vacantes estructurales como para realizar contrataciones directas de forma temporal, en los términos recogidos más adelante.

Estas bolsas externas de personal tendrán la misma vigencia que tienen los Aprobados Sin Plaza internos, es decir, cuatro años.

4.– Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para las técnicas o los técnicos titulados, y de cuatro meses para el resto del personal, ya sea con contrato de carácter fijo o temporal.

5.– Bolsas de Trabajo.

Trimestralmente se facilitará a los miembros del Tribunal Examinador copia de las Bolsas Oficiales actualizadas.

Ambas partes se comprometen a revisar la normativa y los criterios de gestión de bolsas de trabajo: efectos del rechazo a los llamamientos, excepciones, pertenencia a diferentes bolsas...

Artículo 15.– Cobertura de vacantes temporales.

La cobertura de vacantes temporales se realizará con carácter general respetando el siguiente orden de prelación:

1.– Acoplamiento de víctimas de violencia de género, en los términos del artículo 40.3 bis del Estatuto de los Trabajadores.

2.– Personal fijo trasladado temporalmente por acercamiento a domicilio siempre que concurran las siguientes circunstancias: vacantes de larga duración en la misma categoría (liberación sindical, excedencia,...) solicitud preexistente del trabajador/a y aprobación por parte del Departamento de Selección. En caso de concurrir varias peticiones, se seguirá el criterio pactado para los traslados voluntarios.

3.– Personal integrante de Bolsas Oficiales cuyo ámbito de actuación abarque dicha vacante.

4.– Personal integrante del resto de Bolsas Oficiales, con excepción del personal fijo.

El personal de los puntos tres y cuatro al que se haya dado la opción de formarse para cubrir vacantes temporales de plazas que requieran formación interna extensa (Agente de Tren, Agente de Operaciones, Agente de Tranvía, Operador/a de PM...), y haya aceptado la propuesta, estará obligado a acudir a todos los llamamientos para contrataciones temporales que la empresa realice en el territorio histórico donde resida (o en otros territorios, si no hay otro personal disponible) durante un periodo de dos años.

Para ordenar al personal del punto cuarto, que proviene de bolsas diferentes, se realizará una prueba teórica de conocimientos relacionada con la plaza a cubrir temporalmente, siendo formados los que mejor resultado obtengan, en el número que se considere necesario.

5.– Solamente en el supuesto de no poderse cubrir las vacantes con personal proveniente de los apartados anteriores, se podrán cubrir, con carácter excepcional, a través de personal facilitado por los servicios públicos de empleo (Lanbide o servicios municipales de empleo), o por las escuelas profesionales correspondientes).

Se deberán realizar convocatorias externas con suficiente antelación a la falta de personal necesario para cubrir las situaciones temporales.

Artículo 16.– Permutas.

Solamente podrán solicitar permutas las o los agentes de la misma categoría que desempeñen cargos iguales. Las peticiones se fundarán en motivo justificado y serán atendidas cuando no exista perjuicio para tercero ni para la buena marcha del servicio.

Salvo razón fundada en contrario, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad que se basen en la proximidad de los centros de trabajo a la vivienda, en el deseo de adquirir una superior capacitación profesional o en razones semejantes.

Se habilita la posibilidad de realizar permutas temporales entre trabajadores/as de la empresa de la misma categoría, que se extinguirán cuando haya vacantes en las categorías afectadas, por el cambio de cualquier condición de los puestos de trabajo o de las personas que están permutados o por petición de una de las partes. En ambos casos, tanto en las permutas definitivas como en las temporales, se garantizará el orden de escalafón, no perjudicando a terceros con mejor derecho, y la aceptación de las permutas debe ser por ambas partes, sin que se pueda obligar a nadie.

Artículo 17.– Tribunal Examinador.

COMPOSICIÓN

El Tribunal Examinador es el órgano colegiado compuesto por la representación de la Dirección y por la Representación Social.

Los miembros componentes de la Representación Social en el Tribunal Examinador serán designados por el Comité Permanente, nombrando a dos representantes miembros del Comité de Empresa. Su elección se realizará de forma que cada miembro del Comité Permanente votará a un solo candidato/a, siendo elegidos los dos más votados y no pudiendo en ningún caso ser del mismo sindicato, de manera que la representación del Comité sea lo más amplia posible.

Los miembros de la Representación Social en el Tribunal Examinador actuarán bajo mandato del Comité Permanente, que es un órgano colegiado y debe expresar un único posicionamiento, por lo que sus dos representantes trasladarán al Tribunal Examinador la posición mayoritaria del mismo.

Los titulares del Tribunal Examinador podrán ser sustituidos por otros miembros del Comité de Empresa siempre que por el motivo que fuera, se vean imposibilitados a ejercer sus funciones, bajo otorgamiento de representación por escrito del titular a favor del sustituto, comunicando tal circunstancia al Secretario del Comité Permanente.

Cuando un miembro del Tribunal Examinador, o cualquiera de sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, fuera candidato a una convocatoria, no podrá formar parte de dicho Tribunal Examinador hasta la resolución de la misma, sin perjuicio de poder ser miembro del Tribunal Examinador de otra convocatoria distinta.

La representación de la Dirección de la Empresa ostentará la presidencia y la secretaría ambos con voz y voto, recayendo los dos votos restantes en los representantes del Comité Permanente.

OBJETIVO

Garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de traslados, promoción interna y selección externa, guiados por los criterios de competencia e imparcialidad.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

La Empresa convocará al Tribunal Examinador al inicio de cada proceso de promoción o selección, comunicándoles las bases de la convocatoria, donde se especifican las plazas a cubrir, los requisitos para el acceso a la misma, los bloques temáticos de las materias sobre las que van a versar las pruebas selectivas, las fechas y lugar de celebración de los cursillos de ascenso y celebración de los exámenes, si son ya conocidos, así como los criterios de selección de las mismas, todo lo cual se recogerá en acta.

Se dará a la representación de la Parte Social un plazo de al menos una semana hasta su publicación, para la realización de las aportaciones que considere oportunas.

Cuando la convocatoria sea externa, los miembros del Tribunal Examinador conocerán su contenido con antelación a su publicación, siendo los requisitos exigidos para su cobertura al menos iguales a los de la convocatoria interna.

Todas las publicaciones de convocatorias tanto internas como externas, así como las permutas, se realizarán en bilingüe (castellano y euskera), y se publicarán en comunicación interna, así como en Intranet, una vez habilitada esta posibilidad.

Los miembros del Tribunal Examinador tienen el derecho de acudir al lugar de celebración de los exámenes y velar por la objetividad en el ejercicio de las pruebas.

La preparación, corrección, puntuación y custodia de los exámenes corresponderá a la Dirección de la Empresa o en su caso a las consultoras en quienes se haya decidido delegar. Así mismo, previo a la realización de las pruebas selectivas, se depositarán en sobre cerrado un ejemplar de cada prueba a realizar.

La Empresa presentará los resultados de las pruebas a las o los miembros del Tribunal Examinador así como la lista de las personas candidatas aptas y las reclamaciones si las hubiera.

Ante cualquier reclamación individual del examinado éste podrá ser asistido por los miembros de la representación Social en el Tribunal Examinador.

El Tribunal Examinador resolverá las posibles reclamaciones y circunstancias que se susciten en el transcurso de la convocatoria, teniendo su resolución recogida en acta, carácter decisorio.

Se establecerá un dossier de la convocatoria donde se recojan la convocatoria y sus anexos, las actas del Tribunal Examinador, los modelos de exámenes, resultados de las pruebas, reclamaciones, incidencias, etc. Este dossier será el expediente de la convocatoria estando a disposición del Tribunal cuando así se requiera.

MÉTODO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES

En convocatorias internas, cada opositor/a rellenará una ficha en la que su nombre quede identificado con un número, éstas se recogerán y serán guardadas en un sobre sellado hasta que sean corregidas y puntuadas las pruebas. Posteriormente se abrirá el sobre en presencia del Tribunal Examinador y se conocerá la puntuación de cada persona opositora.

TÍTULO TERCERO

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 18.– Jornada anual.

La jornada laboral anual a realizar de forma efectiva, en cómputo anual, tanto por el personal sujeto a «cuadros de servicio» como por el que se regula en base a «calendarios laborales» será de 1.592 horas durante los años de vigencia del presente convenio.

El personal adscrito a Dirección (secretarias/os, chofer), llevará a cabo el horario y jornada que se necesite, en conformidad con la legislación vigente, por lo que excepcionalmente les será de aplicación el artículo 75 (Plus de Responsabilidad).

Artículo 19.– Distribución de la jornada.

El personal no sujeto a cuadros (Servicios Centrales, Mantenimiento, etc.), realizará su jornada de lunes a viernes, estableciendo a través de los respectivos calendarios laborales anuales los horarios concretos a realizar. En el caso del turno de mantenimiento, la semana comenzará en la noche del domingo al lunes.

El desarrollo de la jornada anual para los/as trabajadores/as sujetos a cuadros se realizará:

– A lo largo de 43 semanas.

– Del resto del año 6 semanas tendrán carácter de vacaciones, correspondiendo otras tres semanas a los excesos de cómputo durante el año y a los festivos trasladados de fecha.

Se llevará un cómputo individual anual de horas efectivamente trabajadas.

No se procederá por parte de la empresa a la utilización de la potestad prevista en el artículo 34.2 del ET, de distribución irregular de un 10% de la jornada. La distribución de la jornada se hará en los términos y condiciones pactadas en el convenio colectivo.

Artículo 20.– Cuadros de servicio.

Los cuadros de servicio establecen el régimen de trabajo que realiza el personal de la Empresa sujeto a ellos. Se procederá a la implantación de la Planificación Anual del Servicio, sobre la base del estudio realizado por los técnicos de la UPV.

Para poder aplicar estos nuevos calendarios, es imprescindible acomodar los actuales criterios organizativos relativos a los Cuadros de Servicio a los nuevos que resulten de la aplicación de la planificación anual. De este modo, transitoriamente podrán coexistir residencias en las que se mantenga el actual sistema de Cuadros de Servicio, con su regulación propia, con residencias en las que exista una planificación anual del servicio, con las especificidades que este sistema comporta, dado que en este caso el desarrollo de la jornada anual no lo determinará los cuadros de servicio, sino que se hará mediante la asignación personal anual de turnos de servicio.

Además de garantizar el cumplimiento del cómputo anual, en observancia del principio de rotación, en todo caso, la aplicación del sistema de planificación anual debe dar un resultado equitativo en el sentido de que todos los trabajadores deben de trabajar un número similar de días, jornadas de mañana, tarde y noche, etc., así como de fines de semana. Asimismo se incluirá en la elaboración de los calendarios anuales la rotación de la cobertura del absentismo, sin que tal inclusión suponga un incremento de plantilla o económico en la cantidad que se abona por este concepto.

Corresponderá a la Comisión Paritaria supervisar la puesta en marcha y el desarrollo gradual de la planificación anual del servicio, sobre la base del estudio realizado por la UPV, así como velar por la coexistencia pacífica de ambos regímenes, resolviendo las cuestiones que esta situación de dualidad pudiera plantear.

Los Cuadros de Servicio se confeccionarán conforme a los siguientes principios:

CÓMPUTO ANUAL

El cómputo de la jornada tendrá carácter anual, debiendo realizarse la jornada establecida. El personal sujeto a cuadros de servicio cumplirá de forma efectiva la jornada anual. El cómputo anual se cerrará a 52 semanas, estableciendo una fecha de inicio y de final de periodo, por colectivos en función de las fechas de los Cuadros de Vacaciones (Ferrocarril, Carretera, Tranvía, Funicular, etc.), que no tienen por qué coincidir con el año natural. Al tratarse de 52 semanas (364 días), en lugar de un año natural (365 días), la cifra de horas año a realizar por el personal sujeto a Cuadros (a efectos de Cómputo «anual») será la marcada para ese año menos las horas de jornada media. En los años bisiestos se descontará dos veces las horas de jornada media.

La jornada anual del personal eventual que no permanezca en activo todo el periodo será proporcional al tiempo de alta.

Los cuadros de servicio determinarán el desarrollo de la jornada anual adaptándose en cada negociación a las circunstancias de producción. El trabajo desarrollado en las diferentes semanas de trabajo, se trasladará a un Cómputo Anual individualizado, donde se irán acumulando las horas efectivamente trabajadas, incluyendo las que sean consecuencia de una prolongación o modificación en base a las necesidades del servicio.

Se mantiene, a la hora de confeccionar los Cuadros de Servicio, la estructura de cómputos semanales, bisemanales, trisemanales, cuatrisemanales e incluso mensuales, con un margen de +/- 1 hora por semana (por ej. +/- 3 horas para un trisemanal). Estas desviaciones se regularizan, para las semanas con turnos grafiados, aproximadamente cada 12 semanas. En base a ello, se eliminan de convenio las Jornadas Diarias de menos de 6 horas.

Mensualmente el trabajador/a sujeto a cuadros recibirá un informe en el que se detallará.

1.– El turno de trabajo.

2.– La hora de entrada y salida.

3.– Las variables generadas.

En caso de Incapacidad Temporal:

La jornada teórica a efectos de cómputo es el resultado de dividir la jornada anual entre los días teóricos.

El cómputo del año en curso se calculará sobre 301 días de trabajo para realizar el cómputo anual (1592 menos un DRE de 07:24 horas, dos en el caso de año bisiesto).

De este modo, la jornada teórica actual sería 1584:36/301, siendo el resultado de 05:16 horas/día.

En el caso de enfermedad se restará la parte proporcional correspondiente al número de días de IT, de acuerdo con la siguiente fórmula:

1.– 1584:36 – (días de IT * jornada teórica) – exceso de cómputo del año anterior.

Por ejemplo para un periodo de 40 días de IT el resultado de su cómputo anual para el año en curso sería:

1584:36 – (40 * jornada teórica) – exceso de cómputo del año anterior.

Para el cómputo del año siguiente, siempre y cuando en el año anterior no figure ningún periodo de IT, se aplicará la fórmula del punto 1.

En el caso de tener que trasladar días al siguiente año (ya sean a favor o en contra), por aplicación del acuerdo de vacaciones, se aplicará la siguiente fórmula:

2.– 1584:36 +/- (días trasladados * jornada teórica) – exceso de cómputo del año anterior.

Si además en el año siguiente la o el agente tuviera un nuevo periodo de IT a la fórmula anterior se le añadiría la parte correspondiente a la IT, siendo la fórmula:

3.– 1584:36 +/- (días trasladados * jornada teórica) – (días IT * jornada teórica) – exceso de cómputo del año anterior.

Para el año 2012 se aplicará la fórmula del punto 1.

(*)Todos los cálculos se realizarán en formato centesimal.

Una vez cerrado el cómputo anual y en el plazo de un mes el trabajador o trabajadora recibirá un informe anual en el que se señalarán.

1.– Los días en situación de I.T. (si los hubiere).

2.– La jornada anual teórica.

3.– La jornada anual teórica individualizada (sin parte proporcional situaciones de IT).

4.– La jornada anual efectiva trabajada.

5.– El exceso de horas (si lo hubiere).

1) El cómputo anual al final del periodo se regularizará de la forma siguiente:

– Si el Cómputo Real es inferior a la Jornada Anual, se regularizará con ésta, iniciando el Cómputo Anual siguiente con Saldo = 0.

● Si el Cómputo Real (horas realmente trabajadas) es superior a la Jornada Anual teórica individualizada, el exceso producido al final del periodo de 52 semanas, se deducirá del cómputo a realizar el año siguiente, disfrutándolo de acuerdo con la persona responsable de mano de obra correspondiente o, si no es posible el acuerdo, en las fechas que asigne la Inspección entre junio y septiembre (sin que exista derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute). Para acordar la fecha de disfrute se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima.

La transformación de los excesos en descansos se realizará hora por hora a razón de lo grafiado que no se llega a trabajar o en caso de semanas de Absentismo, a razón de 1 semana por la jornada semanal media a efectos de cómputo.

Si el exceso es superior a tres horas, se podrá disfrutar de un día de descanso, regularizándose lo que falte hasta la jornada de ese día en el cómputo del año en curso. Si el exceso fuera inferior a tres horas, se acumularán al cómputo del año en curso.

2) La jornada laboral ordinaria diaria tendrá una duración máxima de nueve horas. En la negociación del resto de los cuadros de servicio podrá pactarse la conveniencia o interés en superar este máximo en función de la organización del trabajo, productividad, descansos, etc. En Estaciones se podrá rebasar la jornada en un máximo de 30 minutos.

3) El tiempo necesario para efectuar las operaciones previas para la toma de servicio y para las faenas complementarias, para dejar el mismo, según define la Reglamentación Nacional, será considerada a todos los efectos jornada laboral.

La fijación de dicho tiempo, se realizará por acuerdo de ambas partes.

En caso de falta de acuerdo, se someterá a la Comisión Paritaria y en su caso al PRECO.

4) Todo el personal que desempeñe sus funciones en jornada continuada, disfrutará de un descanso, preferentemente entre la 3.ª y la 6.ª hora, que oscilará entre 15 y 30 minutos.

Este descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal de trenes, autobuses y tranvía, el descanso en jornada continuada quedará grafiado en cuadro con una duración media de 20 minutos.

El personal de estaciones, tendrá derecho a un disfrute igual al establecido para los/as trabajadores/as de trenes, autobuses y tranvía, si bien no estará grafiado en cuadro, debiendo estar en todo momento a plena disposición del servicio.

Si por circunstancias imprevistas el servicio no permitiera el disfrute parcial o total de dicho descanso, éste no será compensado por retribución económica alguna.

5) Se garantizará el descanso semanal de día y medio ininterrumpido; así como el de 12 horas continuadas entre jornadas; si por alguna circunstancia no se cumpliera lo anterior se aplicará lo previsto en la prima por tiempo entre jornadas. En cuanto al cómputo, se aplicarán los criterios legales.

Con el ánimo de conseguir en el mayor número de ocasiones el efectivo descanso, el cambio de turno semanal se realizará del sábado al domingo y en su caso, el día más apropiado.

6) En cómputo anual se garantizará como mínimo un tercio del disfrute del descanso semanal en fin de semana. A estos efectos, se entiende por fin de semana, el día entero del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes. No obstante, se procurará, allí donde la distribución de turnos lo permita, que el fin de semana se corresponda con las jornadas enteras de sábado y domingo.

7) El personal necesario para la realización de un cuadro de servicio será el que resulte de las necesidades operativas de la oferta de servicio. A esto se añadirá el personal necesario para cubrir el absentismo y la disposición de reservas para el servicio.

El dimensionamiento de este personal y su regulación en el cuadro se realizará siguiendo los siguientes criterios:

– El número de personas en cada tramo de explotación vendrá dado únicamente por el índice de absentismo global de la empresa del año anterior, considerándose a estos efectos exclusivamente el absentismo derivado de enfermedad y accidente de trabajo.

– En las previsiones de semanas completas para absentismo se fijará el número de semanas.

– En el caso de jornadas sueltas de absentismo, se señalará el día, dejando abierta su duración.

– En el caso de jornadas de reserva para fiabilidad del servicio, la clase de servicio.

– Los tiempos de reserva y espera se considerarán a todos los efectos jornada laboral normal, por lo que el personal de estos turnos estará a plena disposición del servicio dentro de aquella, pudiendo establecerse para ellos actividades de carácter regular para completar las necesidades de la oferta de servicio o de las condiciones de trabajo. Los servicios grafiados en estas condiciones no podrán superar el 50% del total del tiempo de jornada del turno, procurándose no grafiar ningún tren ni en las dos primeras ni en las dos últimas horas de la jornada.

– El desarrollo de estas previsiones de mano de obra se hará público en los centros de trabajo antes de las 14 horas del viernes. Si una vez definida cada jornada, y por motivo de la heterogeneidad del absentismo, se produjera una variación de turno, consistente en la modificación de la jornada (mañana, tarde, noche, jornada partida,...) será compensada por una prima de 8,58 Euros, en concepto de Prima de Variación de Turno.

8) Todo el personal que prevea que no va a poder cumplir con el servicio asignado, o que se incorpore al mismo después de descanso con jornada de absentismo, deberá llamar obligatoriamente la persona gestora de Mano de Obra del que dependa para comunicar su no incorporación al servicio, o para que le sea notificada la jornada a realizar, respectivamente.

En los casos en que exista extrema dificultad en el cumplimiento de esta obligación, y siempre que haya sido notificada previamente al servicio correspondiente, se establecerá un procedimiento sustitutorio.

9) Los viajes sin servicio, fuera de la jornada laboral, se pagarán a prorrata.

10) Los cuadros serán elaborados teniendo en cuenta los siguientes límites horarios de entradas y salidas:

a) Norma general.

	Entrada	Salida
Mañana	05:30 h.	15:00 h.
Tarde	13:00 h	23:15 h.

b) Como excepción a la Norma General del apartado a), podrán ser rebasados dichos límites hasta por un 20% del total de los turnos de la residencia hasta 30 minutos antes de la hora de entrada y 30 minutos después de la hora de salida.

Como segunda excepción, en aquellas residencias en las que el servicio regular desarrollado durante 2012 rebasara estos horarios límite (aun aplicando la excepción del párrafo anterior), se considerará como horario límite el que hubiera permitido la prestación del servicio sin incumplir este artículo. A los horarios límites específicos de estas residencias no se les podrá aplicar la excepción de hasta 30 minutos del 20% de los turnos.

Las modificaciones de los horarios límite deberán ir precedidas de una negociación con la Parte Social.

Todo el personal que trabaje turnos cuyos horarios rebasen los siguientes horarios de entrada y salida:

	Entrada	Salida
2013		
Mañana	05:45	15:00
Tarde	13:00	22:45
2014		
Mañana	06:00	15:00
Tarde	13:00	22:45
2015		
Mañana	06:00	15:00
Tarde	13:00	22:30
2016		
Mañana	06:00	15:00
Tarde	13:00	22:30

así como todos los turnos nocturnos del personal al que afecta este Convenio, percibirán el importe correspondiente a la Prima por Tiempo entre Jornadas.

Todo el personal que trabaje turnos cuyos límites horarios estén dentro de la excepción del apartado b), así como todos los turnos nocturnos del personal al que afecta este Convenio, percibirán el importe correspondiente a 09,07 Euros para 2013, que se abonarán en concepto de prima por tiempo entre jornadas.

11) Por cada jornada partida trabajada, el/la agente podrá elegir como compensación económica entre la alternativa recogida en el artículo 60 o la resultante de multiplicar el precio de la hora prorrata por el tiempo de interrupción entre ambas partes de la jornada, valorado en horas, menos una hora y media que se supone una interrupción normal.

Este apartado se aplicará en las jornadas partidas que resulten en las próximas negociaciones de cuadros de servicio.

12) Para la realización de trenes de trabajo en periodo nocturno, se podrán asignar turnos de absentismo que no puedan efectuar su actividad con un turno regular por no requerirlo las necesidades de personal de ese día.

13) Se incluyen en Cuadros de Servicio los servicios nocturnos a realizar las noches del sábado al domingo. El personal afectado podrá optar entre los dos siguientes tratamientos:

– Cómputo, más 176,50 euros por noche incluyendo en esa cantidad todos los conceptos variables de Convenio que se generen.

– Cómputo, más los conceptos variables de Convenio que se generen, además de un día de descanso en periodo estival del año siguiente, de acuerdo con la persona responsable de Mano de Obra. Para acordar la fecha de disfrute se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima.

14) Servicios nocturnos especiales en cuadro

Los Servicios Nocturnos Especiales (Aste Nagusia, Vísperas de Festivos y Fiestas Locales, Carnavales, etc.) se incluirán en Cuadros de Servicio añadiendo los días o semanas de trabajo para cada uno de los periodos correspondientes de modo intercalado o al final del Cuadro, cubriéndose con las herramientas de Convenio.

Quedan expresamente excluidos los días 24 y 31 de diciembre.

La previsión de Servicios Nocturnos Especiales se presentará en diciembre del año anterior. Cuando surja la necesidad de realizar un Servicio Nocturno Especial no previsto se comunicará a la parte social para su inclusión en la relación de los mismos.

Siempre que sea posible, por ser conocidas las fechas concretas, la plasmación en Cuadros de las jornadas a realizar se efectuará con anterioridad a la fecha de inicio de cuadros de cada temporada, y, en cualquier caso, con mes y medio de antelación a la fecha del Servicio Nocturno Especial.

La cobertura de estos servicios se hará de acuerdo con los siguientes criterios de prioridad:

a) Personal asignado por el Cuadro de Servicio del periodo de que se trate.

b) Personal de Absentismo o sin turno asignado (Fijo o de Bolsa de Trabajo).

c) Disponibilidad Obligatoria de lunes a viernes.

d) Personal Voluntario.

La realización de estos Servicios Nocturnos Especiales llevará aparejada, además del cómputo, la siguiente compensación económica:

Víspera de festivo	96,65 euros.
Resto de días (incluidos festivos)	67,86 euros.

La percepción de esta prima incluye todos los conceptos variables, salvo la Prima de Disponibilidad de Descansos.

15) Modificaciones de cuadros de servicio no negociadas

A partir del 1 de enero de 2014, siempre que se modifique un turno de mañana o tarde como consecuencia de la realización de un servicio nocturno especial (vísperas de festivos, fiestas locales, carnavales, partidos de fútbol, conciertos, etc.), o de cualquier servicio fuera de la oferta regulada, y que dicha modificación no haya sido comunicada previamente con la antelación prevista en el artículo 20.14 párrafo 4, del convenio colectivo 2013-2016, dicha modificación en los turnos de mañana o de tarde será tratada de la siguiente manera:

1.– A todas las persona trabajadoras afectadas se les computarán como mínimo las jornadas que tenían grafiadas previamente, con sus variables correspondientes.

2.– Los turnos modificados conllevarán además una compensación económica por el exceso de tiempo realizado sobre lo previamente grafiado, o por la modificación sufrida (solo retraso en la salida en los turnos de tarde y adelanto en la entrada en los de mañana, dado que el acuerdo no afecta a la entrada de turnos de tarde o salida de los de mañana). Ésta compensación consistirá en una de las siguientes opciones:

– Se le anotará el cómputo y percibirá 10 euros por hora de exceso o modificación, además de los conceptos variables que genere.

– Se le abonará la cantidad por hora especial del artículo 22, sin anotación del cómputo.

3.– Los turnos modificados no podrán exceder de nueve horas.

4.– Las modificaciones a llevar a cabo en los turnos de mañana y tarde no se verán afectadas por los límites horarios establecidos en el artículo 20.10 del convenio colectivo vigente, pero para la modificación de turnos de mañana se establece como horario límite de entrada las 4 horas.

5.– A las personas que tengan grafiado un turno regular de noche pero participen en la realización de los servicios nocturnos especiales, se les computará el turno realizado y se les abonará la cantidad de 10 euros por hora dedicada a la realización de dichos servicios.

6.– En el caso de que las modificaciones afectaran a un número igual o superior al 20% de los turnos de mañana y tarde de ese día/residencia se establecerá obligatoriamente una negociación previa. En caso de que no exista negociación previa, se aplicará este acuerdo aunque las modificaciones se comuniquen con antelación al tiempo establecido por convenio colectivo.

7.– Cuando el servicio lo requiera, no se podrán modificar los turnos de una tarde y de la mañana siguiente con el fin de evitar la creación de turnos de noche, permitiéndose la modificación de ambos únicamente para facilitar el solape del servicio nocturno con el fin de servicio de la víspera y el inicio del día siguiente.

Cuando de acuerdo a lo previsto en el primer párrafo, una persona con consideración de Suplementario de Absentismo (o que esté en situación de Suplementario de Absentismo por su PAS) deba realizar un turno de mañana/tarde y superar los horarios límite del artículo 20.10 del convenio, el tiempo que realice por delante de las 6 horas o por detrás de las 22 horas, además de sumarse al cómputo, se abonará a razón de 10 euros por hora de exceso, además de los conceptos variables que genere.

Siempre que a una persona con consideración de Suplementario de Absentismo (o que esté en situación se Suplementario de Absentismo por su PAS) se le asigne obligatoriamente cualquier turno con más de tres horas a partir de las 22 horas o antes de las 6 horas, sin la antelación prevista en el artículo 20.14 párrafo 4 del convenio colectivo vigente, a pesar de no ser voluntario podrá optar por ser compensado mediante uno de los siguientes modos:

1.– Se le anotará el cómputo y percibirá la cantidad establecida en el artículo 20.14, Servicios Nocturnos Especiales en Cuadro.

2.– Se le abonará la cantidad por hora especial del artículo 22, sin anotación del cómputo.

En caso de coincidencia con sábado por la noche, si a esta persona con consideración de Suplementario de Absentismo (o que esté en situación de Suplementario de Absentismo por su PAS), se le asigna obligatoriamente cualquier turno con más de tres horas a partir de las 22 o antes de las 6 horas, podrá optar por cualquiera de las fórmulas de pago del artículo 20.13.

Artículo 21.– Disponibilidad.

Calendarios laborales.

En el caso del personal no sujeto a Cuadros de Servicio, la disponibilidad del tiempo de trabajo podrá traducirse en prolongaciones de jornada, a criterio del servicio según las necesidades, hasta un máximo de 40 horas/año, con un máximo de 3 días/mes y 6 horas/mes (2 h. máximo

por día), a recuperar de acuerdo con el servicio (hora x hora), fuera de los periodos de verano, Semana Santa y Navidad. Esta disponibilidad no se utilizará en el turno de noche.

Cuadros de Servicio.

Por necesidades de servicio, la Empresa podrá disponer, con carácter obligatorio de cinco días de descanso por agente y año, de los cuales 2 podrán ser en sábados y domingos, para la realización de tareas de turnos regulares, con un máximo de 2 días por mes.

Si, a iniciativa de la Inspección, un/a trabajador/a voluntariamente disfruta de descanso en lugar de trabajar su turno, percibirá la cantidad de 26,56 euros.

De lunes a viernes la Empresa podrá disponer de:

a) Uno de los dos días en los descansos cortos procurando respetar la continuidad de los turnos, aunque se reduzca el periodo de 36 horas de descanso.

b) En un descanso largo, el primero y/o el último día de descanso.

Las horas trabajadas estos días sumarán a efectos del Cómputo Anual, pudiendo el/la trabajador/a acordar con la Inspección el disfrute de parte del exceso de horas en otra/s fechas del año. Si no es posible el acuerdo, se disfrutarán en las fechas que asigne la Inspección entre junio y septiembre sin que exista derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute.

La disponibilidad de descansos en sábados, domingos y Festivos, podrá realizarse de modo voluntario, quedando a criterio del trabajador/a su abono o la acumulación en el Cómputo Anual.

Por cada día de descanso en Cuadros de Servicio efectivamente dispuesto por el servicio, la o el agente percibirá 26,56 Euros, en concepto de Prima de Disponibilidad de Descansos, que ya incluye la variación de turno. En caso de que la Disponibilidad se solicite para la realización de cualquier servicio nocturno la Prima de Disponibilidad de Descansos tendrá un valor 40,26 euros.

El servicio anunciará la disposición del descanso con un anticipación de 3 días sobre el turno o servicio en cuestión, debiendo el/la trabajador/a realizar el servicio, salvo, excepcionalmente, por motivos justificados. En caso de que el anuncio se hiciese con un plazo inferior, el/la trabajador/a podrá rehusar por una primera vez la realización del servicio, siendo obligatoria la siguiente vez que suceda en condiciones similares (plazo menor a 3 días) dentro del mes natural.

Las modificaciones recogidas en los párrafos anteriores, que implican el abono de la Prima de Disponibilidad de Descansos (disposición o devolución de descansos en Cuadros de Servicio), no computarán en ningún caso a efectos de lo recogido en el artículo 77 (Prima Suplementario de absentismo) del presente Convenio Colectivo.

Con el tratamiento de los Servicios Nocturnos Especiales como Cuadros de Servicio queda habilitada la posibilidad de utilización de la Disponibilidad para esos servicios, acordándose que para la cobertura de estos Servicios Nocturnos Especiales podrá exigirse uno de los 5 días de Disponibilidad Obligatoria.

El personal al que corresponda un turno que no corre en festivo disfrutará de descanso ese día. La Empresa solo podrá recurrir a disponibilidad obligatoria en 2 festivos al año, y siempre recurriendo a las personas que tenían un turno que no corría en ese día. En caso de disponer efectivamente de uno de estos/as trabajadores/as, ese festivo le computará a efectos del límite de días obligatorios (2 en el mes, 5 en el año), pero considerados como laborables. Las fechas de estos festivos serán el 1 de mayo y otro festivo que se señalará con la suficiente antelación para cada residencia (antes de finalizar el año).

Por otra parte, podrán solicitarse dos días de Disponibilidad Obligatoria en sábados y domingos, dentro del límite de cinco existente en la actualidad, respetando únicamente las siguientes condiciones:

1.– Quedan excluidos los días 25 de diciembre y 1 de enero, así como el resto de festivos anuales que no coincidan en fin de semana., con la excepción de los dos que se marcan antes de fin de año para el personal con turnos que no corren ese día (1 de mayo y otro).

2.– Solo podrá requerirse el día cuando el fin de semana anterior o posterior, el trabajador o trabajadora tenga grafiado descanso ambos días en su cuadro de servicio.

3.– Se respetara el descanso mínimo de 36 horas semanales.

4.– Se garantizará el tercio de fines de semana de libranza anual.

5.– El trabajador o trabajadora podrá negarse una vez al llamamiento.

6.– No se aplicará a los sábados nocturnos en cuadro.

La dirección solicitará con el comienzo de cada año personal voluntario para efectuar dicha disponibilidad, de manera que solamente recurra al personal obligatorio, cuando falle el sistema de voluntarios.

El día (sábado o domingo) efectivo trabajado en disponibilidad obligatoria, se retribuirá a razón de precio de hora BRU por hora realizada, más las variables generadas por el turno (prima de sábados o domingos, nocturnidad...)

Artículo 22.– Servicios especiales.

Se entiende por servicios especiales aquellos servicios de transporte por tren o autobús que reúnan las siguientes condiciones:

– Servicios de carácter esporádico y por motivos puntuales, fuera de la oferta regulada de servicio y destinado al transporte de viajeros, que se realicen en periodo nocturno y que deban ser realizados fuera de la jornada laboral.

La cobertura de estos servicios se hará de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

1.– Personal temporal de la Bolsa de Trabajo.

2.– Personal Voluntario.

El servicio especial se realizará por personal asignado especialmente para ello. Las respectivas personas gestoras de Mano de Obra cubrirán el servicio contando con todo el personal que voluntariamente decida participar, de tal forma que no se adjudicará un segundo servicio especial a una misma persona siempre que ese día exista otra voluntaria del mismo puesto de trabajo que no haya realizado ninguno, y así sucesivamente.

El dimensionamiento del servicio especial se realizará persiguiendo la ejecución del mismo con el mínimo indispensable para garantizar las condiciones de seguridad y calidad de los servicios regulares.

Cuando se vayan a realizar estos servicios la Dirección de la Empresa informará a la representación de los/as trabajadores/as, a ser posible con carácter previo, de las características de los mismos y recursos asignados.

Todo el personal que intervenga en los servicios especiales, independientemente de su puesto de trabajo, devengará 20,13 euros/hora, más los conceptos variables que se hubieran generado durante la jornada.

Los servicios que se realicen para la captación de nuevos mercados no tendrán la consideración de especiales a los efectos económicos. Estos servicios, si se consolidan, deberán ser regulados en la siguiente negociación de los cuadros para esa línea, siempre y cuando haya transcurrido un periodo de seis meses desde la iniciación del nuevo servicio.

Artículo 23.– Rotación.

Se seguirá un criterio rotativo en la asignación de jornadas de trabajo, vacaciones, etc., de tal forma que en un determinado período de tiempo, todos/as los/as trabajadores/as con igual tipo de trabajo hayan pasado por situaciones similares.

Artículo 24.– Horas extraordinarias estructurales y tiempo de presencia.

A) Horas estructurales.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las que a continuación se establecen:

a) Las necesarias para cubrir pedidos imprevistos o transportes especiales.

b) Las que resulten como consecuencia de períodos punta de producción.

c) Las requeridas para cubrir ausencias imprevistas.

d) Las que surjan con ocasión de prevenir y/o reparar daños y averías en los materiales o instalaciones producidos durante la ejecución del servicio de transporte que impidan cumplir el servicio afectado.

e) Las provocadas por retrasos y otras causas análogas.

f) Las que resulten como consecuencia de cambios de turno.

g) Las producidas por viajes sin servicio.

h) Y, en general, aquellas horas extraordinarias necesarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de ET/FV.

B) Tiempo de presencia.

Se consideran como tiempo de presencia las siguientes causas:

a) Tiempos de espera y expectativas.

b) Servicios de guardia.

c) Viajes sin servicio.

d) Averías e incidencias.

e) Comidas en ruta.

f) Otras similares en las que el/la trabajador/a se halle a disposición de la Empresa.

Las horas de presencia no se computarán a efectos del límite legal para las horas extraordinarias, aunque su remuneración esté establecida al precio de hora extraordinaria salvo los viajes sin servicio que se retribuirán al precio de hora prorrata.

Artículo 25.– Vacaciones y FSR.

Con carácter general, todo el personal de ET/FV, cuya organización del trabajo no está sujeta a cuadros, independientemente de su antigüedad y puesto de trabajo, disfrutará de un periodo de vacaciones de 25 días laborables de lunes a viernes.

El modo de disfrute de las vacaciones para el personal no sujeto a cuadros se desarrollará en los calendarios laborales anuales.

Las vacaciones podrán fraccionarse en períodos mínimos de una semana, siempre que las necesidades del servicio lo hagan viable. Si el disfrute coincide con recuperación de jornada (verano, puentes, etc.) dicha recuperación deberá llevarse a efecto con anterioridad o posterioridad, salvo que sea a petición de la Empresa, en cuyo caso correrá a cargo de la misma.

El periodo vacacional para el personal sujeto a cuadros será de 42 días naturales, excepto para aquellos que descansen sábados, domingos y festivos cuyo periodo vacacional abarcará 25 días laborables de lunes a viernes.

Con la excepción hecha en el párrafo anterior, además de los 42 días naturales de vacaciones (6 semanas) todo el personal sujeto a cuadros dispondrá de 14 días como Festivos Recuperados y 7 días más en concepto de Semana Recuperada por exceso de jornada. A ese bloque de 21 días se le denominará FSR.

El disfrute de dichos periodos se hará del siguiente modo.

25.1.– Únicamente se devengará la bolsa de vacaciones, y por lo tanto se procederá a su abono, en el supuesto de que la Empresa solicite el disfrute de las mismas en el período comprendido entre el 1 de octubre y 31 de mayo.

25.2.– Todo aquel personal sujeto a cuadros que disfrute sus vacaciones en el período del 1 de octubre al 31 de mayo, percibirá una compensación económica de 205,05 euros en concepto de bolsa de vacaciones.

25.3.– La retribución de las vacaciones para todo el personal se hará incluyendo, además de los conceptos fijos, la media de los siguientes conceptos variables, en prima vacaciones: prima de Agente Único, primas de nocturnidad, prima de expendición billetes, prima de trabajo en sábados, domingos y festivos y prima de tiempo entre jornadas.

La media a que se refiere el párrafo anterior se realizará computando los doce meses naturales anteriores a aquel del inicio del disfrute de las vacaciones, regularizándose los importes de aquellos meses que correspondan al año anterior.

Se abonará la Prima de Vacaciones durante el periodo de disfrute de festivos trasladados de fecha y semana recuperada (FSR), a todo el personal que desarrolle su trabajo de este modo, es decir, trasladados y agrupados.

La diferencia de puesto no se abonará en vacaciones, ya que se realiza por hora efectivamente trabajada en nivel superior sobre la jornada anual.

25.4.– Los calendarios de vacaciones y FSR para el personal sujeto a Cuadros se establecen durante el mes de noviembre, a nivel de Servicio, y en su confección participará el Comité Permanente, observando un criterio de rotación.

Para el personal de autobuses si las condiciones del servicio lo permiten, se procurará una distribución de turnos que posibilite el disfrute de vacaciones en verano.

25.5.– Cuando el periodo de vacaciones y/o FSR fijado en el calendario coincida con una IT derivada por embarazo de riesgo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar el periodo no disfrutado en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, con la limitación contemplada en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

25.6.– Si antes del disfrute de las vacaciones o FSR se produce una situación de Incapacidad Temporal, se entiende suspendido el disfrute y se tendrá derecho a disfrutar el periodo no disfrutado en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, con la limitación contemplada en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la situación de IT tiene lugar una vez iniciado el disfrute de las vacaciones o FSR, éste será suspendido, trasladándose de fecha los días pendientes de disfrutar, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, con la limitación contemplada en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los periodos trasladados de fecha no podrán en ningún caso ser disfrutados en las fechas de Semana Santa y Navidad.

25.7.– En el caso de los festivos trasladados de fecha y la semana recuperada, se tendrá exclusivamente derecho al disfrute de la parte correspondiente al periodo de alta, aunque se hayan disfrutado íntegros, calculándose del siguiente modo:

25.7.1.– Si se disfruta de un exceso de festivos trasladados de fecha, que solo afecta al personal de cuadros que no descanse esos días, al cierre del cómputo se regularizarán aquellos días que coincidan con periodos de IT. Esto es, en el año 2014 al total (14) se le restarán los días que en 2013 le coincidieron con una situación de IT, y así sucesivamente.

Esta situación se puede dar tanto a favor como en contra, si disfruta los 14 días y está en situación de IT parte del año, al año siguiente tendrá menos días de disfrute. Si por el contrario no los disfruta por estar en situación de IT en el periodo de festivos asignados, y tampoco los disfruta a lo largo del año, en el año siguiente tendrá un mayor disfrute de días, aunque su situación de IT finalice fuera del año natural.

25.7.2.– En cuanto a la semana recuperada se actuará igual que con los festivos trasladados de fecha, con la diferencia de que el cálculo de días que se tiene derecho a disfrutar se hará proporcionalmente al periodo de alta, calculando proporcionalmente 7 días/301 jornadas, teniendo en cuenta que los festivos que coincidan con el periodo de IT y que por tanto se trasladan de fecha, se añadirán al periodo de cálculo.

Como ejemplo para su aplicación si un agente con un periodo de IT de 40 días se le minoran 2 días de festivos al año siguiente su exceso de horas será:

X = (7 / 301) *(40 días IT-dos festivos trasladados) / 301 días, siendo el resultante los días que debería a la empresa.

25.7.3.– Una vez realizados los cálculos de los dos puntos anteriores, los días resultantes se multiplicarán por la jornada teórica a efectos de cómputo, siendo el resultado el número de horas a devolver o disfrutar.

25.8.– En caso de que por disfrutar más días de los correspondientes al año, hayan de figurarse días de trabajo adicionales al año siguiente, se podrá actuar, aumentando el número de días de trabajo al inicio del bloque de FSR. Si se da el caso de que afecta a más de un 25% de los traba-

jadores del grupo vacacional y de la residencia, se podrá actuar también sobre el fin del periodo de FSR, de acuerdo con el siguiente esquema: a la persona con más días de afección al inicio del bloque de FSR, a la segunda al final, a la tercera al inicio, y así sucesivamente.

La o el Secretario del Comité Permanente velará por la correcta aplicación del criterio de fijación de días por parte de la Empresa, comprobando que se dan las circunstancias anteriormente expuestas.

En caso de acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se podrá actuar sobre el exceso de cómputo, o sobre cualquiera de los periodos de vacaciones o FSR.

Si la fijación de días por parte de la Empresa se realiza con menos de un mes de antelación y se cumple los requisitos del artículo 78 del convenio colectivo vigente en la fecha del presente acuerdo, se generará el derecho a la Prima de Suplementario de Absentismo.

El resto de conceptos variables únicamente se percibirán si se generan en los días a recuperar que se trabajen efectivamente, no percibiendo prima alguna en los días de descanso.

En caso de que por disfrutar menos días de los correspondientes al año, hayan de darse días de descanso adicionales al año siguiente, se darán de mutuo acuerdo con el servicio. En caso de no existir acuerdo, el servicio los fijará agrupados en bloque, excluido el periodo de verano (1 de junio a 30 de septiembre).

25.9.– Respecto al personal de nuevo ingreso, tendrá derecho a los días proporcionales, conforme a la fecha en que se haya producido su incorporación a la plantilla.

El nuevo modo de cálculo de la Prima de Vacaciones y su pago en los FSR para el personal afectado se llevará a cabo desde el 1 de enero de 2013.

TITULO CUARTO

PERMISOS

Artículo 26.– Régimen de permisos.

1.– El personal incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

a) Permiso por maternidad y lactancia.

b) Permiso por paternidad.

c) Permiso por adopción o acogimiento.

d) Permiso por matrimonio propio o de parientes.

e) Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

f) Permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal.

g) Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

h) Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

i) Permiso para realización de estudios directamente relacionados con la plaza desempeñada.

j) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la plaza desempeñada.

k) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

La duración de los permisos, salvo expresa fijación en contrario, se entenderá referida siempre a días naturales y consecutivos, computándose desde el día en que se produzca el hecho causante de la misma. No obstante si se hubiera iniciado la jornada de trabajo, dicho cómputo se iniciará al día siguiente del mismo.

Para que puedan ser concedidos los permisos establecidos en este artículo, las personas trabajadoras deberán presentar previamente, ante el mando correspondiente, los justificantes documentales que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la misma.

En caso de imposibilidad, deberán presentar la mencionada documentación en el plazo máximo de 48 horas, a contar desde su reincorporación al trabajo después del permiso, siempre con la existencia de aviso previo.

La concesión de permisos corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, la cual emitirá al efecto la oportuna autorización. La comunicación de la concesión de los permisos se realizará a través del mando correspondiente, una vez cumplimentados los requisitos previos exigidos.

La falta de cumplimiento de los requisitos exigidos por la presente Reglamentación, así como si la causa alegada resultase falsa o se hubiere desvirtuado por la persona trabajadora, dará lugar a responsabilidad disciplinaria.

En todo caso se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del trabajador/a que disfrute del permiso no produzca detrimento del servicio.

En todos los casos en que los permisos se amplíen con motivo de haber ocurrido los hechos que los motivan a una distancia superior a 150 km de la residencia laboral de la persona trabajadora, los días de ampliación se consideran como dedicados al desplazamiento y se disfrutarán inmediatamente por delante y por detrás de los días del propio permiso.

Las uniones en pareja no matrimoniales generarán los mismos derechos que los matrimonios a los efectos de solicitar los permisos previstos en este artículo. Para acreditar la convivencia en pareja será necesario estar inscrito en el Registro de Parejas de Hecho correspondiente o presentar certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento donde resida el/la trabajador/a.

La Circular 1/2012 de la Dirección de Área Administrativa, en la parte confirmada judicialmente, mantendrá su vigencia hasta que se acuerde una nueva norma que la sustituya.

Artículo 27.– Incompatibilidad entre permisos.

En ningún caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de permisos previstos en el artículo anterior, excepto la pausa para la lactancia y la reducción de jornada por cuidado de menores o minusválidos. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de los permisos retribuidos.

Artículo 28.– Reingreso al puesto de trabajo.

Transcurrido el período de disfrute de los permisos correspondientes, las personas trabajadoras deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo, y justificar su ausencia so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 29.– Permiso por maternidad y lactancia.

1.– Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso por alumbramiento con duración limitada a diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo en el caso de parto múltiple o en el supuesto de discapacidad del hijo.

Este período podrá ser distribuido a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En caso de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de parto prematuro con falta de peso, o en aquellos casos en que el/la recién nacido/a precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y a su desarrollo reglamentario.

En caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud, y respetando en todo caso las seis semanas de descanso obligatorio posteriores al parto.

Este permiso podrá ser disfrutado a tiempo parcial en las condiciones que marque la legislación vigente.

2.– Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo por cada hijo menor de diez meses que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar del permiso.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso del permiso a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante al permiso por maternidad, a razón de una hora diaria. Ha de tenerse en cuenta que únicamente serán computables a estos efectos, las horas correspondientes a días que fueran susceptibles de prestación efectiva de servicios. Por ello, en el momento de su solicitud, la trabajadora habrá de comunicar si en el tiempo que resta hasta el cumplimiento del decimosegundo mes solicitará el disfrute de permisos, vacaciones o excedencias, al objeto de proceder a la exclusión de estos períodos del cómputo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Artículo 30.– Permiso por paternidad.

En caso de alumbramiento, adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a un permiso de 13 días naturales, que se ampliará en dos más por cada hijo/a a partir del segundo.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad recogidos en el artículo 29.

Si se trata de alumbramiento, el derecho le corresponde en exclusiva al otro progenitor, pero si se trata de adopción o acogimiento, corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

El disfrute de este descanso se hará del modo señalado en la legislación vigente.

Además de esos 13 días, dispondrá de 3 días naturales contados desde la fecha en que se produzca el parto.

Artículo 31.–Permiso por adopción o acogimiento.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, o de menores de edad discapacitados o con especiales dificultades de inserción social o familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, o en el supuesto de discapacidad de la o el menor adoptado o acogido, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si ambos progenitores trabajan, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de periodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este permiso podrá ser disfrutado a tiempo parcial en las condiciones que marque la legislación vigente.

Artículo 32.– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

1.– Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de 20 días naturales de duración, que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

2.– Igualmente tendrá derecho a este permiso el/la trabajador/a que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación de Registro de Parejas de Hecho. Únicamente podrán disfrutar este permiso los trabajadores/as cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. No cabrá disfrutar nuevo permiso por matrimonio o ini-

cio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

3.– Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, hijos/as (incluyendo los del cónyuge o compañero/a), nietos/as o abuelos/as del trabajador/a, éste tendrá derecho a un permiso de un día natural, en la fecha de la celebración que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia laboral del trabajador/a al objeto de facilitar su desplazamiento.

Artículo 33.– Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1.– Por fallecimiento el permiso a que tiene derecho el/la trabajador/a es de 5 días laborables consecutivos si se trata del cónyuge o compañero/a o hijo/a. y 3 días laborables consecutivos si se trata de familiares hasta 2 grado de consanguinidad y afinidad.

Por enfermedad grave justificada u hospitalización se dispondrá de 5 días laborables si se trata del cónyuge o compañero/a o hijo/a y 2 días laborables si se trata de familiares hasta 2 grado de consanguinidad y afinidad. Los días serán laborables, y podrán ser consecutivos o no, pudiendo disfrutarse mientras se mantenga el motivo del hecho causante.

A estos efectos, se entenderá también por hospitalización la pernocta y realización de una de las dos comidas principales, comida o cena, incluidas las estancias en urgencias o boxes que cumplan dichos requisitos.

2.– Los citados períodos de permiso se ampliarán en 2 días naturales más, si los hechos motivados se produjeran a más de 150 Km del lugar de residencia laboral del trabajador/a.

3.– En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad o afinidad hasta 2 grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a un segundo permiso por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del primer permiso, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4.– A los efectos anteriores, en los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por enfermedad grave la así considerada por el Servicio Médico de Empresa.

5.– Así mismo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos días naturales cuando se produzca la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 km al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario, esta necesidad deberá constar expresamente.

6.– El disfrute de los días laborables objeto de la concesión de los permisos regulados en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos de hecho que las motivan.

Artículo 34.– Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.– A estos efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

– Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, DNI., Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

– Acompañamiento a parientes con minusvalías psíquicas o físicas hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con el/la trabajador/a, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

– Examen o renovación del carnet de conducir.

– Requerimientos y trámites notariales.

– Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

– La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

Artículo 35.– Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de un/a trabajador/a, éste tendrá derecho a un permiso de 2 días laborables de duración, justificándolo debidamente.

Este permiso deberá hacerse efectivo en los quince días anteriores o posteriores a la fecha del cambio oficial de domicilio que conste en el justificante.

Artículo 36.– Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

1.– Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o de personal, y al amparo de lo establecido en el Convenio, tendrán derecho a disfrutar del correspondiente permiso de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos, y prescripciones que se establezcan en la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

2.– En todo caso, los/as trabajadores/as que formen parte de la mesa negociadora del Convenio tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el Secretario de la Mesa conlleve la sustentación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato de las ausencias de trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 37.– Permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con las funciones o puesto que desempeñan, podrá concederse permiso a los/as trabajadores/as que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación de carácter oficial o en otros centros que se consideren de interés. El periodo de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico, pactándose en todo caso, con la Dirección de la Empresa. Este permiso será retribuido.

Quedan excluidos de este artículo los cursos internos de formación necesarios para el desempeño del puesto, y para la orientación o capacitación en procesos de ascensos, traslados, acoplamientos, etc.

Artículo 38.– Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado con el fin de obtener un título oficial, los/as trabajadores/as tendrán derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales y homologados, a razón de hasta un día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Este permiso será retribuido con un máximo de cinco días anuales.

Artículo 39.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1.– Los/as trabajadores/as tienen derecho a permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

2.– La duración del permiso será la necesaria atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso. En todo caso, será imprescindible que el justificante que el trabajador entregue incluya la hora de inicio y de fin de permanencia en el centro en que se realice la consulta, tratamiento o exploración, considerándose que no existe causa para la concesión de permiso retribuido si el mismo no cumple este requisito.

3.– Asimismo, cuando tenga carácter necesario, teniendo que atenderse personalmente por el propio trabajador/a, y suponga la necesidad de trasladarse fuera de la residencia, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso para acudir a consultas médicas de su familia directa, que conviva con él y a sus expensas.

En este caso, el Departamento de Relaciones Laborales, debidamente justificada la necesidad del permiso, fijará expresamente la duración del mismo atendiendo a las circunstancias del caso, desplazamientos a que hubiera lugar y demás motivaciones que concurran.

4.– Para asistir a cursillos de técnicas de preparación al parto, la trabajadora embarazada tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Articulo 40.– Día adicional de libranza por antigüedad.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad de dieciocho años en la Empresa, o vayan a cumplirlos en ese año, dispondrán de un día de libranza adicional, siempre que en el año anterior no hayan estado más de seis días en situación de IT por enfermedad común ni hayan disfrutado en más de seis días de permiso retribuido para asistencia a médicos, y el absentismo general de la empresa del año anterior no supere el fijado como objetivo en el sistema de retribución por objetivos.

Ese día deberá disfrutarse de acuerdo a las siguientes condiciones:

– Se disfrutará de lunes a viernes, y fuera de los periodos de Semana Santa y Navidad.

– Se disfrutará previa solicitud de la persona trabajadora y de conformidad con Gestión de Mano de Obra.

– Podrá disfrutarse exclusivamente dentro del año natural.

Artículo 41.– Permisos sin sueldo.

Cuando no hubiera causa suficiente para la obtención de permisos retribuidos podrá solicitarse, por la misma causa, permiso sin retribución, por un periodo máximo de 3 días naturales.

Así mismo, los/as trabajadores/as de ET/FV., podrán solicitar un permiso sin sueldo dentro de cada año natural por un plazo no inferior a 15 días ni superior a dos meses. Estos permisos de duración inferior o igual a dos meses no se descontarán a efectos del escalafón.

Este tipo de permisos se tramitarán ante el mando correspondiente, quien lo elevará al Departamento de Relaciones Laborales, el cual procederá a la concesión de la misma, a los 30 días de su petición, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 42.– Permiso por asuntos propios.

1.– El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo.

2.– El permiso por asuntos propios deberá solicitarse con suficiente antelación al mando correspondiente, quien junto con la justificación documental correspondiente, la elevará a la Dirección de Recursos Humanos para su aprobación o denegación.

3.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años. El cómputo de los cinco años comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un periodo de un año continuado no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos cinco años desde tal fecha. Para solicitudes por un periodo inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de cinco años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el periodo que reste hasta completar un año.

4.– En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder, con carácter general hasta el 10% de la plantilla, hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual, sin perjuicio de que en supuestos excepcionales justificados y cubiertas las necesidades de servicio pueda superarse el citado porcentaje.

5.– En el supuesto de que el permiso se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo, su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

6.– La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

Artículo 43.– Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

El personal fijo incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a la suspensión del contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del periodo a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

1.– Privación de libertad del trabajador/a.

El/la trabajador/a cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria firme, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

2.– Declaración de invalidez con reserva de puesto de trabajo.

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado/a igual o inferior a 2 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 56 (retorno tras revisión de la incapacidad).

3.– Riesgo durante el embarazo y período de lactancia.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia regulados en el artículo 93, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social las cuantías necesarias para garantizar a la trabajadora la percepción del 100% de su salario real.

4.– Personas víctimas de violencia de género en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

TITULO QUINTO

EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 44.– El personal incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa o voluntaria. Ninguna de ellas otorga derecho a la percepción de cualquier tipo de salarios durante su disfrute.

Artículo 45.– La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto, cómputo de antigüedad y a presentarse a promociones y traslados.

Asimismo, el/la trabajador/a que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de dirección, provincial, autonómico o estatal de una organización sindical más representativa tendrá derecho a una excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo.

En ambos casos, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 46.– El/la trabajador/a fijo/a que acredite, al servicio de ET/FV, como mínimo un año de antigüedad, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia voluntaria habrá de formularse por escrito y por conducto jerárquico, deberá concederse en los treinta (30) días siguientes al de la presentación de la solicitud.

Los/as trabajadores/as que tengan en curso descuento de cualquier préstamo, anticipo o crédito concedido por ET/FV., no podrán disfrutar de excedencia voluntaria en tanto no cancelen su débito u ofrezcan garantías suficientes para saldar la deuda pendiente.

Para que pueda producirse el reingreso, además de la existencia de vacante, es necesario solicitarlo por escrito con, al menos, 30 días de antelación a la terminación del periodo de excedencia.

El/la trabajador/a en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional o equivalente.

Como trámite previo al reingreso, el excedente voluntario deberá pasar reconocimiento por el Servicio Médico de Empresa quien dictaminará si tiene la aptitud requerida para desempeñar el

cargo a ocupar. Si el resultado fuera negativo podrá requerir nuevo reconocimiento médico en el plazo máximo de seis meses, quedando en la situación de personal sobrante para acoplamiento, condicionado a la existencia de vacante, en el caso de segundo resultado negativo.

Si la excedencia voluntaria hubiera sido concedida, previa justificación, por terminación o ampliación de estudios, preparación de oposiciones, necesidad de atender inexcusablemente a familiares enfermos o al cuidado de sus padres, o necesidad de trasladarse prolongadamente de residencia o marchar al extranjero por tiempo no definido, y no existiera vacante tras la solicitud de reingreso, ET/FV. vendrá obligada a concederle el reingreso en el plazo máximo de tres meses acoplándole en cualquier categoría, manteniendo el/la trabajador/a un derecho preferente para cualquier vacante de su categoría que se produzca.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 47.– El/la trabajador/a fijo/a que pase a prestar servicios de carácter indefinido en cualquier Administración Pública, Organismo o Entidad del sector público, tendrá derecho a ser declarado en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

El/la trabajador/a podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese de ella deberá solicitar el reingreso en el plazo máximo de un mes.

Esta excedencia no produce, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo, conservando el trabajador sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o que se produjeran. El tiempo de permanencia en esta situación no será computado a efectos de promoción, antigüedad o derechos pasivos.

Artículo 48.– Los/as trabajadores/as fijos/as tendrán derecho a un período 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.

Los/as sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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.

Estas excedencias podrán disfrutarse de modo fraccionado y su duración computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionables, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por ET/FV.

Transcurrido el plazo de excedencia el reingreso, previa solicitud escrita, se producirá en un plazo de 15 días. Los/as trabajadores/as que disfruten de estas excedencias tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezcan en excedencia.

Artículo 49.– Reducción de jornada por cuidado de menores o personas con minusvalías psíquicas, físicas o sensoriales y de parientes hasta 2 grado.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o con minusvalía física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos los conceptos.

Esta solicitud se podrá formular también para menores que superen los 12 años de edad, si bien en este caso su concesión estará sujeta a aprobación por parte del Departamento de Organización.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La reducción horaria y la determinación del período de reducción de jornada, corresponderá al trabajador o a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Si dos o más trabajadores/as de ET/FV generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 50.– Víctimas de violencia de género

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estas medidas se articularán mediante acuerdo entre la empresa y la trabajadora, y en defecto de acuerdo serán de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

TÍTULO SEXTO

EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 51.– Promoción del Euskera.

a) Los acuerdos y publicaciones de la Empresa, así como los impresos, formularios, documentos, etc. que se utilizan en el interior de la empresa se confeccionarán en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Hasta la aprobación del nuevo Plan de Euskera, en todos los procesos de selección externa será necesario acreditar, a través del IVAP, al menos un nivel oficial B1 del marco común europeo de referencia para las lenguas, sin posibilidad de moratoria.

Asimismo, hasta la aprobación de un nuevo Plan de Euskera, en los procesos de selección internos a puestos de trabajo que tengan una relación directa con el público, con excepción de aquellos en los que el conocimiento del Euskera sea un requisito de acceso, se puntuará el conocimiento del euskera en un 30% sobre el aprobado.

Se utilizará como referencia para la valoración del conocimiento el nivel B2 del marco común europeo de referencia para las lenguas, y se establecerán tres valoraciones posibles de ese 30%: el 30% si se acredita el B2, el 15% si se acredita nivel B1 y ninguna puntuación si no se acreditan los niveles mencionados.

Al personal que haya acreditado el conocimiento en el proceso de una convocatoria externa en la que el mismo fuera obligatorio, y haya superado la moratoria, se le considerará también superada la moratoria en todas las bolsas externas existentes a fecha 1 de enero de 2014, al exigirse en todas ellas idéntico nivel.

A estos efectos las categorías consideradas en estos momentos en relación directa con el público son:

Inspector/a, Supervisor/a.

Jefe/a de Estación.

Jefe/a de Tren, Agente de Tren, Conductor/a-cobrador/a, Agente de Tren/EuskoTran, Agente Funicular, Agente de Operaciones, Agente de Línea y Agente Comercial.

Agente de estaciones.

Auxiliar de Estaciones.

Encargado/a de apeadero.

Portero/a, expendedor/a, especialista de E. y T.

Conserje.

Telefonista.

Ordenanza.

Personal del servicio de Tesorería e Intervención.

Una vez aprobado el nuevo Plan de Euskera, se estará a lo dispuesto en el mismo en lo relativo al nivel de conocimiento exigible para cada puesto de trabajo, tanto en los procesos de traslados y promociones internas, como en los procesos de selección externa.

c) La Empresa subvencionará la enseñanza de esta lengua al personal en activo, siempre y cuando acrediten su asistencia a las clases y su rendimiento sea satisfactorio.

d) El personal que voluntariamente desee asistir a cursillos intensivos podrá solicitar licencia especial, que será concedida o denegada por la Dirección de la Empresa en función de los criterios siguientes:

Para poder ser liberado para el estudio del Euskera se exigirá:

– Un nivel de conocimientos de Euskera equivalente al A1 del marco común europeo de referencia para las lenguas, o

– Acreditar la realización de 1 curso de un año fuera de horas de trabajo con asistencia y aprovechamiento.

Para la determinación de las personas a liberar se dará prioridad a quienes plantean la realización del curso en régimen de internado, sobre los intensivos, a igualdad en el resto de condiciones.

Igualmente se dará prioridad a aquellos agentes que, estudiando Euskera fuera de horas de trabajo, planteen, como refuerzo en su proceso de Euskaldunización, la liberación en años consecutivos por periodos de 1 a 2 meses cada año.

La Dirección se compromete a liberar hasta cinco personas al año (volumen de horas equivalente) para el estudio del Euskera durante la vigencia del presente Convenio.

Este permiso especial tendrá una retribución equivalente al 100% del salario valoración, antigüedad, plus de disponibilidad, variables del cuadro de servicio y gratificación extraordinaria.

Respecto a los festivos trasladados de fecha se aplicará el mismo criterio que cuando coinciden con la situación de I.T., según queda establecido en el Artículo 25.

Artículo 52.– Plan de Euskera.

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio 2013-2016, se procederá a la puesta en marcha del proceso para la elaboración de un nuevo Plan de Euskera, cuyo objetivo será avanzar, de modo planificado y progresivo, hacia el respeto de los derechos lingüísticos de las personas usuarias y la normalización del uso del euskera en el seno de la empresa.

En el marco de dicho Plan de Euskera se fijará el nivel de conocimiento exigible para cada puesto de trabajo, el tratamiento correspondiente al nuevo ingreso y a la promoción, los medios y condiciones para el aprendizaje, etc.

Aprobado y vigente el Plan de Euskera, se estará a lo dispuesto en el mismo en relación a la promoción del Euskera contemplada en el artículo 51 del convenio vigente.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del mismo, se procederá a la revisión de su grado de cumplimiento en el seno de la Comisión de Euskera, valorando el grado de alcance de los objetivos planteados, y proponiendo las correcciones y actualizaciones necesarias para la puesta en marcha del plan que lo sustituya, manteniendo entretanto su vigencia el plan vencido.

Artículo 53.– Comisión de Euskera.

Se constituye la Comisión de Euskera, cuyo objetivo será abordar todas las cuestiones relacionadas con la normalización del uso del Euskera en la empresa. En este marco, la Comisión de Euskera participará activamente en el diseño, implantación, evaluación y revisión del Plan de Euskera.

La Comisión de Euskera estará compuesta por una representación de la Dirección y una persona representante de cada una de las secciones sindicales constituidas en EuskoTren, que ostentarán la representatividad de que dispongan en el Comité Permanente.

La Comisión de Euskera desarrollará sus reuniones utilizando el Euskera como lengua de trabajo: convocatorias, debates, actas, etc.

TÍTULO SÉPTIMO

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 54.– Ayuda Escolar.

Se destina un montante de 38.228,99 euros para el fondo de becas de estudio o ayudas escolares, conforme a lo establecido por la Comisión de Atenciones Sociales.

Artículo 55.– Ayuda a minusvalías.

Además de la cantidad que la Seguridad Social abona al trabajador/a por cada hijo/a afecto de minusvalía o beneficiario reconocido en su cartilla de la Seguridad Social, la Empresa abonará un complemento fijo de 97,54 euros mensuales, que permanecerá inmutable en su cuantía.

Artículo 56.– Acoplamiento a puestos de trabajo por disminución física psíquica.

Cuando una persona sea declarada afecta de una Incapacidad Permanente en grado de Absoluta, o Gran Invalidez, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, sin compensación alguna, con excepción de la cobertura de seguro pactada para este supuesto en el artículo 68.

La Empresa acoplará en un puesto de trabajo acorde con su capacidad a los personas con disminución física y psíquica a las que les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total (IPT) por el organismo oficial competente, percibiendo su salario por la escala salarial del nuevo puesto de trabajo.

Se reservarán los puestos de trabajo de los niveles salariales 3 y 4 para situaciones especiales, entre ellas los acoplamientos, que se realizarán en puestos de estos niveles salariales y a ser posible dentro del territorio histórico.

Las personas declaradas afectas por una IPT verán rescindida su relación laboral al cumplimiento de los 55 años, percibiendo 175 mensualidades de la antigüedad de la tabla especial del anexo II., sin que tal medida suponga una disminución de la plantilla fija. Esta misma cantidad será aplicable al artículo 63.b actual.

En caso de revisión de la situación de IPT, si la persona trabajadora ya ha abandonado la Empresa por habérsele reconocido la misma siendo mayor de 55 o haber alcanzado esa edad tras su reconocimiento, la Empresa se compromete a la readmisión independientemente del tiempo transcurrido desde la declaración de Incapacidad. En caso de readmisión, la persona trabajadora estará obligado previamente a devolver las 175 mensualidades de la antigüedad.

A aquellas personas trabajadoras que por cumplir 55 años deban rescindir su relación laboral, se les garantizará una cantidad mínima de 80.000 euros, por la suma de este concepto y de la cobertura de seguro.

Las 175 mensualidades de la antigüedad a que hace referencia este punto, así como la cobertura de seguro detallada en el artículo 68, se abonarán también a aquellos trabajadores mayores de 55 años a los que les sea reconocida una IPT y deban, por lo tanto, abandonar la Empresa.

La modificación contenida en este apartado se aplicará a las declaraciones de Incapacidad que ocurran a partir de la aprobación del Convenio por parte de la Administración, por lo que no será aplicable a las personas trabajadoras acopladas antes de la citada aprobación.

En el caso de que a un Conductor/a-Cobrador/a no pudiera obtener la renovación o perdiera el carnet de conducir se le acoplará a un puesto de trabajo, respetándosele su salario en los conceptos fijos más la antigüedad. En todo caso durante los primeros 21 días naturales de la retirada del carnet, el/la trabajador/a procederá al disfrute de parte de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 57.– Absentismo y complemento de la prestación por enfermedad y accidente.

57.1.– En cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto por el artículo 5 del presente Convenio Colectivo y el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes cauces:

a) Verificación del estado de enfermedad o accidente:

Esta verificación será efectuada por el Servicio Médico de la Empresa o Servicio Médico contratado, en las dependencias de ET/FV o en el domicilio del trabajador/a, en el plazo de 48 horas desde el conocimiento de la situación de Incapacidad Temporal o del parte de confirmación de la misma.

El/la trabajador/a deberá personarse ante el Servicio Médico, siempre que éste así le reclame y su situación lo permita. Como compensación de los gastos de desplazamiento que se ocasionan se abonará la dieta del artículo 87.

b) Observancia de las prescripciones que el Servicio Médico dicte:

El personal en situación de IT deberá someterse a los chequeos y exámenes que el Servicio Médico estime oportunos, ya sean realizados por éste o por Especialistas.

El personal se compromete a observar las prescripciones facultativas que el Servicio Médico le indique.

c) Pérdida del Complemento de Empresa:

La negativa a la verificación del estado de enfermedad o accidente, así como la inobservancia manifiesta de las prescripciones dictadas determinarán la suspensión del complemento de Empresa.

d) Las referencias al Servicio Médico deben entenderse, en todo caso, que se refieren tanto al Servicio Médico de Empresa como al contratado.

e) El fraude del estado de enfermedad o accidente será motivo de despido.

57.2.– La empresa abonará hasta el 100% a partir del primer día de baja, en los procesos de enfermedad y accidente. Este complemento se calculará sobre las bases legales de cotización que correspondan a cada proceso. Así mismo, las liquidaciones se efectuarán conforme a los criterios legales establecidos al respecto.

Artículo 58.– Carnets de viaje.

Tendrá derecho a carnet gratuito el personal en activo y personas jubiladas, y su cónyuge, e hijos/as hasta la edad de 30 años. A partir de esta edad se extingue el derecho, salvo para las hijas u los hijos que sigan conviviendo con el/la trabajador/a y a sus expensas, considerándose a estos efectos el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

Se entiende por cónyuge a la persona que convive con el titular del derecho. Se admiten como justificantes de convivencia la inscripción en los Registros de Parejas de Hecho y los Certificados de Convivencia.

En caso de falsedad de los datos, se retirará el carnet a todos los familiares del trabajador/a. La no acreditación en el tiempo y forma que la Dirección determine será causa de extinción automática del derecho.

Artículo 59.– Intercambio de viajes con otras Empresas.

Se mantiene el intercambio gratuito con aquellas empresas con las que ya existe y en las actuales condiciones, llevándose a cabo las gestiones oportunas a fin de procurar acuerdos satisfactorios con otras empresas de transporte, de modo que la plantilla de Eusko Trenbideak pueda ampliar el ámbito de intercambio de viajes.

Artículo 60.– Vales de comida.

Se mantiene el derecho a vales de comida actualmente existente en aquellas residencias que trabajan en régimen de jornada partida.

Los representantes de los/as trabajadores/as participarán en la regulación del funcionamiento del sistema de vales a través de la Comisión de Atenciones Sociales de acuerdo con los siguientes criterios:

a) La empresa subvencionará el 50% del importe de las comidas.

b) El descanso del mediodía será como máximo de una hora, salvo condición diferente pactada en calendarios laborales.

c) Este derecho a vale podrá ser utilizado por el personal que trabaja en jornada partida, previo aviso, siendo incompatible con la percepción de la dieta.

Artículo 61.– Uniformes y ropa de trabajo.

Todo el personal dispondrá de uniforme o ropa de trabajo para el normal desarrollo de sus funciones, de acuerdo con lo estipulado en el anexo III de Convenio de uniformes y ropa de trabajo.

En cualquier caso, desde el 1 de enero de 2016 el sistema de suministro de ropa al personal afectado por uniformidad pasara a ser el de reposición.

Para el personal al que le corresponda ropa de trabajo se continuara con el actual sistema de renovación.

La Comisión de Atenciones Sociales será la encargada de marcar los criterios de entrega, reposición y renovación.

El ahorro por el menor número de prendas de uniformidad entregadas revertirá en la mejora de la calidad de las mismas.

Artículo 62.– Material de trabajo.

La Empresa facilitará todos los útiles y herramientas que necesite el personal para el desarrollo de las funciones encomendadas.

Asimismo, serán a cargo de la Empresa los gastos que origine la renovación del carnet de conducir de los/as Conductores/as-Cobradores/as y Agentes de Tren/EuskoTran.

Artículo 63.– Jubilaciones.

a) La jubilación forzosa tendrá lugar para todas las categorías al cumplir los 64 años, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, sin derecho a indemnización alguna, salvo modificación legal.

b) La jubilación voluntaria tendrá lugar a partir de los 61 años. El personal que desee jubilarse voluntariamente, una vez cumplidos los mismos, deberá anunciarlo con seis meses de antelación.

En este caso se devengará una indemnización igual al producto del importe de la antigüedad mensual por el número de meses que le resten para cumplir los 64 años de edad, incluyéndose en el cálculo, la antigüedad que se abona en la gratificación extraordinaria, en la proporción correspondiente. No obstante quienes se jubilen en el mes natural en que cumplan los 61 años percibirán a partir de la fecha de la firma del presente Convenio 175 mensualidades de la antigüedad. Los importes de la antigüedad serán los que figuran en el anexo II.

Al personal que haya ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 1987, se le garantizará una antigüedad mínima de 25 años de servicio.

c) Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

Euskotren se compromete a aplicar la modalidad de Jubilación Parcial para los trabajadores y las trabajadoras con contrato laboral fijo que constan en el anexo que se adjunta en el Acuerdo firmado el 27 de marzo de 2013, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de Marzo

La aplicación de esta modalidad se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018 respecto de las solicitudes de jubilación cuya fecha del hecho causante se produzca antes del uno de enero de 2019.

Ambas partes adoptan en esta materia los siguientes acuerdos

I) Todo trabajador de la empresa al llegar a la edad de 61 años tiene derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial, y la empresa está obligada a admitirla y a realizar los actos necesarios para el buen fin de su solicitud, en los términos que se desarrollan a continuación siempre de acuerdo a la regulación general establecida en el Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y en concreto:

1.– Presentación por escrito del interesado de una solicitud en este sentido a la Dirección de la empresa, al menos desde tres meses antes de cumplir la edad necesaria.

2.– El interesado deberá reunir los requisitos que la regulación de la pensión por jubilación parcial establecía con anterioridad a la entrada de la Ley 27/2011 de 1 de agosto dada por el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo

3.– El solicitante debe acogerse a la jubilación parcial máxima permitida (85%) y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la empresa por el 15% de su jornada de trabajo.

4.– La empresa coetáneamente suscribirá un contrato de relevo por el 100% de la jornada con otro trabajador que reúna las condiciones para ello.

5.– La jubilación parcial y en consecuencia la vinculación laboral se extinguirá de acuerdo a los términos en la disposición legal mencionada.

II) No obstante, el compromiso mantendrá su vigencia y eficacia durante el periodo establecido siempre que de acuerdo a la normativa vigente en cada momento sea posible la aplicación específica de la regulación contenida en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre sin ningún coste o gravamen adicional de ningún tipo para la empresa.

III) Su aplicación efectiva exigirá, por tanto, o bien el mantenimiento en vigor de la actual regulación o que las disposición legal que se dicte en sustitución en esta materia permita o autorice, siquiera de forma transitoria hasta la finalización temporal del presente compromiso, la aplicación del modelo y condiciones de la jubilación parcial y contrato de relevo en los mismos términos y condiciones existentes en la fecha del presente documento.

Artículo 64.– Gastos de defunción y fallecimiento.

La indemnización por gastos de defunción y fallecimiento del personal en activo se cifra en 4 mensualidades, entendiendo como tal la media de lo cobrado por todos los conceptos en los doce meses naturales anteriores al fallecimiento.

En relación a familiares con derecho a las indemnizaciones, el orden de prelación será el siguiente: cónyuge o compañero/a, hijos o hijas, padres o madres y hermanos u hermanas (enten-

diéndose que la indemnización se reparte a partes iguales cuando concurren varias personas beneficiarias de un mismo grupo), salvo que el interesado haya comunicado otros criterios diferentes a Administración de Personal.

Artículo 65.– Préstamos.

Para la concesión de préstamos al personal de ET/FV, se constituye un fondo cuyo importe es el 3% de la cuenta «Sueldos y Salarios» que figura en el Presupuesto oficial de cada año.

Se distribuirá la diferencia existente entre dicho fondo y el saldo que presente la cuenta de préstamos del personal acogido al Convenio Colectivo, en periodicidad trimestral.

El 65% de la cantidad a repartir se destinará a adquisición de viviendas, cuyo importe máximo individual será de 12.000 Euros amortizables en cinco años. El otro 35% se destinará a préstamos para necesidades familiares cuyo importe máximo será de 3.000 euros amortizables en tres años. En caso de que exista alguna cantidad sin distribuir, se acumulará en su propio apartado.

El tipo de interés para dichos préstamos será el 1% anual desde la aprobación del presente convenio.

Artículo 66.– Anticipos.

Además de las modalidades de préstamos descritas en el artículo anterior, en circunstancias verdaderamente excepcionales, consideradas así por la Dirección de la Empresa, se podrá conceder al personal anticipos por cuenta y con las condiciones de devolución que serán fijadas por aquélla en cada caso.

Artículo 67.– Vivienda.

Todos aquellos que al 25-06-1981 vivieran en viviendas de la Entidad, conservarán el derecho mientras se mantengan en las mismas circunstancias de categoría profesional y residencia laboral.

Artículo 68.– Seguro de Accidentes, Fallecimiento e Incapacidad.

68.1.– Las indemnizaciones del Seguro de Accidentes para el personal de ET/FV serán las siguientes:

a) Fallecimiento: 45.000 euros.

b) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 45.000 euros.

68.2.– Las coberturas de las pólizas de fallecimiento e incapacidad, que entrarán en vigor a partir de la fecha de aprobación del presente Convenio Colectivo, ascenderán a los siguientes capitales:

a) Fallecimiento: 45.000 euros

b) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 45.000 euros.

El coste de ambas primas hasta la cobertura de 40.000 euros se satisfará por mitad e iguales partes por Empresa y trabajadores/as, excepto la parte destinada a la Incapacidad Permanente Total, que correrá íntegramente a cuenta de la Empresa. El incremento del coste de la prima desde 40.000 hasta 45.000 euros no repercutirá en la parte abonada por las personas trabajadoras.

Artículo 69.– Protección Jurídica.

En caso de que como consecuencia de un accidente, a alguna persona de Eusko Trenbideak se le hiciera responsable penal, no doloso, ET/FV se encargará de su defensa judicial, prestando, incluso, la fianza que pudiera determinarse para obtener la libertad provisional del mismo.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil, serán satisfechas por ET/FV, siempre que la defensa jurídica del agente la hubiera dirigido ET/FV.

No obstante lo anterior, se tramitará el correspondiente expediente disciplinario interno, para determinar las responsabilidades laborales a que hubiere lugar, si bien, una vez finalizado el mismo, el cumplimiento de la sanción, en su caso, se suspenderá hasta que recaiga resolución firme de la jurisdicción penal o civil.

La empresa se hará cargo de los recursos administrativos que se hubieran de interponer con motivo de expedientes sancionadores en materia de tráfico incoados durante el servicio, siempre que los mismos no sean motivados por conductas temerarias, conducir bajo los efectos del alcohol y otras drogas, etc.

De igual manera, se abonarán los importes de los cursillos para la obtención del carnet de conducir, o de los puntos perdidos, en las mismas condiciones expresadas en el artículo anterior.

TÍTULO OCTAVO

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 70.– Principios generales.

El presente capítulo tiene por objeto fijar las condiciones económicas para el personal de ET/FV.

Incremento General.

El incremento general de las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será el global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad de Euskadi respectivamente, para el personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo.

Retribución por objetivos.

Con independencia de lo anterior, se mantiene el sistema de retribución por objetivos y se establece una bolsa económica de una cuantía máxima de 527.999,95 euros para el año 2013, destinada a la aplicación de un complemento vinculado al cumplimiento de una serie de objetivos por el personal incluido en el ámbito del presente Acuerdo. Esta bolsa, que no tiene carácter consolidable ni es acumulativa para años sucesivos, se mantendrá anualmente a lo largo de la vigencia de este Convenio.

Las cantidades destinadas a retribución por objetivos durante la vigencia del convenio experimentarán los siguientes incrementos:

2013	2014	2015	2016
-	150.000	200.000	250.000

En caso de prórroga, la cantidad destinada a retribución por objetivos se incrementará en 150.000 euros/año (no acumulables) respecto a la bolsa existente en 2013.

La cuantía inicial señalada corresponde a la plantilla existente al cierre del año 2012, debiendo también ser revisada de modo proporcional a los incrementos o decrementos de la misma.

Los objetivos, que deberán de ser alcanzables, pero exigentes en un grado razonable, y estarán basados en el Plan Estratégico de la empresa y sus diferentes planes de actuación, se fijarán anualmente por la Dirección de la empresa, que los presentará a la representación sindical, con la cual acordará su ponderación, y serán presentados ante la Comisión Delegada para Asuntos Económicos para su aprobación definitiva.

Los objetivos fijados para los sucesivos ejercicios (incluyendo la valoración del grado de cumplimiento, la forma de reparto individualizado y la forma de pago) se reflejarán e irán actualizándose como anexo al presente Convenio, incluyendo la definición y cálculo de cada uno de los mismos.

A partir de 2014, se introducirán indicadores a nivel de Área de Negocio o Equipo de Trabajo, propios de los puestos directamente afectados por el nuevo Modelo de Atención Comercial, para reforzar el grado de implicación y dedicación de dichos colectivos, y lograr una mejora de la calidad y seguridad percibidas.

La introducción de estos objetivos puede suponer una retribución diferenciada para cada colectivo en función del grado de consecución de sus propios objetivos.

De este modo, la retribución de determinados colectivos estaría ligada en parte a la consecución de objetivos generales, y por otra parte a la consecución de objetivos propios de un departamento, área o colectivo de trabajadores.

La determinación del nivel de cumplimiento de los objetivos se deberá realizar mediante una evaluación externa.

El abono se efectuará en un único pago cada año, en el primer cuatrimestre del año siguiente, una vez se hayan cerrado las cuentas, y valorado el cumplimiento de los objetivos y parámetros individuales establecidos.

Los objetivos establecidos para el año 2013 y siguientes, y los criterios para su desarrollo se tratarán en el seno de la Comisión Paritaria.

Retribución Variable por sábados, puentes, domingos y festivos.

A fin de compensar los sábados, domingos, festivos y puentes realmente trabajados durante el año, se dedica a tal fin para 2013 una cantidad de 282.078,88 euros. Esta cantidad se consolidará y experimentará todos los años el mismo incremento global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La cuantía señalada corresponde a la plantilla existente al cierre del año 2013, debiendo ser revisada de modo proporcional a los incrementos o decrementos de la misma.

Para su reparto, se establece un valor «1» al sábado y puente y un valor «2» al domingo o festivo, se contabilizan el total de sábados, domingos, festivos y puentes trabajados en el año anterior, se divide la cantidad entre el total de sábados, domingos, festivos y puentes, y se obtiene el valor de la unidad. Esta unidad se multiplicará por los días (sábados, puentes, domingos y festivos) realizados efectivamente por cada persona trabajadora, no abonándose, por tanto, en situaciones de IT.

A efectos del cálculo del número de unidades y de su abono se tendrán en cuenta las jornadas trabajadas en esos días en situación de BRU.

Tablas salariales.

Los valores económicos de las tablas salariales para el año 2013 serán los que se desarrollan a continuación en cada uno de los apartados.

Artículo 71.– Salario valoración.

En concepto de salario valoración se retribuirán las siguientes cantidades, en doce mensualidades al año, por cada nivel salarial:

	Euros / Mes
Nivel 10	2137,59
Nivel 9	2013,21
Nivel 8	1895,00
Nivel 7	1778,04
Nivel 6	1696,53
Nivel 5	1610,96
Nivel 4	1525,76
Nivel 3	1461,86

Artículo 72.– Antigüedad.

El personal de ET/FV percibirá por cada cuatro años de antigüedad en la Empresa el complemento que a continuación se detalla, en doce mensualidades al año.

Este complemento de antigüedad se devengará a partir del primer día del semestre natural en que se cumpla cada período de cuatro años de antigüedad.

	Euros cuatrienio
Nivel 10	51,20
Nivel 9	48,52
Nivel 8	44,26
Nivel 7	39,69
Nivel 6	39,69
Nivel 5	39,69
Nivel 4	35,28
Nivel 3	35,28

A partir del 1 de enero de 2006, y para todo aquel personal que fuera a comenzar el devengo de un nuevo cuatrienio, la antigüedad comenzará a devengarse por trienios. Aquel personal que a esa fecha todavía estuviera en medio del devengo de un cuatrienio, comenzará a devengar trienios en la fecha en la que consolide el cuatrienio en curso.

De esta forma, coexistirán 2 tablas de precios de antigüedad, la de cuatrienios y la de trienios, que irán actualizándose con el mismo criterio general contemplado en el apartado sobre retribuciones correspondiente. El precio del trienio será el 75% del precio del cuatrienio.

Artículo 73.– Gratificación extraordinaria.

En concepto de gratificación extraordinaria se abonarán a cada persona 2 pagas de la siguiente tabla de valores por nivel salarial, incrementado con la antigüedad, cobrándose su importe en las nóminas de Junio y Diciembre de cada año correspondiendo su devengo a los periodos Enero-Junio y Julio-Diciembre respectivamente.

	Euros
Nivel 10	2137,59
Nivel 9	2013,21
Nivel 8	1895,00
Nivel 7	1778,04
Nivel 6	1696,53
Nivel 5	1610,96
Nivel 4	1525,76
Nivel 3	1461,86

Se abonará un anticipo de la paga extraordinaria de julio-diciembre antes del 18 de diciembre.

Artículo 74.– Plus de Responsabilidad.

La Dirección, dentro de los límites de racionalidad y proporcionalidad con las remuneraciones del presente Convenio, retribuirá a través de este concepto a determinados/as trabajadores/as que, no cobrando jornada extraordinaria, horas restadas al descanso, etc. ocupan cargos de responsabilidad o de una especial dedicación.

Este concepto responde a la Evaluación que la Dirección realiza del personal no encuadrado en la VPT, contemplando el grado de cumplimiento de los objetivos que se marquen, la integración del equipo en el proyecto de Empresa, los resultados obtenidos, etc.

El Plus de Responsabilidad se divide en dos partes, una parte fija ligada al Nivel Salarial que se ocupa y una parte variable derivada de la valoración de la Dirección del desempeño del puesto durante el año anterior a su percepción.

PARTE FIJA:

Las personas trabajadoras de los niveles 8, 9 y 10 incluidos en el listado que se acompaña, percibirán durante 2013 una cantidad anual fija en concepto de Plus de Responsabilidad de:

– Nivel 8 – 3.647,00 euros.

– Nivel 9 – 4.480,60 euros.

– Nivel 10 – 6.773,00 euros.

Los importes señalados sufrirán unas actualizaciones similares a las que se acuerden en Convenio Colectivo para el resto de conceptos salariales.

Dicha cantidad se percibirá siempre que en la valoración efectuada sobre el ejercicio anterior se alcance, como mínimo, el 50% de la media de valoración del nivel que ostente. En caso de no

alcanzar esa valoración mínima durante un ejercicio, la cantidad a percibir en concepto de Plus de Responsabilidad (tanto la parte fija como la variable) para el ejercicio siguiente será decidida por la Dirección. De darse una situación de este carácter será puesta en conocimiento del Comité Permanente, de forma previa a su aplicación.

PARTE VARIABLE:

La cantidad a repartir será variable y se obtendrá de restar de la cantidad disponible en el presupuesto para retribuir la totalidad del concepto Plus de Responsabilidad la cantidad destinada a la parte fija del Plus de Responsabilidad.

Para su obtención se evaluarán los siguientes factores:

1.– Eficacia y rendimiento.

2.– Disponibilidad.

3.– Liderazgo.

Cada uno de estos factores está compuesto de tres elementos:

1.– Eficacia y rendimiento.

1.1.– Solución de incidencias.

1.2.– Solución de conflictos.

1.3.– Gestión de recursos.

2.– Disponibilidad.

2.1.– Absentismo.

2.2.– Presencia.

2.3.– Actitud.

3.– Liderazgo.

3.1.– Relaciones interpersonales.

3.2.– Gestión de equipos.

3.3.– Iniciativa.

Estos factores y elementos únicamente podrán modificarse por el Director General, a propuesta del Director de RRHH.

El peso relativo de cada factor es del 33,33%. El peso relativo de los elementos de cada factor puede variar de un puesto de trabajo a otro, y puede ser modificado si las necesidades así lo aconsejan.

Los factores y elementos a tener en cuenta para cada puesto de trabajo son los señalados en el documento entregado el 18-12-2006.

La propuesta de evaluación de cada persona será realizada por su inmediato superior, quién la elevará a su respectivo Director y de este a la Dirección de RRHH, que junto a la Dirección Gene-

ral revisará las propuestas de evaluación del personal y asegurará que su aplicación responde a criterios de equidad, homogeneidad, etc.

Una vez valorados todos los puestos en base cien, se aplicará la siguiente ponderación:

Nivel Salarial 8 – Coeficiente 1.

Nivel Salarial 9 – Coeficiente 1,20.

Nivel salarial 10 – Coeficiente 1,40.

A continuación se dividirá el montante destinado a la parte variable del Plus de Responsabilidad entre la totalidad de puntos y se multiplicará por la puntuación ponderada obtenida por cada persona, para así obtener la cantidad a percibir en el ejercicio siguiente.

CONSIDERACIONES SOBRE EL SISTEMA:

El Plus de Responsabilidad no tiene carácter consolidable.

El Plus de Responsabilidad obtenido de la valoración de un ejercicio se abonará en el ejercicio inmediatamente posterior, dividiéndolo para su abono en doce mensualidades.

Aquellas personas que durante 2006 hayan percibido en concepto de Plus de Responsabilidad cantidades superiores a las que en años posteriores les correspondan en aplicación del nuevo sistema, percibirán las cantidades resultantes del nuevo sistema. No obstante, si la evaluación final de su labor supera un nivel de evaluación determinado que la Dirección fijará para cada periodo de evaluación, la cantidad a percibir será complementada hasta alcanzar las cantidades que por el concepto Plus de Responsabilidad hubieran percibido en 2006.

El personal que acceda a un puesto con derecho a Plus de Responsabilidad, o teniéndolo acceda a uno de nivel superior, percibirá desde que se incorpore la parte fija del Plus de responsabilidad, en proporción a la fecha de incorporación, de su nuevo nivel salarial hasta el momento de ser sometido a una primera evaluación, siendo necesario para la misma un periodo mínimo de desempeño de tres meses.

En caso de cambio de puesto de trabajo y dependencia jerárquica, la valoración inicial será realizada conjuntamente por ambos mandos inmediatos.

El cobro de este concepto será compatible con las primas de nocturnidad y trabajo en sábados, domingos y festivos para aquellos que trabajen en estas circunstancias según el cuadro de servicio, excepto para el personal de nivel salarial 10.

Artículo 75.– Plus de Disponibilidad.

Este concepto, incompatible con el del artículo anterior, obedece a criterios de compensación salarial, pudiendo aplicarse a personal de cualquier nivel salarial, siempre que exista acuerdo entre las partes.

Artículo 76.– Prima expendición de billetes.

Este concepto se percibirá en función de las cantidades recaudadas o títulos vendidos en ruta.

El personal afectado es el que realiza la función de intervención en trenes y/o tranvía, al que se abonará la prima conforme a las siguientes condiciones:

– En las líneas del Txorierri se aplicará un 14,58% sobre la cantidad recaudada en ruta.

– En la línea Bilbao-Hendaia y ramales se aplicará un 11,66% sobre la misma cantidad.

No obstante, si se produjera una elevación de tarifas, quedará reducido este porcentaje en la misma cuantía, con el fin de que el personal perciba la misma cantidad que hasta ahora por estar incrementado dicho porcentaje con el aumento del Convenio.

Esta prima sustituye al quebranto de moneda y se considera que retribuye tanto a la expendición de billetes, como a las demás operaciones previas y posteriores complementarias.

Artículo 77.– Prima suplementarios/as de absentismo.

La prima de suplementarios/as de absentismo compensará la situación de indefinición en cuanto a turnos de trabajo, residencias donde realizar el mismo, aplicación de cuadros de servicio, etc.

Serán perceptores de esta prima aquel personal que se dedique fundamentalmente a cubrir situaciones de absentismo, en concreto:

1) Se abonará esta prima al personal que en su Cuadro de Servicio tenga señalado al menos tres días al mes como Absentismo, al margen de su categoría profesional.

2) Igualmente se abonará a todo aquel personal mientras ostente en su puesto de trabajo la denominación de Suplementarios/as de Absentismo.

3) Además se abonará al personal Suplementario de Vacaciones en aquellos meses en los que no tengan grafiados turnos de Vacaciones a cubrir al inicio del ciclo vacacional, o cuando no puedan cubrir por necesidades del servicio los que tengan grafiados. En estos casos tendrán la consideración de Suplementarios/as de Absentismo a todos los efectos.

La cuantía de la prima será de 87,88 euros/mes. Esta prima será incompatible con la de variación de turno.

La entrada en vigor de los Cuadros Anuales en cada residencia, al incluir la rotación de la cobertura del absentismo, conllevará el establecimiento de un nuevo sistema de abono de esta prima entre todos los agentes, garantizando la cantidad que por este concepto se cobraba globalmente en la residencia y adecuándolo a la nueva situación.

Artículo 78.– Prima de autorización a la conducción.

Este concepto será aplicado, por razones organizativas y a criterio de la Dirección, en aquellos centros colectivos y personas que se precisase la conducción de tractores, unidades-tren, trenes de trabajo, autobuses y vehículos de transporte del personal.

En cualquier caso la autorización requerirá preparación y prueba de aptitud previas.

Las personas autorizadas para la conducción de dichos móviles, percibirán una cantidad mensual de 23,88 euros, mientras se mantenga vigente dicha autorización, y de 4,02 euros por cada jornada en que se realice efectivamente la función de conducir.

Se determina incluir, dentro de las funciones del personal de talleres, la tarea de conducción del material móvil, mientras ésta se realice en el ámbito de taller (interior de cocheras, playa de vías y vías de prueba). Percibirán esta prima en los casos en que la conducción se realice en vía general.

Así mismo, se incluirá en las funciones del personal de estaciones de cabecera y/o residencia de trenes, la conducción de material móvil, mientras ésta se realice en el ámbito de la estación.

En ambos casos, para aquel personal que viniera percibiendo con regularidad esta prima, se garantiza el cobro de la prima fija en las condiciones del concepto «garantía personal».

Artículo 79.– Prima nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, tendrán una retribución en función de la jornada ordinaria de noche, según se especifica, independientemente de los Niveles Salariales:

a) Trabajos nocturnos inferiores al 75% de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Trabajos nocturnos, mínimo el 75% de la jornada ordinaria de trabajo.

Euros hora nocturna	Euros hora nocturna
a) 1,64	b) 2,89

Artículo 80.– Prima por trabajo en sábados, domingos, festivos y puentes.

Todo el personal que trabaje en domingos y festivos o sábados y puentes percibirán las cantidades señaladas por día. Si la jornada no fuera completa se prorrateará esta cantidad.

Domingos/Festivos	36,47
Sábados/Puentes	18,22

Artículo 81.– Prima por tiempo entre jornadas.

Esta prima compensará la reducción del descanso de 10 horas entre el deje del servicio y la toma del mismo al día siguiente. Por cada jornada que esto ocurra, en aquellos puestos de trabajo en que esta minoración del descanso sea posible legalmente, se abonarán los siguientes importes:

	Importe en Euros
Descanso de 10 horas	--
Descanso de 9 horas	5,65
Descanso de 8 horas	11,28
Descanso de 7 horas	16,92

Artículo 82.– Brigadas de reparación urgente.

Las Brigadas de reparación urgente son equipos de trabajo cuyo objetivo fundamental es el aseguramiento del servicio de transporte durante todo el año, mientras no exista servicio de mantenimiento.

Las horas que sean consecuencia de una prolongación de jornada no tendrán consideración de hora BRU, sino que se realizarán en función del Cómputo Anual. Las horas BRU no tendrán consideración de Jornada Extraordinaria, pero sí de Hora BRU, y no se acumularán en el Cómputo Anual.

Si una vez finalizada ya la jornada laboral, son requeridos los servicios del trabajador/a, tendrá consideración de Hora BRU.

Las brigadas de reparación urgente estarán compuestas por personal voluntario proveniente del Área de Mantenimiento, así como de cualquier otra, si la Dirección lo considera necesario.
Si no hubiera personal disponible, se realizarán turnos entre personal seleccionado por los mandos intermedios en número no inferior al 75% de la plantilla, y tendrá el carácter de obligatorio, respetándose la debida rotatividad.

Dicho personal permanecerá localizable a través de móvil/mensáfono dentro de los límites de la zona de cobertura del sistema que se determine. Su distribución por líneas será la siguiente:

– Taller de Lebario: 3.

– Taller de Rentería: 2.

– Taller de Lutxana: 2.

– Taller de Leioa: 1.

– Taller de Zumaia: 1.

Retribuciones.

Por concepto de localización o de disponibilidad aunque no se realice ningún trabajo efectivo, se abonarán 121,55 euros semanales.

El personal de las brigadas de reparación urgente acudirá obligatoriamente, a petición del Puesto de Mando correspondiente y efectuará todo tipo de trabajo, independientemente de su puesto de trabajo en la Empresa.

Asimismo, se abonará la prima por trabajo en sábados, domingos, festivos y puentes conforme a lo previsto en artículo 80, considerándose como jornada diaria la jornada media semanal.

Las personas componentes de las BRU y el personal de ayuda solicitado por la Dirección de la Empresa, cuando asistan a un servicio BRU, percibirán las horas trabajadas al precio de 21,81 euros, computándose como trabajo desde la llegada a la residencia hasta el retorno a la misma.

Asimismo se abonará la comida o cena cuando cualquiera de ellas se encuentre incluida en la intervención BRU.

Se establece 9 horas como el tiempo de descanso entre la última actuación BRU y el comienzo de la siguiente jornada normal de trabajo de mantenimiento. Las horas de descanso que coincidan con jornada de trabajo, tendrán la consideración de permiso retribuido. Si la finalización de la última actuación BRU es posterior a las dos y media de la madrugada, se considerará permiso retribuido la jornada del día siguiente, no compensable con horas extraordinarias. Esta diferencia entre el horario de finalización de la intervención BRU y el horario de inicio de la jornada ordinaria se mantendrá inalterada, y en caso de modificación del horario de entrada de la jornada ordinaria se modificará el horario que da derecho al permiso retribuido en la misma medida.

En aquellos casos en que en que una intervención BRU iniciada por delante de una jornada ordinaria de mantenimiento invada esa jornada ordinaria, ambas partes acuerdan que:

1.– Por las horas dedicadas a una intervención BRU que coincidan con la jornada de mantenimiento ordinario de ese colectivo, se abonará al personal de BRU un importe fijo de 5,62 euros/hora, que sufrirá el incremento que se pacte en convenio, de modo que sumando lo abonado como jornada ordinaria más dicho concepto el importe total sea, en términos generales, igual al del precio de la hora BRU.

2.– Cuando una intervención BRU finalice invadiendo la jornada ordinaria de mantenimiento, una vez finalizada de modo obligatorio la intervención BRU, la persona trabajadora podrá:

– Disfrutar de permiso retribuido lo que resta de jornada.

– Continuar con su jornada ordinaria y acumular al cómputo anual, para disfrutar posteriormente de acuerdo con el servicio, el tiempo de permiso retribuido al que hubiera renunciado ese día.

Esta segunda opción, la de posponer el permiso retribuido, únicamente podrá llevarse a cabo de acuerdo con el mando, quien además deberá velar por que se cumplan las disposiciones vigentes en materia de duración máxima de la jornada, limitando hasta donde puede extenderse la jornada ordinaria a realizar ese día en función de la hora de inicio de la intervención BRU anterior.

En caso de no llegar a trabajar hasta el final de la jornada ordinaria, se sumarán al cómputo exclusivamente las horas de permiso retribuido a las que se haya renunciado por trabajarse como jornada ordinaria, pero no las que correspondan a la intervención BRU coincidentes con la misma, ni las que ya se hayan disfrutado como permiso retribuido esa misma jornada.

Artículo 83.– Horas prorrata.

El importe de las horas a prorrata, para los viajes sin servicio fuera de la jornada laboral, será de 5,15 Euros/hora.

Artículo 84.– Horas extraordinarias.

En línea con el objetivo de eliminación de jornada extraordinaria, se recurrirá al abono de Horas Extras en aquellos casos en que no exista disponibilidad voluntaria o en caso de que el volumen de días de Disponibilidad no fuese suficiente para cubrir las necesidades del servicio para esa residencia. En caso de disponibilidad de carácter voluntario, quedará a criterio del trabajador/a su abono o la acumulación en el Cómputo Anual.

El abono de Horas Extraordinarias será incompatible en todo caso con el cobro de la prima de disponibilidad obligatoria de descansos.

Los importes de las horas extraordinarias serán los siguientes:

	Euros
Nivel 9	13,60
Nivel 8	12,60
Nivel 7	11,96
Nivel 6	10,80
Nivel 5	10,11
Nivel 4	9,89
Nivel 3	9,72

Artículo 85.– Quebranto de moneda.

Este concepto se abonará en función de las recaudaciones efectuadas mensualmente y conforme a la tabla de valores que más adelante se indica.

Percibirá este concepto el personal que desarrolle las funciones de Jefe/a de Estación, Expendedor/a, Operador/a de Puesto de Mando en funciones de Expendedor/a, Agentes del Funicular, etc.

Se fija la siguiente escala:

	Euros
De 150,25 a 300,51 euros	3,95
De 300,52 a 601,01 euros	10,12
De 601,02 a 1.202,02 euros	12,17
De 1.202,03 a 1.803,04 euros	18,85
De 1.803,05 a 3.005,06 euros	27,46
De 3.005,07 a 4.507,59 euros	32,41
De 4.507,60 a 6.010,12 euros	36,61
De 6.010,13 a 7.512,65 euros	41,19
De 7.512,66 a 9.015,18 euros	45,81
De 9.015,19 a 10.517,71 euros	50,38
De 10.517,72 a 12.020,24 euros	54,90
De 12.020,25 a 15.025,30 euros	64,04
De 15.025,31 a 18.030,36 Euros	73,13
De 18.030,37 Euros en adelante	82,33

Por otro lado, no afectándoles lo anteriormente recogido, los Conductores-Cobradores percibirán por Quebranto de Moneda una cantidad fija de 0,84 Euros por día efectivo trabajado como Agente Único.

Artículo 86.– Dietas.

La dieta tendrá carácter de compensación de gastos y, por lo tanto, no tendrá la consideración legal de salario.

Este concepto se retribuirá atendiendo a las siguientes condiciones:

1.– Los importes de la dieta se fijan en las siguientes cantidades:

a) Desplazamiento a más de 6 km de su residencia 9,97 euros.

b) Desplazamiento a más de 12 km de su residencia 16,64 euros.

c) Desplazamiento a más de 24 km de su residencia 33,24 euros.

d) Desplazamiento a más de 48 km de su residencia 49,90 euros.

La dieta de los apartados c) y d), se abonarán asimismo en los descansos intermedios del desplazamiento.

2.– El personal de las Áreas de Mantenimiento y Servicios Centrales, percibirá la dieta establecida en el punto 1 (a), cuando estando desplazado a más de 4 km no vuelva a comer a su residencia, y por lo tanto no deje su trabajo al mediodía hasta la hora del cese y lo reemprenda en el punto en que se halle trabajando a la hora señalada para la tarde.

3.– Los tiempos de desplazamiento y espera fuera de la jornada laboral, se computarán como jornada a prorrata a razón de 5' por km o fracción, computándose la longitud del desplazamiento por la distancia oficial existente entre la residencia en que se halle trabajando y su residencia laboral. Excepto los del Área de Mantenimiento que se les pagará a razón de hora extraordinaria siempre que se haya prolongado su jornada laboral.

Dicho cómputo se efectuará por tramos, iniciándose el mismo independientemente en cada tramo, y siendo incompatibles entre ellos, en la siguiente forma:

de 0 a 6 kms.

De más de 6 a 12 kms.

De más de 12 a 24 kms.

De más de 24 a 48 kms.

Siempre con un máximo de 3½ horas a prorrata.

4.– Cada 15 días continuados de desplazamiento superior a 48 km se tendrá derecho a un día de licencia con sueldo, además de sus descansos semanales.

Dicha licencia no podrá ser compensada económicamente.

5.– En situaciones especiales el concepto de dieta podrá ser sustituido por el de gastos pagados.

6.– Queda suprimida toda dieta o destacamento cruzado o vicioso.

7.– El personal de las Áreas de Mantenimiento y Servicios Centrales, cuando se desplace en medios facilitados por la Empresa, devengará, independientemente de la distancia del desplazamiento, una dieta de 9,97 euros para comida y 9,97, euros para cena, siempre que se produzca fuera de su residencia, porque las circunstancias así lo requieran, por lo que no cobrará dieta del apartado c) y d).

8.– Cuando a petición del trabajador/a o por acuerdo entre trabajador/a y servicio se le acercara a su domicilio no se devengará ningún tipo de dieta de las previstas en este artículo.

Artículo 87.– Prima Única por residencia.

En aquellas residencias en las que se implante la PAS, se sustituirán los conceptos variables resultantes del cuadro por una Prima Única de la residencia, que percibirán todos los agentes afectados por la PAS por cada día de alta en la Empresa, exceptuando los de IT, maternidad y paternidad.

Los conceptos integrados en dicha prima serán: prima de agente único, prima de suplementarios de absentismo, prima de sábados, nocturnidad, prima de domingos, prima de tiempo entre jornadas. En el caso de los Conductores-Cobradores habrá que incluir el quebranto de moneda. Dentro de este sistema no estarán contemplados las primas devengados por servicios de sábado noche, festivos entre semana, puentes,...

Se garantiza que una vez calculada la Prima Única de cada residencia, esta no podrá experimentar minoraciones como consecuencia de las variaciones en las condiciones de trabajo, garantizándose como mínimo el importe inicial.

Artículo 88.– Garantía personal.

Este concepto se percibirá en la misma cuantía que en la actualidad, permaneciendo fija e inalterable durante su vigencia.

Siempre que desaparezca la causa inicial que motivó el abono de este concepto, desaparece, también el derecho a percibirlo.

Aquel personal que perciba el concepto de garantía personal podrá optar por cobrar el importe de 24 mensualidades de este concepto extinguiéndose el derecho al mismo. Cuando por ascenso, jubilación, etc. cesase el derecho al percibo de este concepto antes del transcurso de 24 meses desde el ejercicio de la opción, se procederá al descuento del exceso de la cantidad percibida. La misma opción tendrán aquellos/as trabajadores/as que, por la causa que fuera, accedan al concepto garantía personal.

TÍTULO NOVENO

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 89.– Seguridad y Salud Laboral.

89.1.– Derechos y obligaciones.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente constituyen parte del derecho que tiene el personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia del deber de ET/FV de la protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Para atender a este deber se establecerá un presupuesto, dentro del regulado para inversiones, que se distribuirá conjuntamente por la Dirección y los y las representantes sindicales una vez concertados los objetivos prioritarios, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

89.2.– Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Se adopta como modelo de organización preventiva, consultados las personas representantes legales de los trabajadores/as, el de un Servicio de Prevención Mancomunado junto con Euskal Trenbide Sarea – Red Ferroviaria Vasca, que cuenta con las especialidades de Seguridad y de Medicina en el Trabajo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención y sus modificaciones.

Se otorga expresamente, al personal sanitario de la Empresa, la facultad de prescribir medicamentos en recetas del Seguro Obligatorio de enfermedad de acuerdo con lo establecido por el artículo 53 del Reglamento de Servicios Médicos de Empresa.

89.3.– Vigilancia de la salud.

Se garantizará a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o cuando pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la Empresa

o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La actividad sanitaria deberá abarcar una evaluación de la salud de los trabajadores/as:

– Inicial para la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para su salud.

– Al reanudar el trabajo tras la ausencia prolongada por motivos de salud.

– Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Todos los/las trabajadores/as tendrán derecho a un examen de salud anual.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que el/la trabajadora está expuesto.

En puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación, será necesaria la realización de dicha vigilancia de la salud para verificar el estado de salud del personal en relación con el cumplimiento de la Normativa Médico Laboral.

Podrán llevarse a cabo exámenes de salud preventivos, con especial control de vista, alcoholemia, audición, drogas de abuso, etc., que podrán realizarse discrecionalmente.

Los exámenes de salud se efectuarán, para determinados puestos de trabajo, fuera de la jornada laboral, abonándose como contrapartida, la cantidad de 39,81 euros, señalando la fecha del reconocimiento de mutuo acuerdo en el plazo de un mes.

Estas funciones serán desarrolladas por el Área Médica del Servicio de Prevención, si bien podrá subcontratar con centros especializados, debidamente acreditados o autorizados, aquellas tareas que trasciendan de la actividad sanitaria básica del Servicio, así como determinadas técnicas diagnósticas complementarias.

Si con motivo de esta vigilancia de la salud se aprecia una minusvalía que afecta a la seguridad en la circulación, se aplicará lo previsto en la Normativa de Aptitudes Médico-Laborales. Podrán solicitar este tratamiento, con carácter temporal, las trabajadoras en situación de embarazo.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores/as afectados/as. La Empresa y las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o la trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Artículo 90.– Trabajos con Pantallas de Visualización.

El personal cuyo puesto de trabajo exija la utilización de pantallas de visualización tendrá derecho a un examen de salud previo al inicio del trabajo con pantalla, así como a una vigilancia médica con carácter periódico, en donde se prestará especial atención a la detección de problemas oculares, del aparato locomotor y psicológicos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral velará por la situación de los puestos de trabajo con pantallas de visualización, y en especial por los factores ergonómicos (ubicación de pantallas, tipo de mesas y sillas....) y las condiciones ambientales (iluminación, ventilación, sonoridad....) de los mismos.

Caso de aparición de síntomas atribuibles al trabajo con pantallas se realizará un estudio específico del puesto de trabajo así como un nuevo examen de salud.

En aquellos casos de dedicación exclusiva con pantallas de visualización se procederá a realizar un estudio exhaustivo del puesto en concreto y se establecerán las medidas correctoras oportunas, contemplándose entre éstas posibles pautas de descanso y/o cambios de la actividad laboral.

En cualquier supuesto corresponderá al Comité de Seguridad y Salud Laboral el seguimiento y el control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores.

Artículo 91.– Riesgo Eléctrico.

ET/FV adoptará las medidas necesarias para que de la utilización o presencia de la energía eléctrica en los lugares de trabajo no se deriven riesgos para la salud y seguridad de los/as trabajadores/as o y si esto no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. La adopción de estas medidas se basará en las evaluaciones de riesgos realizadas.

La Empresa garantizará que, todo/a trabajador/a que esté expuesto a un contacto eléctrico según la evaluación de riesgos realizada, reciba la formación sobre este riesgo y las medidas de prevención y de protección que le sean de aplicación.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, velará por el cumplimiento de todo lo anterior así como por el de cualquier otra medida encaminada a eliminar, y si no es posible reducir, los riesgos para la salud y la seguridad que se puedan generar a causa de la electricidad.

Artículo 92.– Riesgos Psicosociales.

Con el fin de abordar la prevención de los riesgos psicosociales de modo integral se sustituye el Equipo de Violencia Cero por el Equipo de Riesgos Psicosociales.

Este equipo estará compuesto por un miembro de cada una de las secciones sindicales con representación en la empresa, con la representatividad ostentada en el Comité Permanente, y por igual número de representantes de la Dirección.

Ambas partes, en la medida de lo posible, deberán contar entre sus representantes con una representación del colectivo afectado y de sus responsables, respectivamente.

A todas las reuniones del Equipo que se convoquen se citará Delegado o Delegada de Prevención de Guardia, con el fin de que todo el trabajo del Equipo de Riesgos Psicosociales sea conocido por el Comité de Seguridad y Salud.

El objetivo del Equipo será analizar cada uno de los puestos evaluados, para establecer las medidas preventivas a aplicar con el fin de corregir los factores que han salido con riesgos elevados, así como hacer propuestas de mejora para aquellos factores que se han establecido como mejorables. Se encargarán, junto con los miembros del Equipo que representan a la Dirección de la Empresa, de establecer plazos de implementación de medidas preventivas e indicadores de medición de dichas medidas. Una vez superada esta fase de análisis y propuesta de medidas, el Equipo de Riesgos Psicosociales, se podrá orientar al seguimiento de la implementación de dichas medidas preventivas y al análisis de los indicadores establecidos desde el propio Equipo.

Al mismo tiempo, se seguirán abordando todos los aspectos que se trataban en el Equipo de Violencia Cero, como son la política para la prevención de la violencia externa, el protocolo de registro de incidentes, el procedimiento de actuación post-incidente, una «Guía de Prevención»

para el personal afectado, el diseño de medidas correctoras y la capacitación necesaria de los y las trabajadores/as que se vean afectadas.

El equipo se reunirá con una periodicidad trimestral, sin perjuicio de que en una primera fase el mismo Equipo decida reunirse con una frecuencia mayor al objeto de poner en marcha el proyecto.

Desde Salud Laboral se realizará un seguimiento personalizado de cada uno de los perfiles individuales que se hayan definido en la evaluación de riesgos psicosociales realizada, estableciendo las medidas preventivas a nivel individual o grupal que se consideren necesarias.

Artículo 93.– Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Público de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los/as representantes de los y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo u hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico o médica del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo u hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora

afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos u hijas menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 94.– Equipos de Protección Individual.

La Empresa facilitará a todos los trabajadores/as los equipos de protección individual adecuados a los trabajos que realicen.

Los equipos de protección individual serán designados por el/la Responsable del Servicio en el que vaya a ser usado y por el Servicio de Prevención, siendo el primero la persona responsable directo de su debida utilización.

No se utilizará ninguna prenda de trabajo ni equipo de protección individual diferente a los estipulados por el Servicio de Prevención, sin el previo conocimiento y visto bueno del mismo.

Todos los equipos de protección individual deberán disponer de marcado CE y se suministrarán junto con un folleto informativo en el que se referenciarán y explicarán claramente los niveles de protección ofrecidos por el equipo, el mantenimiento y, en su caso, las sustituciones necesarias, etc.

Artículo 95.– Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados/as de Prevención.

Con el objetivo de favorecer la participación de los/las trabajadores/as en la mejora de sus condiciones de trabajo y dando cumplimiento a los derechos de información, consulta y participación que determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se configura el Comité de Seguridad y Salud Laboral de ET/FV, como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral está formado por 14 miembros (de entre los cuales la Dirección elegirá el/la Presidente/a y a la/el Secretaria/o); 7 de ellos son designados por la Dirección y los otros 7 son los Delegados/as de Prevención, los/as representantes de los y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo que son elegidos por cada Central Sindical con representación en el Comité Permanente y conforme a la representatividad ostentada en el mismo. Las competencias y facultades de estos y estas Delegados/as de Prevención son las detalladas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los y las Delegados/as de Prevención, que no tendrán que ser necesariamente miembros del Comité de Empresa y que serán personas elegidas preferiblemente de las diversas áreas de la Empresa, dispondrán, al margen de su crédito horario como Delegados/as de Personal, del tiempo necesario para ejercer las funciones implícitas a su cargo y como miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Además, la empresa proporcionará a los/las Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y el tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá bimensualmente en sesión ordinaria, pudiéndolo hacerlo de manera extraordinaria a petición fundada de cualquier miembro del Comité y

estará regulado por la normativa de funcionamiento acordada entre los miembros que lo constituyen al amparo del artículo 38.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa facilitará a los y las Delegados/as de Prevención los gastos de viaje que estos/as tengan con motivo de la reunión del Comité.

Asimismo, la Empresa abonará la dieta del artículo 86.1.a) a los/as Delegados/as de Prevención que con motivo de la reunión, realicen la comida fuera de su domicilio por prolongarse esta durante la mañana y la tarde.

Se abonará la dieta del artículo 86.1.a) a los Delegados y Delegadas de Prevención que se desplacen de una provincia a otra, aunque la reunión del Comité dure sólo medio día.

Podrán asistir a las reuniones ordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral con voz pero sin voto, los y las Delegados/as Sindicales, en número de uno/a por central, trabajadores/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité y cualquier otro técnico interno o externo a la empresa, a petición de cualquier miembro del CSS.

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral son las que se especifican en el artículo 39 de la Ley 31/1995de Prevención de Riesgos Laborales, así como cualquier otra norma de desarrollo que le sea de aplicación.

En lo no dispuesto en esta normativa, será de aplicación la normativa que regula la prevención de riesgos laborales.

La Comisión de Seguridad en la Circulación tendrá el rango de comisión delegada del Comité de Salud y Seguridad.

Artículo 96.– Acoplamiento en situación temporal.

Cuando un trabajador o trabajadora a criterio del Servicio Médico, no pueda desempeñar las funciones de su puesto de trabajo temporalmente por razones de seguridad o salud laboral, será acoplado de manera transitoria en otro puesto en el entorno de su residencia laboral.

TÍTULO DÉCIMO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 97.– Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto del personal de la Empresa en cada uno de los Territorios Históricos, en que la Empresa presta sus servicios de transporte.

El número de miembros de los Comités de Empresa se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 98.– Competencias.

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

a) Controlar el cumplimiento de lo dispuesto en las normas sobre Seguridad y Salud Laboral, así como de los acuerdos que en dicha materia sean adoptados.

b) Ser informados a través de la o del Secretario del Comité Permanente de:

1.– La apertura de expedientes disciplinarios e imposición de sanciones.

2.– Todas las previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 99.– Comité Intercentros o Comité Permanente.

El Comité Intercentros o Comité Permanente es el máximo órgano representativo de todos los/as trabajadores/as de la Empresa, encargado de encauzar todas las inquietudes, aspiraciones y sugerencias del personal, para a través de esta participación, colaboración y control, conseguir un óptimo ambiente social y laboral así como una mayor eficacia y mejores resultados en el servicio público.

Artículo 100.– Composición y funcionamiento.

El Comité Permanente estará compuesto por doce miembros, designados entre los componentes de los Comités de Empresa, guardando la proporcionalidad sindical existente en ellos, según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Permanente elegirá de entre sus miembros una o un Presidente y una o un Secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento en el plazo de tres meses, remitiendo copia del mismo a la Dirección de la Empresa, que se unirá al Convenio, formando parte integrante del mismo.

Artículo 101.– Competencias.

a) Participar en la elaboración de los programas y modelos de exámenes de ingresos y ascensos.

b) Aprobación de cuadros de servicios.

c) Negociación de los Convenios Colectivos.

d) En general, todas las previstas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las atribuidas por Convenio para los Comités de Empresa.

Artículo 102.– Garantías de los miembros de los Comités.

Los/as componentes de los distintos Comités de Empresa dispondrán para el ejercicio de su función de un crédito horario, según establece el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as componentes del Comité de Empresa, que a su vez lo sean del Comité Permanente, se les garantiza un crédito horario de 40 horas mensuales.

Por otro lado la Empresa facilitará los gastos de viaje a los/as componentes del Comité que, con motivo de reunirse el Pleno de Comité o el Comité Permanente, se desplacen de un Territorio Histórico a otro.

Asimismo, la Empresa abonará la dieta del artículo 86.1.a) al representante sindical que, con motivo de las mismas reuniones, realicen efectivamente la comida fuera de su domicilio por prolongarse la reunión durante la mañana y la tarde.

A tal efecto, la o el Secretario correspondiente presentará a la Dirección de la Empresa la relación de aquellas personas que tengan derecho a dieta.

Se abonará la dieta del artículo 86.1.a) a los/as representantes que se desplacen de un Territorio Histórico a otro, aunque la reunión dure sólo medio día.

Artículo 103.– Sindicatos en la Empresa.

Los Sindicatos, para adquirir personalidad jurídica y plena capacidad de obrar en la Empresa, deberán entregar en Dirección de RRHH a través de sus representantes o promotores:

A) Fotocopia de la publicación Oficial de su inscripción en el BOE o BOPV.

B) Acta de constitución de los órganos de representación o gobierno en la Empresa y nombre de sus representantes electos.

Los sindicatos reconocidos en la Empresa, dispondrán del apoyo material e informativo que de común acuerdo se establezca para el regular ejercicio de sus funciones sindicales.

Los sindicatos que, acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 11.2 de la LOLS, deseen que las cuotas sindicales sean descontadas mensualmente de los salarios de sus personas afiliadas, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa por escrito, señalando la forma de ingreso elegida para que se proceda al correspondiente descuento, será requisito imprescindible la conformidad previa y por escrito de las personas trabajadoras afectadas. Las cuotas sindicales no podrían ser objeto de embargo.

Artículo 104.– De la representatividad sindical.

Tendrán la consideración de sindicatos más representativos en la Empresa, aquellos sindicatos que acrediten especial audiencia, expresada en la obtención a nivel estatal del 10% o más, del total de miembros del Comité de Empresa u otros órganos correspondientes a las Administraciones Públicas, o del 15% en la Comunidad Autónoma.

Artículo 105.– Personas trabajadoras afiliadas.

Las personas trabajadoras afiliadas a un mismo sindicato con régimen jurídico sindical, podrán en la empresa:

A) Constituir Secciones Sindicales de acuerdo con lo establecido en los estatutos de los Sindicatos.

B) Celebrar reuniones (previa notificación a la Dirección de Recursos Humanos), recaudar cuotas y distribuir información fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral normal.

C) Recibir la información que le remita el Sindicato en su puesto de trabajo.

D) Acudir por cuenta de su Sección Sindical a los actos y reuniones a que fueran convocados.

Artículo 106.– Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales son los órganos representativos del conjunto del personal afiliado a un Sindicato para la defensa de sus intereses.

Artículo 107.– Requisitos para su reconocimiento.

Se reconoce, con carácter general, su estructura a nivel de Empresa.

Requisitos para su reconocimiento:

1.– Pertenecer a un Sindicato legalmente constituido.

2.– Constituirse de conformidad a los Estatutos del Sindicato a que pertenezca, conformidad que deber ser acreditada, de forma fehaciente, por la representación del mismo.

Solamente se reconocerá a una Sección Sindical por cada Sindicato.

Artículo 108.– Competencias.

Son competencia de las Secciones Sindicales:

a) Representar ante la Dirección de la Empresa los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones con la misma.

b) Realizar propaganda en los tablones de anuncios de los centros de trabajo, siempre que se relacionen con temas laborales y no infrinja la legalidad vigente.

c) Emitir y recibir información sobre la problemática de la Empresa.

d) Realizar propaganda y captación de afiliados/as entre los/as trabajadores/as de la Empresa.

e) Utilizar los medios necesarios para su desarrollo y expansión.

f) Requerir la presencia de asesores externos siempre que lo consideren oportuno.

g) Presentar candidaturas a las elecciones sindicales nombrando y cesando a sus cargos.

Artículo 109.– Garantías de las Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical tendrá un crédito horario, en función del número de votos obtenido en relación al número total de plantilla:

50 horas/mes con el 15% de los votos obtenidos.

70 horas/mes con el 17,5% de los votos obtenidos.

90 horas/mes con el 20% de los votos obtenidos.

110 horas/mes con el 22,5% de los votos obtenidos.

130 horas/mes con el 25% de los votos obtenidos.

150 horas/mes con el 27,5% o más de los votos obtenidos.

La utilización del crédito horario de los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as Sindicales y de las Secciones Sindicales serán realizadas en concordancia al artículo 68 párrafo último del Estatuto de los Trabajadores y a las siguientes condiciones:

a) Se acumularán todas las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales a sus respectivos sindicatos, en su montante anual.

b) Dicho crédito podrá ser utilizado indistintamente por cualquier persona afiliada a cada central.

c) El cómputo del crédito será anual, pudiendo ser su distribución irregular a lo largo del año, a discreción de la Central.

d) Cada Sección Sindical podrá liberar por horas de sus funciones laborales propias de su puesto de trabajo, a las o los componentes de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

– Que tenga crédito horario suficiente.

– Que sea miembro del Comité de Empresa o Delegado/a Sindical.

– Que sea por un período mínimo de 6 meses.

Asimismo, las Secciones Sindicales podrán liberar de las funciones laborales propias de su puesto de trabajo, para realizar las de Delegado/a Sindical, a componentes de las mismas, siempre que tengan un 10% de afiliación, aplicado al total de la plantilla, con un máximo de un/a liberado/a por Sección Sindical; en este supuesto éste personal liberado deberá ser miembro del Comité de Empresa, del Consejo de Administración o Delegados Sindicales.

Este porcentaje de afiliación deberá ser contrastado según la relación nominal de afiliados que cada Sección Sindical presentará a la Dirección Social, al término de los meses de junio y diciembre de cada año.

Las personas liberadas sindicales estarán, directa o indirectamente, localizables para poder acudir a las reuniones, citaciones, etc. que, por causas graves o especialmente necesarias, puedan ser convocadas ante problemas laborales suscitados con carácter urgente.

Asimismo podrán personarse como coadyudante en los procesos iniciados por sus personas afiliadas o en sus reclamaciones ante la Dirección de la Empresa, especialmente en las declaraciones o reclamaciones llevadas a cabo como consecuencia de la incoación de expedientes disciplinarios o accidentes graves.

Los/as liberados/as sindicales percibirán además de los conceptos salariales fijos de su categoría, una compensación económica, para evitar que se produzca una discriminación salarial, en razón del desempeño de su labor sindical, según determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta misma compensación se aplicará a los que fueran liberados/as por acumulación de horas, cuando ésta se produzca de manera consecutiva, durante un periodo mínimo de 6 meses.

Artículo 110.– Delegados/as Sindicales.

Las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por Delegados/as Sindicales elegidos por y entre el personal afiliado en la Empresa, debiendo ser comunicados los nombramientos a la Dirección de la Empresa, para su total efectividad.

El número de Delegados/as Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% como mínimo de los votos en las elecciones a Comités de Empresa, será de dos.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representados por un solo Delegado/a Sindical.

Artículo 111.– Garantías de los Delegados/as Sindicales.

Los Delegados/as Sindicales en el supuesto de que no formen parte de los Comités de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para estos, así como los derechos que les reconoce el artículo 10.3 de la LOLS.

No obstante, el crédito horario solo podrá ser utilizado, cuando no resulte sobrepasado por el crédito horario establecido en los artículos anteriores para los/as liberados/as y las secciones sindicales.

Artículo 112.– Cargos sindicales de ámbito provincial o estatal.

Se acuerda que las o los representantes sindicales que ostenten cargos electos a nivel de territorio, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, se les aplicarán los Derechos recogidos en el artículo 9 de la LOLS.

Artículo 113.– Petición de horas sindicales.

Las peticiones de licencias sindicales se realizarán normalmente antes de las 12:00 horas del jueves para la siguiente semana, y en caso de ser festivo, puente o víspera de festivo, las licencias deberán ser solicitadas el último día laborable, antes de las 10:00 horas de la mañana, comunicándolo por escrito a Organización y Recursos Humanos.

Para el personal no sujeto a cuadros de servicio deberá existir como mínimo un día laborable intercalado entre la fecha de petición y la fecha de disfrute.

Con carácter general no se concederán horas sindicales en sábados, domingos y festivos, salvo con carácter excepcional.

Para las negociaciones de cuadros de servicio, calendarios, etc., como norma general, sólo tendrá licencia sindical una persona por sindicato con representación, a cargo de la Empresa (excepto en la Comisión de Seguridad y Salud).

Las reuniones de Sección Sindical se pedirán siempre antes de las 12:00 horas del jueves para la semana siguiente, no pudiendo coincidir en ningún caso dos Secciones Sindicales en el mismo día, gozando de preferencia quien lo hubiese solicitado con antelación.

Únicamente podrá denegarse en caso de haber agotado el crédito horario. En el caso de que la solicitud no fuera contestada en el plazo establecido, se considerará concedido el permiso.

Artículo 114.– Reducción de horas sindicales.

Durante la vigencia del convenio se reducirán en un 15% (3.750 horas/año) las horas sindicales.

Como primera medida para la consecución de este objetivo, a partir del 1 de enero de 2014 se descontará del crédito sindical la duración real del turno o jornada al que afecte la licencia sindical.

El resto de medidas hasta alcanzar la reducción acordada deberá aplicarse de modo consensuado entre ambas partes. No obstante, si antes del final de 2014 no se alcanza un acuerdo sobre cómo llevar a cabo la reducción restante, se procederá del siguiente modo.

– Desde la constitución del Comité Permanente resultante de las elecciones sindicales que se realizarán durante 2014, se reducirá hasta 35 horas el complemento por cada miembro de los comités de empresa territoriales que a su vez sea miembro del Comité Permanente.

– Durante el primer semestre de 2015 se analizará la incidencia de ambas medidas con relación al crédito disponible en 2013 y si no se hubiera alcanzado el 15% acordado, ambas partes pactarán antes del final de dicho periodo el modo de alcanzarlo, y en defecto de acuerdo se aplicará una reducción proporcional que afecte a todas las secciones sindicales o agrupaciones de personas trabajadoras.

Artículo 115.– Participación Sindical.

La participación de los Sindicatos en la marcha de la Empresa se llevará a cabo por medio de las siguientes Comisiones:

1.– Comisión de Seguridad en la Circulación.

La Comisión de Seguridad en la Circulación tendrá el rango de comisión delegada del Comité de Salud y Seguridad.

Partiendo de dicha consideración, ambas partes trabajarán para acordar la composición, naturaleza, funciones y normativa de funcionamiento de la Comisión de Seguridad en la Circulación.

Mientras no se alcance el citado acuerdo, se mantendrá la regulación del convenio 2008-2010, con la única variación de que la representación sindical estará formada por un miembro de cada sección sindical.

2.– Comisión de Cuadros de Servicio.

La Comisión de Cuadros de Servicio estará compuesta por una parte sindical, con la misma representación del Comité Permanente, cuyos asistentes serán designados por las respectivas secciones sindicales, y una representación de la Dirección.

La Comisión de Cuadros se entiende Comisión delegada del Comité Permanente a todos los efectos.

Serán funciones de esta Comisión la negociación de los Cuadros de Servicio que regulan el trabajo del personal. Dada la importancia de los Cuadros de Servicio para la marcha de la Sociedad, la Comisión negociará de conformidad a la legislación vigente procurando agilizar al máximo los plazos previstos en la misma.

Los acuerdos que adopte la Comisión, tanto referidos a plantilla como a modificaciones de condiciones de trabajo tendrán rango de acuerdo con Comité Permanente.

3.– Comisión de Atenciones Sociales.

La Comisión de Atenciones Sociales estará compuesta por un miembro fijo de cada Central Sindical con representación en el Comité Permanente, y con la representatividad ostentada en el mismo, que será nombrado por su Sección Sindical, e igual número de representantes por parte de la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión tiene como función principal el tratamiento de todo lo referido a préstamos, comedores, ayuda escolar, uniformes, y en general lo referido a cualquier concepto considerado como atención social.

4.– Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, está compuesta por una representación paritaria nombrada por la Dirección y el Comité Permanente, en número de cuatro por cada parte.

Es su función el mantenimiento del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, conforme a las normas de procedimiento establecidas.

5.– Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral con representación paritaria y colegiada, nombrada por la Dirección y por cada Sección Sindical con presencia en el Comité Permanente y conforme a la representatividad ostentada en el mismo, asume las competencias y funciones legales establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su reglamento de desarrollo.

Su funcionamiento se regirá en base a la Normativa pactada al efecto.

6.– Comisión de Euskera.

La Comisión de Euskera estará compuesta por una representación de la Dirección y una o un representante de cada una de las secciones sindicales constituidas en EuskoTren, que ostentarán

la representatividad de que dispongan en el Comité Permanente, y su objetivo será abordar todas las cuestiones relacionadas con la normalización del uso del Euskera en la empresa.

7.– Tribunal Examinador.

El Tribunal Examinador es el órgano colegiado compuesto por la representación de la Dirección y por la representación Social, para garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de traslados, promoción interna, y de selección externa, guiados por los criterios de competencia e imparcialidad. Su composición, funciones y normas de funcionamiento se hallan reguladas en el artículo 17 del presente convenio.

TÍTULO UNDÉCIMO

PREMIOS Y SANCIONES

PREMIOS

Artículo 116.– Premios.

A fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, se otorgarán premios por los siguientes motivos:

– Actos Meritorios.

– Permanencia en la Empresa.

Artículo 117.– Actos Meritorios.

Se conceptúan Actos Meritorios, aquellos cuya realización demuestra una voluntad y conducta muy superiores al simple deber reglamentario, en aras a mejorar la seguridad de las personas usuarias y personas trabajadoras, a mejorar la calidad del servicio, a evitar o superar cualquier anormalidad o incidente, a mejorar la imagen o los procesos productivos de la empresa, etc.

Los premios por Actos Meritorios podrán consistir en:

a) Recompensas en metálico hasta un límite de seis mensualidades.

b) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente corresponderían al trabajador en una anualidad.

c) Hasta diez días de permiso retribuido.

d) Viajes y becas de estudios.

e) Carta laudatoria.

A los efectos de los artículos anteriores se valorarán como circunstancias destacadas que la persona trabajadora no se hallare de servicio o no estuviera obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, el encontrarse en notable inferioridad o cualesquiera otras análogas.

Para el cálculo de los premios anteriores, se entiende por mensualidad la suma de conceptos salario valoración y antigüedad.

Artículo 118.– Premio de Permanencia.

Consistirá en:

a) Dos mensualidades de salario y antigüedad para la persona trabajadora que haya cumplido los 30 años de servicio sin alcanzar los 35.

b) Tres mensualidades de salario y antigüedad al cumplir los 35 años sin alcanzar los 40, en el caso de no haber percibido lo determinado en el apartado a), de lo contrario se abonará únicamente la diferencia b) menos a).

c) Cuatro mensualidades de salario y antigüedad al cumplir los 40 años, en el supuesto de no haber percibido lo estipulado en los apartados a) y b), de lo contrario se abonará únicamente la diferencia de c) menos b) y menos a).

El importe de las mensualidades a que se hace referencia en los apartados anteriores, estará calculado sobre las tablas salariales correspondientes al anexo II del convenio.

Estos premios se cobrarán a petición del trabajador afectado o en los casos de jubilación o fallecimiento.

El premio de permanencia de 40 años, caso de cobrarse a petición del trabajador, se regularizará en el momento de la jubilación o fallecimiento.

Artículo 119.– Concesión.

La concesión de los premios, a excepción del de permanencia, se realizará, previo expediente contradictorio instruido a iniciativa de la Dirección de la Empresa, a propuesta de las o los Jefes o compañeras o compañeros de trabajador, o de las autoridades o personas usuarias.

De los premios concedidos por Actos Meritorios se tomará anotación en el expediente personal de la persona trabajadora, surtiendo los efectos establecidos en los artículos 129 y 139 del presente Convenio.

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 120.– Definición.

Se considera falta toda acción u omisión voluntaria o negligente que implique quebranto de cualquier disposición legal vigente de carácter laboral.

Artículo 121.– Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasifican, con arreglo a su gravedad intrínseca, trascendencia de sus consecuencias e intencionalidad en su comisión, en tres grupos: leves, graves, y muy graves.

La enumeración de faltas que se realiza en este Reglamento no tiene carácter exhaustivo. Cuando una falta no esté expresamente definida, se asimilará a la que más analogía tenga con la naturaleza de la infracción cometida.

ENUMERACIÓN DE LAS FALTAS

Artículo 122.– Se consideran faltas leves:

1.– Las faltas injustificadas de puntualidad cuando no excedan de cuatro veces en el período de un mes, siempre que no se produzcan alteraciones o trastornos en la marcha del servicio.

2.– La falta de higiene o aseo personal, así como el uso indebido o incompleto del uniforme.

3.– El descuido o la mala conservación de materiales, máquinas, útiles y enseres de trabajo, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.

4.– La simple imprudencia, negligencia o infracción de cualquier disposición laboral o reglamento, cuando no afecte a la seguridad y/o regularidad del servicio.

5.– La incorrección dentro del servicio con cualquier o cualquiera otra persona trabajadora, así como con personas usuarias o terceras personas (proveedores, personal de contratas, etc.), siempre que por su trascendencia no esté encuadrada en los grupos siguientes.

6.– Las observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, uso de imágenes o pósters de contenido sexual en los lugares y herramientas de trabajo, o cualquier otra conducta, que por su propia naturaleza pueda tener cabida en esta tipología.

7.– Cualquier otra semejante a las descritas.

Artículo 123.– Se consideran faltas graves:

1.– Las faltas injustificadas de puntualidad en número superior a cuatro en un mes, o si se producen perjuicios para la Empresa o perturbaciones, trastornos o alteraciones en el servicio.

2.– La alegación de motivos falsos para la obtención de licencias.

3.– Aceptar cualquier tipo de recompensas para dispensar trato de favor en la realización de servicios propios del cargo.

4.– La comisión de cuatro faltas leves en el transcurso de un año.

5.– Autorizar o consentir el viaje de personas desprovistas de billetes o el transporte de mercancías sin facturar por aquellos trabajadores a quienes incumbe evitarlo o impedirlo, sin ánimo de lucro, así como la utilización consentida por otras personas de los billetes y pases concedidos a las personas trabajadoras y a sus familiares.

6.– Ocuparse durante la jornada de trabajo de asuntos propios no autorizados.

7.– El abandono injustificado del servicio, cuando no afecte a la regularidad o seguridad del mismo.

8.– Las ausencias injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo hasta un número de tres en un periodo de treinta días naturales.

9.– Indisciplinas o desobediencias en el trabajo, no incluidas en el grupo siguiente.

10.– La simulación o alegación injustificada de enfermedad o accidente para faltar al trabajo.

11.– Las negligencias, imprudencias o infracciones de reglamentos que aun teniendo consecuencias graves, no están incluidas en el grupo siguiente.

12.– La eventual y voluntaria disminución en el rendimiento del trabajo.

13.– Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sea detectado el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.

14.– La falta notoria de respeto o consideración a otra persona trabajadora, así como con las personas usuarias o terceras personas (proveedores, personal de contratas, etc.).

15.– La intoxicación por cualquier tipo de droga o embriaguez no habituales dentro del servicio, siempre que no se trate de puestos relacionados con la circulación, y no se afecte a la seguridad o regularidad del servicio.

16.– Invitaciones impúdicas o comprometedoras, gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras, contacto físico innecesario, rozamientos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios, comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual, así como cualquier otra conducta que por su naturaleza pueda tener cabida en esta tipología.

17.– Cualquier infracción similar a las citadas.

Artículo 124.– Se consideran faltas muy graves:

1.– Las faltas repetidas e injustificadas, o sin previo aviso, de asistencia al trabajo de más de tres jornadas en 90 días.

2.– La injustificada, trascendente y grave indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.– Los malos tratos de palabra, escrito u obra a cualquier otra persona trabajadora, a sus superiores o a los familiares que convivan con ellos, así como a las personas usuarias y terceras personas (proveedores, personal de contratas, etc.).

4.– La intoxicación por cualquier tipo de drogas o embriaguez no habituales dentro del servicio, cuando se trate de puestos de trabajo relacionados con la circulación, o se afecte a la regularidad o seguridad del servicio.

5.– La trasgresión de la buena fe contractual.

6.– Los robos, hurtos, estafas o apropiaciones indebidas o retenciones de fondos, a la empresa o entre compañeros o compañeras.

7.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.– Las imprudencias temerarias o negligencias manifiestas que afecten a la seguridad de la explotación o a la regularidad del servicio ferroviario.

9.– El abandono injustificado del servicio, cuando afecte a la regularidad o seguridad del mismo.

10.– Admitir regalos o remuneraciones por otorgar favores relacionados con el servicio, con abuso de confianza y perjuicio notorio a los intereses de ET/FV, o de las personas usuarias.

11.– El abuso de autoridad.

12.– Ordenar la ejecución de trabajos que implique riesgo sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, ambiente o lugar peligroso, así como no dotar a quienes deben efectuar aquéllos, de los correspondientes mecanismos, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo de que se trate, habiendo sido advertido de tal circunstancia por el trabajador.

13.– No emplear, conforme a las instrucciones recibidas, todas las medidas de seguridad establecidas para los trabajos notoriamente peligrosos por el riesgo mortal que impliquen para la propia persona trabajadora que deba ejecutarlos, para sus compañeros o compañeras de trabajo o para terceras personas.

14.– No paralizar inmediatamente el trabajo o servicio cuando se pueda apreciar la inminencia de riesgos para quienes lo ejecuten, bien por causas imprevistas o excepcionales, bien por no disponer de momento de los mecanismos útiles preventivos o prendas de seguridad necesarias.

15.– La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

16.– La realización de actos encaminados a coartar tanto el libre ejercicio del derecho de huelga como el libre ejercicio del derecho al trabajo, en las mismas circunstancias.

17.– Faltar al derecho básico de todo/a trabajador/a al respecto de su dignidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas.

18.– Acoso en el lugar de trabajo o Mobbing. Se entiende por la reiteración de comportamientos, palabras actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

19.– El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista; el acoso sexual y por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas. Cualquier tipo de agresión física, así como cualquier otra conducta que por su naturaleza pueda tener cabida en esta tipología.

20.– La comisión de cuatro faltas graves en el transcurso de un año.

21.– Cualquier otro hecho análogo, o definido como tal en leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables.

CLASIFICACION DE LAS SANCIONES

Artículo 125.– Las sanciones correspondientes a las faltas leves son las siguientes:

Carta de censura y/o asistencia a cursos de formación, reciclaje, sensibilización..., fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 126.– Las sanciones correspondientes a las faltas graves son las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a 1 mes y/o asistencia a cursos de formación, reciclaje, sensibilización..., fuera de la jornada de trabajo.

b) Pérdida temporal de categoría hasta 6 meses.

Artículo 127.– Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y 1 día a 3 meses.

b) Pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva.

c) Traslado de residencia temporal o definitivo.

d) Despido.

Artículo 128.– La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, aunque deberá realizar todas las funciones del nuevo puesto; si acarreara cambio de residencia laboral, ésta nunca podrá suponer cambio de domicilio.

En las sanciones consistentes en traslados de residencia temporales o definitivos se procurará que los mismos se realicen a las vacantes más cercanas a la residencia laboral de origen.

Si la pérdida es de categoría es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas de interpretaciones erróneas del Reglamento, equivocaciones, percepción equivocada del riesgo, etc. podrán ser complementadas o sustituidas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada por la Dirección adecuada para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD

Artículo 129.– Son circunstancias atenuantes:

1.– No tener anotada sanción alguna en su expediente.

2.– Haber merecido anteriormente premios o menciones laudatorias.

3.– Haber procedido mediante provocación o amenaza.

4.– Obrar por estímulos que hayan producido arrebato u obcecación.

5.– Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.

6.– Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

7.– Cualquier otra de análoga significación de las anteriores.

Artículo 130.– Son circunstancias agravantes:

1.– La reincidencia en faltas de la misma índole que no estén canceladas.

2.– La ocultación, entendida como falsedad, desfiguración, simulación u omisión que entorpezca el esclarecimiento de los hechos.

3.– La premeditación.

4.– La alevosía (esto es, empleando medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurarla).

5.– Aumentar deliberadamente el mal de la falta, causando otros males innecesarios para su ejecución.

6.– Cualquier otra circunstancia análoga a las anteriores.

Artículo 131.– La sanción a aplicar se graduará en atención a las circunstancias atenuantes o agravantes concurrentes en cada caso, teniendo asimismo en cuenta la magnitud de los hechos, el perjuicio causado y la intencionalidad del autor.

Cada premio o mención laudatoria sólo podrán ser considerados como atenuante en una sola ocasión, perdiendo posteriormente esa virtualidad.

Cuando concurra una circunstancia atenuante se impondrá la sanción correspondiente a la falta en su grado mínimo.

La concurrencia de dos atenuantes o de una muy cualificada, podrá dar lugar a la imposición de la sanción correspondiente al grupo inmediatamente anterior.

Si concurren dos circunstancias agravantes o una muy cualificada, se impondrá la sanción correspondiente en su grado máximo.

Cuando concurran simultáneamente en una misma falta, circunstancias atenuantes y agravantes, se compensará una por otra.

Artículo 132.– Prescripción de las faltas.

Las faltas de las personas trabajadoras, salvo las faltas continuadas, ocultas o derivadas de conductas complejas, prescribirán a partir del siguiente número de días que a continuación se detalla, contados a partir del momento en que la Dirección de la Empresa tiene conocimiento de que se han cometido, y en todo caso transcurridos seis meses desde su comisión.

– Las faltas leves a los 10 días.

– Las faltas graves a los 20 días.

– Las faltas muy graves a los 60 días.

La apertura del correspondiente expediente disciplinario interrumpe los anteriores plazos de prescripción.

PROCEDIMIENTO

Artículo 133.– Ante una situación susceptible de constituir falta, la persona responsable que tenga conocimiento de la misma la pondrá en conocimiento del Instructor de Expedientes, con exposición completa de los hechos y proposición de todo tipo de pruebas que estime pertinentes.

El Instructor o la Instructora dispondrá de un plazo de 5 días laborables para la realización de averiguaciones y decidir si los hechos no constituyen falta, en cuyo caso se realizará la diligencia de archivo, si son constitutivos de Falta Leve, o si presumiblemente son constitutivos de una falta que conlleve la apertura de expediente disciplinario.

Artículo 134.– Si el Instructor o la instructora considera que se ha cometido Falta Leve, procederá a la imposición de la sanción correspondiente, que será notificada al interesado en el plazo de otros cinco días laborables a través de un escrito en el que se detallen los hechos por los que es sancionado y la sanción impuesta. Este devolverá la copia firmada con el recibí correspondiente.

Artículo 135.– Si el Instructor o la instructora considera que puede existir una infracción superior a falta leve, acreditados los hechos a la vista de las actuaciones practicadas, procederá a la apertura de un expediente disciplinario que se inicia con el trámite acusatorio de formulación del pliego de cargos, explicitando los hechos que dan lugar a la apertura del expediente disciplinario, en el plazo de otros 5 días laborables.

El pliego de cargos se notificará a las personas interesadas, concediéndoles un plazo de cinco días laborables para que puedan contestar. El expedientado deberá firmar el recibí del mismo, y en caso de negativa se procederá a su entrega en presencia de dos testigos.

De la apertura de expediente disciplinario se notificará al Secretario o Secretaria del Comité Permanente, en un plazo máximo de dos días laborables desde la remisión del pliego de cargos.

Si transcurrido el plazo de cinco días laborables con que cuenta el interesado para responder a través del pliego de descargos, este no lo presenta, el Instructor o la instructora reflejará el cumplimiento del trámite de audiencia y continuará con la tramitación del expediente.

Recibidos los descargos se procederá a la práctica de las pruebas consideradas pertinentes por el Instructor, formulando un informe de los hechos que considere probados, la calificación de la falta de acuerdo con su gravedad y la apreciación de las circunstancias modificativas de la responsabilidad que pudieran existir.

Durante la tramitación del expediente, el inculpado o la inculpada podrá ser acompañado por un asesor o una asesora sindical o un miembro del Comité Permanente designado por éste, que además podrá acompañarle en todas las diligencias que se practiquen, proponer pruebas y tener vista del expediente una vez concluido, en presencia del Instructor o de la Instructora.

La duración del expediente no podrá superar el plazo de dos meses entre la comunicación fehaciente del pliego de cargos y la imposición de la sanción, salvo que concurran circunstancias excepcionales tales como (vacaciones del expedientado, ampliación de los cargos, etc.), en cuyo caso el Instructor o la instructora podrá ampliar de modo motivado dicho plazo hasta un máximo de un mes.

Artículo 136.– Competencia para sancionar.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas directamente por el Instructor o la Instructora de Expedientes.

Las sanciones por faltas graves o muy graves serán impuestas por el Director de Recursos Humanos y Organización, salvo si consiste en despido, que se impondrá por el Consejo de Administración o persona apoderada por el mismo para estos fines.

La imposición de todas las sanciones se notificará al Secretario o la Secretaria del Comité Permanente, así como a su Sección Sindical, en el plazo máximo de dos días laborables a partir de la comunicación a la persona sancionada.

Artículo 137.– Aplicación de las sanciones.

Excepto en los supuestos de despido disciplinario, caso en que la sanción desplegará plenos efectos desde la fecha señalada en la comunicación del mismo, la aplicación de las sanciones deberá hacerse efectiva en un plazo no superior a 30 días a haber adquirido firmeza, bien por no haberse reclamado judicialmente contra la misma o por haber recaído sentencia firme confirmatoria.

Las jornadas de formación sustitutivas o complementarias de otras sanciones deberán impartirse en el plazo de seis meses desde que adquieran firmeza.

En caso de sanciones de 15 o más días de empleo y sueldo, a petición de la persona interesada, podrá arbitrarse la obtención de un anticipo a cuenta de la primera nómina, por una sola vez.

Artículo 138.– Suspensión provisional.

Cuando se trate de faltas muy graves y las circunstancias así lo aconsejen, el Instructor o la Instructora de expedientes podrá acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo del expedientado durante el periodo de tramitación del expediente, notificando esta medida a la Dirección de la Empresa, al Departamento del trabajador encartado y al Secretario o a la Secretaria del Comité Permanente.

Artículo 139.– Cancelación de las sanciones.

Las sanciones por faltas laborales cometidas por los empleados se anotaran en sus expedientes personales, y se cancelarán al cumplirse 3 meses si se trata de faltas leves; al año en las faltas graves, y al cumplirse los 3 años en las muy graves, si la persona trabajadora no incurriera en tales periodos en otra falta de la misma o superior gravedad.

Si durante la vigencia de la anotación de la sanción la persona trabajadora fuera premiada por un acto meritorio, el periodo de vigencia de la anotación se reducirá en un 50%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Bolsa de trabajo.

Para responder a las necesidades derivadas tanto de la compensación del Exceso de Horas que se pueda producir en el acumulado o Cómputo Anual como de posibles ILT's de Larga Duración, Puntas de Trabajo, Vacaciones, etc., se utilizará como Bolsa de Trabajo al personal externo ya formado que pueda desempeñar los diferentes puestos de trabajo: Conductor/a-Cobrador/a, Agente de Tren, Agente de Operaciones, Jefe/a de Estación, Interventor/a, Información y Atención al Cliente, Auxiliar de Estaciones, Agente de Tren EuskoTran, Agente Único/a de Funicular, etc.

Las contrataciones que sean necesarias para compensar la Bolsa de Horas que se genere, en el año en curso o las acumuladas para el año siguiente, se realizarán mediante contratos temporales directos, utilizando cualquiera de las modalidades existentes (a tiempo parcial/completo, en prácticas, etc.)

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Cláusula de Permeabilidad.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que a fecha 29-07-2005 tuvieran la condición de fijos en Eusko Trenbideak o estuvieran incluidos en las bolsas de trabajo oficiales de ésta, tendrán la posibilidad, sin limitación temporal, de acceder a los puestos de trabajo que se creen tanto en dicha Empresa como en ETS, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de la correspondiente convocatoria, superen las pruebas previstas en la misma y de conformidad a los criterios del actual Convenio Colectivo en vigor de Eusko Trenbideak, por delante de convocatoria externa que pudiera realizarse de quedar la convocatoria interna sin cubrir.

Las bolsas externas y externas restringidas existentes a fecha 29-07-2005 tendrán carácter indefinido para Eusko Trenbideak y para ETS.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Cláusula de Garantía.

La categoría de Agente de Operaciones con las funciones recogidas en el documento «Gestión de Líneas», es una respuesta organizativa ante los nuevos retos y necesidades en los que está inmersa la Empresa.

Por lo tanto y en primer lugar, la implantación de esta figura no significa de ninguna de las maneras, la desaparición de la categoría de Agente de Tren o la disminución del número de estos, en beneficio de la nueva categoría. Es decir, la categoría de agente de tren no tendrá la consideración de categoría a extinguir, cubriéndose por lo tanto sus posibles vacantes por medio de agentes de tren.

El o la Agente de Operaciones en relación a las actividades de conducción que efectúa la figura de Agente de Tren, podrá realizar:

1.– Cobertura de turnos motivados por puntas de absentismo no asumidas por el porcentaje pactado para la elaboración de la plantilla, o puntas de producción así como servicios imprevistos.

2.– Sustitución personas trabajadoras en procesos de formación.

3.– Asunción de la formación a terceras personas, de forma que se alcance el objetivo de reciclaje de todo el personal de conducción y estaciones cada 2 años como máximo, teniendo en cuenta que se tenderá a priorizar la formación a través de los o las agentes de la propia categoría.

4.– Todas aquellas situaciones análogas, las cuales serán trasladadas a la Comisión Paritaria para su seguimiento.

Para que las o los Agentes de Operaciones puedan cumplir con su cometido, se deberá garantizar en todo caso la conducción necesaria para la óptima conservación de las habilitaciones de conducción, utilizando para ello semanas del cuadro cuando sea necesario.

En cuanto a las condiciones de trabajo y retribución de las o los Agentes de Operaciones, se estará a lo dispuesto en el Preacuerdo de Convenio Colectivo de 29 de julio de 2005.

Para las o los Agentes comerciales en línea se establecerán cuadros de servicio orientativo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.– Subrogación del personal de los talleres del Tranvía de Atxuri y Gasteiz.

A fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, en las futuras adjudicaciones de la contratación de estos servicios, se garantizará por parte de las nuevas adjudicatarias la subrogación de las personas trabajadoras que prestan su servicio actualmente en los talleres del Tranvía de Atxuri y Gasteiz.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.– Plan de Igualdad.

Eusko Trenbideak estará obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, seguirá adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

A la finalización de la vigencia del II Plan de Igualdad (2012-2015), se negociará el contenido y puesta en marcha del plan que lo sustituya, incluyendo en el convenio las estructuras responsables de su aplicación (Comisión de Igualdad), con la composición y funciones que en su momento se determinen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.– Extinción de contratos.

No se llevarán a cabo extinciones basadas en el artículo 52.d) del estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.m del Estatuto de los Trabajadores, será causa de extinción del contrato de trabajo la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Será nula la decisión extintiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.– Procedimiento de devolución de excesos de cómputo y sábados noche.

Una vez distribuido el informe anual de cómputo, las personas empleadas que cuenten con saldo de horas positivo y/o días acumulados a cuenta de sábados noches trabajados, solicitarán a su Responsable de Mano de Obra todas las fechas de interés para su disfrute, con orden de prioridad, antes del 1 de abril.

Estas solicitudes serán atendidas prioritariamente, utilizando los recursos disponibles para este fin, y en caso de existir más solicitudes que recursos disponibles se atenderá a criterios objetivos de prioridad (ej. turno vacacional). La concesión de las solicitudes estará condicionada por los recursos destinados a este fin, calculados en base al volumen global de jornadas a devolver.

El plazo límite para conceder o denegar estas solicitudes será de 30 días antes de la fecha de disfrute solicitada.

Si no fuera posible concederlas en las fechas solicitadas, se disfrutarán en las fechas que asigne Mano de Obra entre junio y septiembre, sin que exista el derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.– Nuevo Modelo de Atención Comercial.

Se aprueba el Nuevo Modelo de Atención Comercial, que se recoge como anexo al presente convenio, y cuyas principales características son:

– Creación de una nueva figura en el ámbito de la atención comercial (Agente de Línea), que puede cubrir indistintamente turnos de estaciones y turnos de atención comercial (antifraude) en los trenes.

– Incremento del porcentaje del personal «Suplementario de Absentismo». Desde este nuevo colectivo de Agentes de Línea se cubrirá tanto su absentismo como el del colectivo de Agentes de Estación, figura también de nueva creación en el marco del nuevo Modelo de Atención Comercial.

– Creación de la figura del Agente de Estación, consiguiendo mayor presencia en estaciones en los momentos de mayor necesidad (introducción de la apertura parcial de estaciones) y movilidad funcional –atención en estación y tren– durante un mismo turno.

– Garantía de presencia de 78 agentes en estaciones y línea, como consecuencia de la aplicación del modelo de atención comercial, reservando las que resulten necesarias para acoplamientos temporales.

– Reducción del número de mandos intermedios, gracias a la descentralización de tareas a los nuevos Agentes de Estación (supervisión zonal de máquinas de expendición, señalética, información,...), y declaración de sobrantes de Inspectores de Línea e Inspector de Calidad y Comercial.

– Asignación del Nivel Salarial 5 a los puestos de nueva creación de Agente de Línea y Agente de Estación.

– Cobertura de ambas figuras desde la Bolsa de Auxiliares de Estaciones de 2009, hasta su agotamiento, aplicando posteriormente el procedimiento general recogido en el convenio colectivo.

– Se cierran estas dos nuevas categorías al acceso al personal interno necesitado de acoplamiento por haber sido declarado afecto a una Incapacidad Permanente Total para su profesión

habitual. Dichos acoplamientos se llevarán a cabo en los actuales puestos de trabajo de los niveles salariales 3 y 4, que serán utilizados únicamente para situaciones especiales: acoplamientos, pérdidas de nivel, etc., a ser posible dentro del territorio histórico.

– Las previsiones recogidas en el Modelo de Atención Comercial en cuanto a estaciones servidas, su régimen de apertura, cifras de personal en cada una de las nuevas categorías, etc. son orientativas, pudiendo ser modificadas mediante acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria. En dicho foro deberá acordarse también el orden y el ritmo de cobertura de las diferentes plazas.

– Se garantiza un número mínimo de Agentes de Estación igual al número de Auxiliares de Estaciones existente a la firma del Preacuerdo.

– Durante la vigencia del presente convenio se creará y desarrollará la figura del Inspector de ferrocarril.

Corresponderá a la Comisión Paritaria supervisar la puesta en marcha y el desarrollo gradual del procedimiento de reorganización y adaptación al Nuevo Modelo de Atención Comercial, de acuerdo a los criterios prefijados en el seno de la comisión negociadora, completándolos e interpretándolos cuando sea necesario, resolviendo las cuestiones que esta situación de dualidad pudiera plantear.

Se mantienen los compromisos recogidos en el convenio 2008-2010, que se reproducen a continuación.

– En cuanto a las condiciones de trabajo y retribución de las o los Agentes de Operaciones, así como a las garantías para el puesto de trabajo de Agente de Tren, se estará a lo dispuesto en el Preacuerdo de Convenio Colectivo de 29 de julio de 2005.

– Para las o los Agentes Comerciales en línea se establecerán cuadros de servicio orientativo.

– Permeabilidad indefinida para el personal fijo y el personal incluido en las bolsas oficiales en la fecha de la segregación entre EuskoTren y ETS.

– Las bolsas externas y externas restringidas existentes a la firma del convenio 2008-2010 serán indefinidas para Eusko Trenbideak y para ETS, durante el periodo de permeabilidad.

ANEXO I

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ENCUADRADOS POR NIVELES SALARIALES

Nivel	Denominación del Puesto
10	Jefe/a de Planta Jefe/a de Servicio
9	Analista Programador/a A.T.S. Gestor/a Administrativo/a Inspector/a Jefe/a de Sección Administrativo/a Jefe/a de Taller Traductor/a Euskera Técnico-A Oficina Técnica Seguridad Técnico-A Seguridad Técnico-A Prevención de Riesgos Laborales Técnico-A Medio Ambiente
8	Chófer Operador/a Puesto de Mando Programador/a Secretaria/O Dirección Supervisor/a Mto: Eléctrico-Electrónico Mecánico-Neumático Taller Carretera Técnico Operación – Depósito Agente de Tren – Formador Ferrocarril Agente de Tren – Formador Tranvía

7	Admtvo./a. Control Gestión Admtvo./a. Nóminas y Seguridad Social Admtvo./a Organización y Recursos Humanos Admtvo./a. Asesoría Jurídica Admtvo./a. Compras, Contrataciones y Enajenaciones Admtvo./a. Comunicación y Promoción Admtvo./a. Contabilidad y Presupuestos Admtvo./a. Control y Gest. Recaudación Admtvo./a. Mantenimiento Admtvo./a. Planta Durango Admtvo./a. Tesorería Admtvo./a. Tramitación Jurídica Admtvo./a. Carretera Admtvo./a. Donostia Admtvo./a. Gestión Compras, Contrat. y Enajenaciones Agente Tren: Bilbao-Hendaia Txorierri Euskotran Conducción/Maniobras Agente de Operaciones Conductor/a Cobrador/a Jefe/a Estación: Amorebieta Donostia-Amara Durango Eibar Larrondo Casco Viejo Renteria Bilbao-Atxuri Técnico/a Mto. Eléctrico-Electrónico Mecánico-Neumático Técnico/a Mto. Automoción
6	Administrativo./a. Conserje de Infraestructura Encargado/a de Almacén/administrativo/a Información y Atención al Cliente Operador/a Información / Estaciones Agente Comercial Línea Jefe/a Estación: Berriz Ermua Gernika Lutxana Zarautz Zumaia Maquinista-Motorista Técnico/a Mto. Eléctrico Agente Único Funicular Técnico-A Mantenimiento Sistemas Expendición

5	Jefe/a Estación: Ariz Bermeo Deba Derio Elgoibar Matiko Mundaka Orio Sukarrieta Usansolo Usurbil Deusto Jefe/a Tren Técnico/a Mto. Acabado Agente de Estación Agente de Línea
4	Conductor/a Limpiador/a Carretera Operador/a Reprografía Telefonista/ Recepcionista
3	Auxiliar de Planta Dependiente/a Repartidor/a Especialista/Mantenimiento (Atxuri) Interventor/a Auxiliar de Estaciones Ordenanza Portero/a

ANEXO II

TABLAS PARA

PREMIO PERMANENCIA

	Euros
Nivel 10	795,91
Nivel 9	754,71
Nivel 8	688,50
Nivel 7	617,40
Nivel 6	584,40
Nivel 5	567,20
Nivel 4	548,97
Nivel 3	535,16

TABLAS DE ANTIGÜEDAD A LOS EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN

JUBILACIÓN Y PREMIO PERMANENCIA

	Euros / cuatrienio	Euros / trienio
Nivel 10	47,76	35,82
Nivel 9	45,29	33,97
Nivel 8	41,31	30,98
Nivel 7	37,04	27,78
Nivel 6	37,04	27,78
Nivel 5	37,04	27,78
Nivel 4	32,94	24,71
Nivel 3	32,94	24,71

ANEXO III

UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO

Categoría	Descripción
Inspector/a	1 Toalla lavabo 1 Corbata 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Camisa blanca m/c 1 bols verano --- 1 Pantalón gris verano 1 Chaqueta gris verano 1 Camisa blanca M/L 1 bols invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Chaqueta gris invierno 1 Chaquetón gris imp 3/4 1 Buzo azul algodón
Operador/a Información Estaciones	1 Toalla lavabo 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano --- 1 Pantalón gris verano 1 Polo gris 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey gris m / l 1 Jersey gris s/mangas 1 Chaqueta gris entretiempo 1 Chaquetón gris imp 3/4
Agente de Tren Euskotran	1 Toalla lavabo 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano --- 1 Jersey Pico Gris s/m 1 Polo Gris 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Chaqueta gris entretiempo 1 Chaquetón gris impermeable 3/4

Conductor/a - cobrador/a	1 Toalla lavabo 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano 1 Jersey pico gris s/m 1 Polo gris 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey gris cuello de cisne 1 Chaquetón gris imp ¾

Auxiliar de estaciones	1 Toalla lavabo 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano 1 Polo gris 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey gris m / l 1 Chaqueta gris entretiempo 1 Chaquetón gris imp 3/4
Agente único funicular	1 Par botas seguridad 1 Par botas seguridad 1 Toalla lavabo 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano 1 Polo gris 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey gris m / l 1 Chaqueta gris entretiempo 1 Chaquetón gris imp 3/4

Agente de tren	1 Toalla lavabo 1 par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano --- 1 Polo gris 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey gris m / l 1 Chaqueta gris entretiempo 1 Chaquetón gris imp 3/4
Jefe/a de tren antifraude	1 Toalla lavabo 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano --- 1 Chaqueta gris verano 1 Polo gris 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey gris m / l 1 Chaqueta gris invierno 1 Chaquetón gris imp ¾

Especialista	1 Par botas seguridad 1 Toalla lavabo 1 Polo amarillo m/c verano 1 Pantalón azul pol+alg bols plasto --- 1 Camisa amarilla algodón m/l invierno 1 Pantalón azul pol+alg bols plasto 1 Jersey amarillo de cuello con cremallera o chaqueta amarilla algodón 1 Anorak amarillo impermeable
Técnico mto eva	1 Toalla lavabo 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano --- 1 polo gris 1 bols m/l invierno 1 pantalón gris invierno 1 jersey pico gris entretiempo 1 chaqueta gris entretiempo 1 chaquetón gris impermeable 3/4

Información y atención al cliente	1 Corbata 1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo blanco 1 bols m/c verano --- 1 Pantalón gris verano 1 Camisa azul 1 bols m/l invierno 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey pico gris s/m 1 Chaqueta gris entretiempo
Servicios generales	1 Par calcetines negros verano 1 Par calcetines negros invierno 1 Cinturón negro con hebilla plateada 1 Polo gris 1 bols m/c verano 1 Pantalón gris verano 1 Camisa gris 1 bols polo m/l invierno --- 1 Pantalón gris invierno 1 Jersey pico gris s/m 1 Chaqueta gris entretiempo 1 Chaquetón imp 3/4 azul

Jefe/a de mantenimiento de carretera	1 Toalla baño 1 Camisa azul algodón m/c 1 Pantalón azul tergal 1 Chaqueta azul tergal 1 Chaleco azul 1 Anorak impermeable amarillo 1 Buzo azul poliester+algodón
Jefe/a de taller de carretera	1 Botas seguridad o zapatos seguridad 6 Pares calcetines 1 Toalla baño 1 Polo alta visibilidad m/c 1 Pantalón alta visibilidad 1 Cazadora alta visibilidad 1 Anorak impermeable alta visibilidad
Técnico de mantenimiento de carretera	1 Par botas seguridad o zapatos seguridad 6 Pares calcetines 1 Polo alta visibilidad m/c 1 Pantalón alta visibilidad 1 Toalla baño 3 Buzo alta visibilidad 1 Chaleco alta visibilidad 1 Anorak impermeable alta visibilidad

Jefe/a de planta	1 Par botas seguridad o zapatos seguridad 6 Pares calcetines 1 Toalla baño 1 Polo alta visibilidad 1 Pantalón alta visibilidad 1 Chaqueta alta visibilidad 1 Chaleco alta visibilidad 1 Anorak impermeable alta visibilidad
Jefe/a de taller	1 Par botas seguridad o zapatos seguridad 6 Pares calcetines 1 Toalla baño 1 Polo alta visibilidad 1 Pantalón alta visibilidad 1 Chaqueta alta visibilidad 1 Chaleco alta visibilidad 1 Anorak impermeable alta visibilidad
Supervisor de mantenimiento	1 par botas seguridad o zapatos seguridad 6 pares calcetines 1 toalla baño 1 polo alta visibilidad según especialidad 1 pantalón alta visibilidad según especialidad 1 chaleco azul 1 anorak impermeable alta visibilidad
Técnico de mantenimiento	1 Par botas seguridad o zapatos seguridad 6 Pares calcetines 1 Toalla baño 1 Polo m/c alta visibilidad según especialidad 1 Polo m/l alta visibilidad según especialidad 1 Pantalón alta visibilidad según especialidad 1 Chaleco alta visibilidad según especialidad 1 Anorak impermeable alta visibilidad
Encargado/a de almacén	1 Par botas seguridad o zapatos seguridad 6 Pares calcetines 1 Toalla baño 1 Polo m/c alta visibilidad 1 Polo m/l alta visibilidad 1 Pantalón alta visibilidad 1 Anorak impermeable alta visibilidad 1 Chaleco alta visibilidad