OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

5917

RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Pesa, S.A. para los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 28 de junio de 2017 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 10 de julio de 2017 y 12 de septiembre de 2017, se efectuaron sendos requerimientos de subsanación a la Comisión Negociadora, en relación con el texto del convenio colectivo, que fueron cumplimentados en REGCON el 21 de julio de 2017 y el 5 de octubre de 2017.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado Acuerdo, la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de depósito, registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 9.1.i del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 87, 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 del País Vasco, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de octubre de 2017.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TRANSPORTES PESA, S. A.» PARA LOS AÑOS 2016, 2017, 2018 Y 2019

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1.– Partes negociadoras.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado, de una parte, por la Representación de la Dirección de la Empresa y, por otra, por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa (Comité de Empresa de Gipuzkoa y Delegados/as de Personal del Centro de trabajo de Bilbao y Delegado/a de Personal del Centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz).

Artículo 2.– Ámbito territorial.

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

Artículo 3.– Ámbito personal y funcional.

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

Artículo 4.– Ámbito temporal, denuncia e inaplicación –descuelgue– de las condiciones pactadas en el Convenio.

La duración del Convenio es de cuatro años, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019 entrando en vigor, con efectos retroactivos, desde el 1 de enero de 2016, salvo aquellos artículos en que se indique una vigencia distinta.

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

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

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 5.– Compensación y absorción.

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

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

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

Artículo 6.– Garantías personales.

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

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.– Organización del trabajo: principio general.

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

Artículo 8.– Forma de percibir las retribuciones.

El abono de los salarios se efectuará desde las 00:00 horas el día 8 del mes siguiente al mes liquidado.

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

Artículo 9.– Sueldo Base de Convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 10.– Plus de antigüedad.

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%. Dichos porcentajes serán aplicados sobre las bases indicadas en el Anexo de la Tabla de Sueldos para cada categoría profesional.

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

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

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

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

Artículo 11.– Gratificaciones extraordinarias (junio, septiembre y diciembre) y de participación en beneficios (marzo).

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

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

Se establece la creación de una nueva paga extraordinaria que se abonará en septiembre y se devengará de enero a diciembre del año en curso, descontándose proporcionalmente de la liquidación de partes proporcionales cuando el trabajador/a extinga su contrato después de haberla percibido en su integridad. Esta paga tendrá el mismo tratamiento, en cuanto al descuento

correspondiente, que en las pagas extraordinarias de junio y diciembre. El abono de la paga de septiembre se efectuará el día 15 de ese mes de cada año.

La paga extraordinaria de septiembre se abonará conforme a los siguientes importes fijos, no susceptibles de actualización:

Año 2016: 300 euros.

Año 2017: 300 euros.

Año 2018: 600 euros.

Año 2019: 900 euros.

Año 2020: 1.200 euros, aún fuera de vigencia de convenio esta cuantía quedará expresamente comprometida.

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

Artículo 12.– Incrementos salariales.

Para todas las categorías, se aplicará los siguientes incrementos a todos los conceptos económicos, salvo las excepciones marcadas en este convenio:

Año 2016: IPC de la CAPV del año 2015, incrementado en 0,5%.

Año 2017: IPC de la CAPV del año 2016, incrementado en 0,5%.

Año 2018: IPC de la CAPV del año 2017, incrementado en 0,5%.

Año 2019: IPC de la CAPV del año 2018, incrementado en 0,5%.

En caso de que el IPC de algún año fuera negativo, el mismo no se tendrá en cuenta, computándose como 0%, actuando, en consecuencia el diferencial del 0,5% como suelo o subida mínima garantizada.

La presente subida se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos, salvo los que se especifiquen concretamente y la paga de septiembre, que tendrá carácter lineal y fijo.

Artículo 13.– Jornada Laboral.

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

a) Para el grupo de oficinas adscritos a la administración de las oficinas de Martutene.

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

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

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

– La realización de horas extraordinarias por parte de las personas que trabajan en la administración central de Martutene será preceptiva de la aprobación de las mismas por parte de la persona responsable del departamento. Caso de realizarse, el o la trabajadora podrá optar por el disfrute de descansos o el abono de las mismas hasta el límite de 80 horas anuales para el año 2016, 60 horas anuales para el año 2017, 40 horas anuales para el año 2018, 20 horas anuales para el año 2019 y 0 horas anuales para el año 2020, que quedará comprometido aun fuera de la vigencia del presente convenio. El exceso de horas extraordinarias que se genere cada año y que superen los límites anteriormente descritos, se disfrutarán en descansos compensatorios «DCs»

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

Este acuerdo, en cuanto a la jornada laboral, no será de aplicación a las personas que realizan su trabajo en el Servicio de Atención a Clientes, que se regirán por los turnos horarios establecidos y en jornadas de lunes a viernes laborables. La jornada laboral para los y las trabajadoras del Servicio de Atención a Clientes será de 7 horas y 15 minutos. Será de aplicación el límite del cobro de horas extraordinarias por año establecido para el personal que presta sus servicios en las oficinas centrales de Martutene.

b) Para el grupo de talleres.

La jornada laboral será de 7 horas y 20 minutos de lunes a viernes laborables, en horario continuado de mañana o tarde y en función del calendario mensual establecido por la persona responsable del taller. Con el fin de garantizar la atención a la flota de vehículos que circulan los sábados, domingos y festivos, se establecerán un turno de trabajo para el fin de semana entre aquellas personas de taller que hayan comunicado su voluntad de realizarlo y para trabajadores y trabajadoras que viniesen realizándolo de acuerdo a lo estipulado en los anteriores convenios. Este principio será de aplicación al personal de taller de nueva contratación. Con el fin de asignar el trabajo de fines de semana y festivos de una forma equitativa, se establecerá un calendario rotativo entre quienes los trabajen. El personal de taller que realice turnos de trabajo los fines de semana podrá intercambiar, con 15 días de antelación, los descansos fijados en sábado, domingo o festivo en el calendario mensual, previa petición por escrito, a la persona responsable de taller quien deberá autorizarlos o denegarlos justificadamente por escrito antes de su realización.

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

La cantidad abonada por el turno de trabajo en fines de semana se fija en 25,20 euros por día de trabajo para el año 2016. Si dentro de esta jornada de fin de semana el o la trabajador/a tuviese que realizar alguna salida se abonará 20,16 euros por hora trabajada para el año 2016, contabilizándose la misma desde la salida de su domicilio hasta la vuelta al mismo. Estas cuantías se actualizarán de acuerdo al artículo 12 del convenio colectivo.

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

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

Todo trabajo extraordinario realizado por necesidad fuera de los horarios establecidos, dará derecho, a opción del o de la trabajadora, o bien a descansos compensatorios en la siguiente proporción: hasta 4 horas de trabajo: 4 horas de descanso, y de 4 a 7 horas y 20 minutos trabajadas: un día de descanso, o bien, al abono como horas extraordinarias de las horas efectivamente trabajadas hasta el límite de 80 horas anuales para el año 2016, 60 horas anuales para el año 2017, 40 horas anuales para el año 2018, 20 horas anuales para el año 2019 y 0 horas anuales para el año 2020 que quedará comprometido aun fuera de la vigencia del presente convenio. El exceso de horas extraordinarias que se genere cada año y que superen los límites anteriormente descritos, se disfrutarán en descansos compensatorios «DCs» De otra parte, todo trabajo extraordinario realizado en sus días de descanso, dará derecho, a la persona trabajadora, o bien a descansos compensatorios en la siguiente proporción: hasta 3 horas de trabajo: 4 horas de descanso, y, 3 a 7 horas y 20 minutos: un día de descanso, o bien, al abono del medio día de descanso o del día entero de descanso no disfrutado, según cada caso concreto.

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

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

Su jornada será de 7 horas y 20 minutos de trabajo efectivo por cada día de trabajo, lo que equivale a 225 días de trabajo, computándose, únicamente a efectos económicos, como tal jornada de 7 horas y 20 minutos, las que tengan una duración menor, descansando mensualmente tantos días como domingos, fiestas y sábados laborables haya en cada mes natural, de acuerdo con los cómputos mensuales establecidos en el artículo siguiente.

Para los y las conductoras-perceptoras:

Su jornada será de 7 horas y 20 minutos de trabajo efectivo por cada día de trabajo, lo que equivale a 225 días de trabajo.

Las jornadas que tengan una duración menor de 7 horas y 20 minutos se computaran con un mínimo de 7 horas y 20 minutos.

La jornada laboral o los gráficos podrán ser: o continuados de mañana o de tarde, o partidos. Los gráficos continuados de mañana y de tarde no superarán 8 horas y 30 minutos desde su inicio en los días laborables (lunes a viernes). Los sábados, domingos y festivos no superarán las 9 horas desde su inicio.

Los gráficos continuados de mañana serán establecidos entre las 04:30 horas y las 15:30 horas. Los gráficos continuados de tarde serán establecidos entre las 12:30 horas y las 23:30 horas. No obstante, y por necesidades de explotación, algún gráfico podrá empezar antes de las 04:30 horas o finalizar más tarde de las 23:30 horas, pero sin que desde su inicio superen las 8 horas y 30 minutos en los días laborables (lunes a viernes); los sábados, domingos y festivos no superarán las 9 horas.

Se considerarán gráficos partidos aquellos que tienen una interrupción para efectuar la comida. Dispondrán de dos periodos de trabajo siendo cada periodo como mínimo de 2 horas 30 minutos, contando con una interrupción mínima de dos horas para efectuar la comida. Esta interrupción mínima, será de dos horas, para efectuar la comida y tendrá lugar entre las 11:45 horas y las 15:15 horas.

Cuando la partición del gráfico se realice fuera del centro de trabajo, esta partición, se computará como jornada efectiva de trabajo.

La partición del gráfico partido en el centro de trabajo se realizará entre las 11:45 y 15:15 horas, teniendo como máximo a nivel de cómputo de jornada 3 horas de partición, de las cuales 2 horas como mínimo tendrá que estar dentro de ese horario.

Si el gráfico partido dispusiese de más de 3 horas de partición, el tiempo que exceda de ese límite se computará como jornada de trabajo efectivo.

Los gráficos partidos no superarán las 10 horas desde su inicio con la única excepción del servicio Bilbao-San Sebastián-Lourdes.

El porcentaje de gráficos partidos respecto del total de la empresa no será superior durante el año 2017 al 20 por ciento y durante el año 2018 al 15 por ciento.

Los gráficos de líneas que no estén sometidos a la reglamentación de tacógrafo dispondrán de 30 minutos de tiempo obligatorio de descanso, que podrá disfrutarse de una sola vez o en dos descansos de 15 minutos cada uno. Los tiempos reglamentarios de descanso dentro de la jornada del grupo de conducción marcados por la legislación vigente y los señalados al comienzo del presente párrafo, tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo. Durante las pausas reglamentarias y descansos reglamentarios establecidos en el Reglamento (CE) 561/2006 y RD 902/2007 no se podrán realizar ningún trabajo.

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

Las personas que trabajan en Transportes Pesa, S.A. comprendidas en este convenio tendrán derecho al disfrute de un día menos de trabajo. Con el fin de que ese día libre esté previsto en los calendarios mensuales de servicios y de descansos, dicho día libre deberá ser solicitado por cada persona dentro de la primera quincena del mes inmediatamente anterior a aquél en que desee disfrutarlo. Su concesión estará limitada al hecho de que no coincidan dos o más personas

disfrutando del mismo día libre en cada Centro de Trabajo. Sin embargo, para el personal de conducción y taquillas de Donostia-San Sebastián y Bilbao que disfrutan sus descansos a cómputo mensual, ese día menos de trabajo está ya incluido en el mencionado cómputo de descansos.

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

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

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

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

Para todo el personal eventual, los y las administrativas al servicio directo de la explotación, trabajadores y trabajadoras del grupo de explotación, salvo para las y los conductores-perceptores, taquilleros y taquilleras de Donostia / San Sebastián y Bilbao y personas del grupo de lavacoches, el calendario laboral será el que corresponda a cada persona de acuerdo con el siguiente cuadro de descansos en cada uno de los meses del año 2017.

Año 2017

2017	Sábados	Domingos	Festivos	Totales
Enero	4	5	Día 6	10
Febrero	4	4	--	8
Marzo	4	4	--	8
Abril	5	5	Día 13, 14 y 17	13
Mayo	4	4	Día 1	9
Junio	4	4	--	8
Julio	5	5	Día 25	11
Agosto	4	4	Día 15	9
Septiembre	5	4	--	9
Octubre	4	5	Día 12	9
Noviembre	4	4	Día 1	9
Diciembre	5	5	Días 6, 8 y 25	11
Totales	52	53	12	117

A dicho número de fiestas hay que añadir el correspondiente a las fiestas de cada Territorio y la fiesta local de cada Centro de Trabajo, de acuerdo con el siguiente detalle para el año 2017:

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

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

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

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

En Arrasate/Mondragón: 1 descanso más en junio (el 24)

En Bilbao: 1 descanso más en agosto (el 25)

En Vitoria-Gasteiz: 1 descanso más en agosto (el 5)

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

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

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

Para los trabajadores y trabajadoras fijas que sean Conductores/as-Perceptores/as y Taquilleros y Taquilleras de los Centros de Donostia / San Sebastián y Bilbao, se les aplicará el siguiente prorrateo de descansos anuales: se tendrán en cuenta todos los sábados del año, todos los domingos del año, las 14 fiestas laborales, el día menos de trabajo a que se hace referencia en el último párrafo del artículo anterior, resultando un total de 119 días de descansos en los doce meses del año. Respetando los días de descansos anuales que corresponde a cada una de los y las conductoras -perceptoras y la limitación de descansos aislados a 15 anuales y 2 al mes, el número de días de descanso mensuales podrá oscilar entre 8 y 12, garantizándose en todo caso 20 días de descanso en el período comprendido entre 1 de julio y 30 de septiembre, teniendo en cuenta que un mes de los tres mencionados es vacacional. La media de descansos mensuales a efectos de cómputo anual será de 10 en todos los meses del año, salvo en febrero que será de 9.

A las personas de taquillas de los Centros de Donostia / San Sebastián y Bilbao se les aplicará el mismo prorrateo de descansos anuales reflejados en el párrafo anterior, repartiéndose entre todos los meses del año a razón de 10 al mes, salvo el mes de febrero que tendrá 9 y menos los que coincidan en el periodo vacacional. A las personas que realizan su trabajo de taquilla en los centros de trabajo de Bilbao y Donostia / San Sebastián se les aplicará la limitación de 15 descansos anuales aislados con un máximo de 2 al mes. Al personal de estas taquillas de Donostia / San Sebastián y Bilbao se le garantiza 20 días de descanso en el período comprendido entre 1 de julio y 30 de septiembre, teniendo en cuenta que un mes de los tres mencionados es vacacional. La media de descansos mensuales a efectos de cómputo anual será de 10 en todos los meses del año, salvo en febrero que será de 9.

El personal de conducción, así como el personal de que presta sus servicios en las taquillas de Donostia / San Sebastián y Bilbao con contrato indefinido, dispondrán de un calendario anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Todos los descansos fijados en los calendarios mensuales, salvo en casos imposibles de prever por situaciones excepcionales, serán respetados íntegramente. En esta última circunstancia y antes de proceder a la anulación de cualquier descanso que figure en el calendario mensual, la Empresa considerará la posibilidad de acudir a la reserva, si existiese en ese momento, o a

la prestación voluntaria de tales servicios, o al alquiler de vehículos o a cualquier otra solución; solamente cuando se hayan agotado todas estas posibilidades y en última instancia, podrá ser anulado un derecho ya concedido.

Previo aviso al respectivo Jefe o Jefa de Tráfico de cada Centro de Trabajo, y teniendo en cuenta que los conductores y conductoras en todos los casos deberán cumplir con lo estipulado en el Reglamento (CE) 561/2006 y RD 902/2007 sobre tiempos de conducción y descanso, el personal de la misma categoría profesional podrán intercambiar los descansos fijados en el calendario mensual, previa petición por escrito, salvo que el Jefe o Jefa de Tráfico, por razones excepcionales, no pueda consentir el cambio previsto. En todo caso, para tener derecho a efectuar un cambio de gráfico será condición necesaria e indispensable que los y las trabajadoras implicadas en el mismo estén desarrollando el mismo porcentaje de jornada diaria.

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

Cuando durante la vigencia del calendario mensual sea necesario anular alguno o algunos de los descansos previstos, se dará opción a la persona trabajadora a elegir el nuevo descanso entre los días que queden libres en ese mes, o a solicitar un descanso más para el mes o meses siguientes, incluso añadiéndolo al período de vacaciones, o también podrá optar por percibir el importe correspondiente siempre que no haya superado 80 horas anuales para el año 2016, 60 horas anuales para el año 2017, 40 horas anuales para el año 2018, 20 horas anuales para el año 2019 y 0 horas anuales para el año 2020 que quedará comprometido aun fuera de la vigencia del presente convenio. El exceso de horas extraordinarias que se genere cada año y que superen los límites anteriormente descritos, se disfrutarán en descansos compensatorios «DCs».

El valor de un descanso no disfrutado dentro de un mes será abonado de acuerdo a lo establecido en el Anexo II de este convenio. Dicha cantidad es aplicable a cualquier persona integrante de la plantilla de esta empresa independientemente de su categoría profesional.

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

Artículo 15.– Nombramiento de servicios y de descansos.

Se entregará a los conductores y conductoras perceptoras así como al personal de taquilla un calendario anual acordando en todo caso y de forma expresa que el mismo tendrá carácter meramente orientativo, manteniéndose a todos los efectos como vinculantes, los calendarios que mensualmente se vienen entregando.

Al personal de conducción y taquillas de Donostia-San Sebastián y Bilbao con contrato indefinido se les entregará el calendario anual, del 1 de enero al 31 de diciembre, antes del día 10 de diciembre del año anterior. En dicho calendario anual se reflejará la rotación de gráficos y descansos para el personal con contrato indefinido, con el fin de que puedan elegir en su caso los días de compensación por horas extraordinarias (DCs). Se dejará abierta una horquilla con el fin de ajustar días y fines de semana dentro del año en curso, mediante un acuerdo pactado con la parte social de la Empresa (solamente estará la rotación de cada centro, puesto que tanto bajas, vacaciones, DCs o licencias tendrán que ser sustituidas por personal eventual).

Los calendarios mensuales serán presentados a la representación de la parte social con 20 días de antelación a su efectiva aplicación, siempre que ello sea posible en relación a los plazos de preaviso y comunicación realizados por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

El personal deberá conocer con 15 días de antelación el nombramiento concreto de servicios y descansos de cada mes, siempre que ello sea posible en relación a los plazos de preaviso y comunicación realizados por la Diputación Foral de Gipuzkoa.

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

Dicha forma rotativa y en orden correlativo en el nombramiento de gráficos y descansos serán establecidos en ciclos semanales para cada grupo de personas en cada centro, con un número igual de semanas por ciclo que el número de trabajadores y trabajadoras de cada grupo. En caso de aumentos o disminución de gráficos o de número de personas, se procederá a adaptar la rotación y el ciclo a los cambios que vayan a producirse. Dichos ciclos con sus rotaciones serán entregados a la representación de la parte social con 20 días de antelación a su efectiva aplicación, para que puedan alegar lo que consideren oportuno.

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

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

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

Como mínimo un fin de semana completo al mes (sábado y domingo) se disfrutará de descanso. En el supuesto de que se pueda disfrutar de más de un fin de semana de descanso al mes, dichos fines de semana se repartirán equitativamente entre los componentes de cada grupo, de tal manera que cada persona deberá disponer, en el conjunto de sus once calendarios mensuales de al menos otros 10 fines de semana al año de descanso, lo que supone garantizar el disfrute de 21 fines de semana en cómputo anual En ambos casos, para el cómputo de fines de semana disfrutados no se tendrá en cuenta el periodo vacacional. En los tres meses de verano (julio, agosto y septiembre), salvo el que corresponde al disfrute de vacaciones, se asignarán dos fines de semana de descanso completos cada mes. Este principio será de aplicación al personal de conducción y a las taquillas de Donostia / San Sebastián y Bilbao.

Como norma general se asignará un fin de semana completo de descanso cada tres. En el supuesto que no fuera posible asignar un fin de semana completo de descanso cada tres, se pondrá previamente en conocimiento de la representación de la parte social del centro afectado. Cuando un o una trabajadora se encuentre en situación de baja por cualquier circunstancia, se le computarán como descansos y fines de semana disfrutados aquellos que le hubieran correspondido en su calendario de trabajo si se hubiera encontrado en activo durante ese mismo periodo.

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

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

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

Artículo 16.– Tiempo de trabajo efectivo.

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

Artículo 17.– Horas extraordinarias.

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

Será a elección de cada persona percibir, hasta el límite máximo que a continuación se describe, o disfrutar las horas extraordinarias, computándose hora por hora.

Para el año 2016 el límite máximo para el abono será de 80 horas extraordinarias.

Para el año 2017 el límite máximo para el abono será de 60 horas extraordinarias.

Para el año 2018 el límite máximo para el abono será de 40 horas extraordinarias.

Para el año 2019 el límite máximo para el abono será de 20 horas extraordinarias.

Para el año 2020 no se abonará ninguna hora extraordinaria.

El exceso de horas extraordinarias que se genere cada año y que superen los límites anteriormente descritos, se disfrutarán en descansos compensatorios «DCs».

Este principio será de aplicación a todas las categorías profesionales, independientemente del tipo de contrato laboral (indefinido o eventual).

En el Anexo I de este convenio se establece el valor del abono de las horas extraordinarias para cada categoría profesional.

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

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

Los días compensatorios (DCs) se disfrutarán a lo largo del año siguiente en que se han realizado las horas extraordinarias, desde el 1 de enero al 31 de diciembre salvo durante los meses de julio, agosto y septiembre.

A este efecto se computarán las horas extraordinarias realizadas en periodos anuales, desde el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente, para su compensación a partir del 1 de enero posterior. A tal fin, mensualmente, junto con la nómina, la empresa facilitará a cada persona trabajadora las horas extraordinarias realizadas pendientes de compensación por descansos (DCs). Antes del día 15 de diciembre de cada año, se comunicarán las horas extraordinarias acumuladas y, por lo tanto los días de DCs, que cada persona trabajadora dispone para su disfrute.

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

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

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

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

En el caso que el personal eventual haya generado DCs, estas le serán nombradas en los respectivos calendarios mensuales.

Excepcionalmente, cuando los y las conductoras perceptoras realicen normalmente el gráfico asignado y que por necesidades urgentes o de tráfico deban realizar, antes del inicio o después de la finalización de dicho gráfico asignado, algún otro servicio que conlleve la prestación de otro trabajo, el tiempo invertido en el «segundo gráfico» será considerado de la siguiente manera: el segundo gráfico iniciará desde el momento en que el Jefe o Jefa de Tráfico determine su incorporación al servicio de la empresa. El tiempo empleado para la realización de este segundo gráfico será tenido en cuenta, en su totalidad, como horas extraordinarias.

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

tenido en cuenta para la dieta de cena así como para el tiempo de desayuno y el de cena, y para la indemnización que pueda corresponder por menor descanso.

Cuando en el calendario se asignen DCs, el abono a efecto de nómina comprenderá los conceptos fijos así como los siguientes conceptos variables:

– Quebranto de moneda.

– Limpieza, en aquellos centros en los que se realice esa labor.

– Kilómetros de desplazamiento, para aquellas personas que tengan reconocido ese concepto.

Articulo 18.– Días de libre disposición (F6).

El personal de conducción y de taquilla de Donostia / San Sebastián y Bilbao, dispondrán de la posibilidad de elegir el disfrute de 6 días al año de libre disposición durante todo el año, que serán descontados de la bolsa de horas acumuladas del pasado año a su disfrute, no considerándose en ningún caso jornada efectiva En el supuesto que la persona correspondiente a las categorías profesionales antes citadas quiera disfrutar de alguno o todos los días de libre disposición habiendo consumido las horas acumuladas del año pasado, podrá hacer uso de esos días de libre disposición, siempre y cuando estuvieran previamente generados, siendo restados los mismos del total de horas acumuladas en el año de su disfrute.

El tratamiento de tales días de libre disposición (F6) será el mismo en cuanto a requisitos, condiciones, preavisos, porcentaje de personas coincidentes en el disfrute, que el que actualmente tienen los descansos compensatorios (DCs), siendo la única excepción su periodo de disfrute, que abarca todos los meses del año.

Además del tratamiento fijado en el párrafo anterior, se establece la siguiente regulación para la solicitud y concesión o denegación de los días de libre disposición (F6):

– Deberán solicitarse por escrito al Departamento de Tráfico correspondiente.

– La respuesta deberá ser también por escrito y, en caso de ser negativa, incluirá el nombre o nombres del personal que hubiera solicitado el día previamente y que justifican la denegación.

– Podrá solicitarse con un máximo de dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Artículo 19.– Gráficos y tiempos de reserva.

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

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

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

Los gráficos ordinarios sólo podrán tener una reserva, teniendo también la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo y será como mínimo de treinta minutos.

Artículo 20.– Incentivos.

Los incentivos que todas las categorías profesionales venían percibiendo al 31-12-2015 serán incrementados conforme al artículo 12 y según se detalla en el Anexo II del presente convenio colectivo. En todos los casos los incentivos se abonarán en los 12 meses del año.

Artículo 21.– Plus de percepción.

Para los y las conductoras-perceptoras, el Plus de Percepción retribuye la realización de las funciones relativas a la preparación y apertura de la hoja de liquidación y de la máquina expendedora de billetes, la venta de billetes o de cualquier otro título de viaje, la revisión y el control del pasaje y de los títulos de viaje que éstos utilicen, la descarga de la información de las máquinas expendedoras de billetes y canceladoras, y la liquidación y entrega del dinero recaudado, siendo su retribución la señalada en el Anexo II del presente convenio colectivo.

En aquellos casos debidamente fundados y que por necesidades de la Empresa realice solamente las funciones de conductor o conductora, se le respetará este complemento.

Artículo 22.– Coches de refuerzo.

Cuando los y las conductoras-perceptoras, en cuanto a perceptores, aseguren más de un coche por servicio, percibirán diariamente la cantidad reflejada en los Anexo II del presente convenio colectivo, con el fin de atender, en todos los coches, a los trabajos propios de su categoría profesional.

Artículo 23.– Plus por trabajo en sábados, domingos y festivos.

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

La cuantía de dicho Plus de Festivos será la reflejada en el Anexo II del presente convenio, abonándose dicha cantidad por cada jornada trabajada en domingo o festivo.

El plus de domingos o festivos será de aplicación los días 25 de diciembre y 1 de enero, además de los abonos previstos para tales fechas.

Toda aquella persona que realice su jornada diaria de trabajo en sábado laborable, percibirá un «Plus de sábado» que finalmente ascenderá a un 50% del plus de domingos y festivos, abonándose de forma creciente en los siguientes términos:

– Año 2017: 25% (del 50% del Plus de domingos y festivos).

– Año 2018: 50% (del 50% del Plus de domingos y festivos).

– Año 2019: 75% (del 50% del Plus de domingos y festivos).

– Año 2020: aun fuera de vigente del presente Convenio queda expresamente comprometido el abono del 50% del Plus de domingos y festivos.

Artículo 24.– Plus de paquetería.

El Plus de Paquetería, será abonado a las personas integrantes del grupo de conducción que hagan los gráficos que tengan asignada la realización de la paquetería, con la obligación y responsabilidad del traslado de los paquetes y encargos facturados desde la taquilla al autobús y del autobús a la taquilla, tanto en origen y en las taquillas de puntos intermedios, como en destino. Este plus se abonará de acuerdo a las cuantías fijadas en el Anexo II de este convenio.

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

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

Artículo 25.– Plus de distancia.

Para los y las conductoras-perceptoras cuya distancia desde su centro de trabajo a la parada de inicio o fin de servicio, y siempre que esta sea en el mismo municipio, exceda de 7 kilómetros se establece el abono fijado en el Anexo II de este convenio.

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

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

Artículo 26.– Plus de nocturnidad.

Las personas que tengan habitualmente su jornada laboral que transcurra al menos tres horas dentro del período nocturno (entre las 22:00 horas y las 06:00 horas), percibirán una retribución específica como plus de nocturnidad, consistente en el 25 por cien del respectivo salario base del Convenio. A tales personas trabajadoras no les serán de aplicación los artículos 34 y 36 del presente Convenio, en cuanto a las indemnizaciones por desayuno y por cena.

Artículo 27.– Servicios nocturnos y especiales.

Cuando las Diputaciones soliciten a la Empresa la realización de servicios nocturnos, esta comunicará lo antes posible a las personas representantes de la parte social tanto la solicitud recibida como la previsión de los gráficos a realizar. Dichos gráficos serán de jornada continuada y contemplaran lo establecido en el artículo 19 del presente convenio colectivo en materia de tiempos máximos de conducción y descansos. Los servicios nocturnos no excederán de 8 horas de jornada y no podrán contener expediciones o trayectos de servicios diurnos. Los servicios diurnos y nocturnos se diferenciarán conforme a la nomenclatura de la línea asignada por Diputación Foral o por los servicios especiales solicitados por los ayuntamientos.

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

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

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

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

a) Compensación económica: la persona que lo realice percibirá, por cada servicio nocturno prestado, las cantidades fijadas en el Anexo II de este convenio. En dicha compensación económica se encuentran incluidos todos los conceptos variables así como la realización por parte de la persona que lo ha prestado de la limpieza interior del vehículo utilizado.

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

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

Articulo 28.– Prestación de servicios los días de Navidad y Año Nuevo.

La Diputación Foral de Gipuzkoa ha dictaminado que Transportes Pesa, S.A. preste los servicios de línea regular en las líneas y horarios que autorice el citado ente foral para los días 25 de diciembre y 1 de enero (Navidad y Año Nuevo).

La prestación del servicio de Navidad y Año Nuevo se realizará mediante la asignación de los gráficos necesarios para cubrir las líneas y expediciones autorizadas por Diputación Foral de Gipuzkoa.

Los gráficos se realizarán de la siguiente manera:

Se realizarán los gráficos necesarios para atender las líneas y expediciones determinadas por Diputación Foral de Gipuzkoa.

Esos gráficos de Navidad y Año Nuevo, o los que la Empresa considere prever o en el supuesto que a la hora de confeccionar el calendario anual desconozca las líneas y horarios de prestación, se incorporarán al calendario anual y se asignarán en base a los siguientes criterios:

1.– El trabajo se asignará al personal de conducción que se presente voluntariamente a tal efecto.

2.– En caso que con personal voluntario no se cubrieran la totalidad de los gráficos, se asignará los turnos restantes a personal con contrato eventual de bolsa de trabajo.

3.– En el caso que, aun contando con personas voluntarias y con contrato eventual de bolsa de trabajo, no se cubrieran todos los gráficos, estos se asignarán a trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido (fijos), siendo su prestación de obligado cumplimiento. La Empresa adquiere el compromiso de señalar los gráficos de manera rotativa entre personal no voluntario, de manera que no se repita la asignación de los turnos a los mismos trabajadores y trabajadoras de año en año.

Por este motivo en el calendario anual orientativo se asignará para el día de Navidad y Año nuevo una previsión de «descansos condicionados» a personas con contrato indefinido (fijo). En el

caso que sea de aplicación el tercero de los puntos de asignación (no se cubren los gráficos de Navidad y Año Nuevo con personal voluntario o de contratación eventual) serán aquellas personas que tienen asignado el «descanso condicionado» quienes realizarán, de manera obligatoria, los turnos sobrantes.

Por el contrario, en el supuesto que no sea necesaria la utilización de ese «descanso condicionado», quienes lo tengan asignado disfrutarán de descanso. Ese «descanso condicionado» tendrá tratamiento de día laboral a efecto de computo de los 109 días de descanso anuales, por lo que en caso de no ser necesaria su utilización y disfrutar de descanso quien lo tenía asignado, la jornada le será restada del total de horas acumuladas en el año (07:20 horas).

Por su parte, quien realice servicio el día de Navidad o Año Nuevo, percibirá el concepto de «plus de Navidad» previsto en el Anexo II del presente convenio colectivo, incrementado por un plus festivo.

Si se tratase de un servicio nocturno en Navidad y Año Nuevo se abonará el «plus de Navidad» más el plus nocturno y según las cantidades señaladas en el Anexo II del convenio colectivo.

Artículo 29.– Desplazamientos especiales.

La Empresa facilitará los medios necesarios para que los y las conductores y conductoras perceptores/as que realicen normalmente los gráficos de líneas del centro de trabajo Donostia / San Sebastián, puedan desplazarse desde las instalaciones de Martutene hasta la estación de autobuses y/o viceversa, debido a que la mayoría de estos gráficos terminan o comienzan el servicio en un lugar diferente al inicio o fin del mismo. Por este traslado, en los medios de transporte habilitados por la Empresa, así como el tiempo que pueda transcurrir entre la hora de llegada o salida y el comienzo o fin del gráfico, los conductores y las conductoras perceptores/as no percibirán cantidad económica alguna.

En todos los casos, desde el comienzo del traslado hasta el final del mismo transcurrirán como máximo 30 minutos.

Artículo 30.– Movilidad geográfica sin cambio de centro de trabajo.

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

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

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

De otra parte, cuando durante el tiempo de su jornada laboral una persona se desplace por motivos de trabajo con su vehículo propio, su utilización será compensada, como indemnización por kilometraje según lo indicado en el Anexo II del convenio colectivo.

Artículo 31.– Movilidad geográfica con cambio de centro de trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 32.– Plus limpieza de autobuses.

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

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

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

Artículo 33.– Plus por menor descanso.

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

Cuando existan gráficos que objetivamente no puedan ajustarse a esos criterios y la persona no disponga de 12 horas ininterrumpidas de descanso entre jornada y jornada de trabajo por motivos no imputables al mismo, el tiempo que falte para las 12 horas será abonado, como plus, según las cantidades económicas fijadas en el Anexo II del convenio.

Artículo 34.– Dieta por gastos.

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

La cuantía de las dietas se detallan en el Anexo II del presente convenio, y excepcionalmente, la cuantía de las dietas será doble para los servicios discrecionales fuera de los gráficos. En el caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio o disponer de una dieta completa por día, se abonarán las cuantías reflejadas en el Anexo II del convenio colectivo.

Artículo 35.– Tiempo para el desayuno.

Cuando un servicio empiece antes de las seis horas, el tiempo de trabajo que se realice antes de esa hora se abonará como dieta de desayuno según las cantidades fijadas en los Anexo II del presente convenio.

Las dietas reguladas en el presente artículo no se generarán en caso de que sea el trabajador/a quien elija el horario.

Artículo 36.– Tiempo para efectuar la comida.

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

a) En los gráficos continuados: cuando la jornada laboral empiece antes de las 12:30 horas, se abonará una dieta entera de comida, y cuando el servicio continuado termine después de las 15:30 horas, se abonará también una dieta entera de comida. Si el gráfico continuado comienza a las 12:30 horas, se le abonará media dieta de comida, equivalente a 60 minutos de tiempo de comida y si comienza entre las 12:35 horas y las 13:00 horas se abonará el tiempo que falte hasta las 13:00 horas en proporción a la media dieta a razón de las cantidades detalladas en el Anexo II de este convenio.

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

Las dietas reguladas en el presente artículo no se generarán en caso de que sea el trabajador/a quien elija el horario.

Artículo 37.– Tiempo para efectuar la cena.

Cuando un servicio finalice a partir de las 22:00 y hasta las 23:00 horas, el tiempo que exceda a partir de las 22:00 horas se abonará en proporción a la dieta de cena y por hora.

A partir de las 23:00 horas y hasta las 00:00 horas se abonará una dieta de cena completa.

Los gráficos que finalicen más tarde de las 00:00 horas, incorporarán, además de una dieta de cena, un plus de nocturnidad equivalente al importe correspondiente al 25% de una dieta por hora trabajada.

La cuantía de la dieta de cena se establece en el Anexo II del presente convenio.

Las dietas reguladas en el presente artículo no se generarán en caso de que sea el trabajador/a quien elija el horario.

Artículo 38.– Quebranto de moneda.

Por el concepto del quebranto de moneda, los y las conductoras-perceptoras y personas de facturación percibirán la cantidad señalada en el Anexo II del convenio colectivo, abonándose por día de trabajo. Asimismo, por llevar al Banco el dinero recogido de otras personas trabajadoras de la Empresa, percibirán las cantidades fijadas en el Anexo II del convenio colectivo por día de trabajo.

Todas las personas que recogen el dinero de otras, percibirán por este concepto las cantidades fijadas en el Anexo II del convenio colectivo por día de trabajo. Asimismo, por llevar al Banco el dinero recogido de otras personas trabajadoras de la Empresa, quienes realicen esa labor percibirán las cantidades fijadas en el Anexo II del convenio colectivo por día de trabajo.

Artículo 39.– Modificación de servicios, gráficos y valoraciones de recorrido.

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

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

Cuando se prevea que las modificaciones de gráficos vayan a tener una cierta duración, dichos nuevos gráficos serán comunicados, con 20 días de antelación, por la Dirección de la Empresa a la representación de la parte social y siempre con anterioridad a la entrega de las mismas al resto del personal. Asimismo, y con la misma antelación de 20 días, se entregarán a las personas que componen el comité de gráficos, para poder estudiarlos, con el fin de que puedan manifestar sus opiniones al respecto, independientemente de que la Dirección tome las decisiones que crea conveniente sobre los mismos. Ese plazo de 20 días de antelación de comunicación de las modificaciones se cumplirá siempre que ello sea posible en relación a los plazos de preaviso y comunicación realizados por Diputación Foral de Gipuzkoa.

Cada vez que estas modificaciones impliquen cambios de gráficos se incluirán y entregarán las valoraciones de los mismos.

Cada uno de los gráficos llevará adjunto e irá acompañado de la valoración del mismo detallando los siguientes conceptos:

– Hora de salida y llegada a cocheras.

– Hora de relevo al paso.

– Hora de salida y llegada en líneas y tiempo de recorrido.

– Valoración en tiempo, señalando el tiempo de pago por la empresa y el tiempo real de jornada computada.

– Tiempo acumulado de horas extras, detallando tiempo de descansos obligatorios, sus dietas e importes.

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

OTROS ASPECTOS LABORALES

Artículo 40.– Prendas de trabajo.

Con el fin de llegar a dar una imagen unitaria de empresa y como muestra de respeto a la clientela y la ciudadanía, el uso de las prendas de trabajo será obligatorio para todas las personas al servicio directo de la explotación. Para ello, en el primer trimestre del año, la Empresa entregará

a los trabajadores y trabajadoras de movimiento dos uniformes cada año, uno de verano y otro de invierno, con el siguiente detalle:

– A los y las conductoras-perceptoras: 2 camisas de manga corta o polo, 2 camisas de manga larga, un pantalón ligero y otro más grueso, un jersey o chaleco y un chaquetón, siendo excepcionalmente esta última prenda válida para tres años; también se entregará un buzo a aquellas personas de este grupo profesional que lo soliciten y precisen. Igualmente, se entregarán cada dos años un par de botas de agua a quienes tienen asignada la limpieza de los vehículos y/o realicen el repostaje de los autobuses.

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

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

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

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

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

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

Artículo 41.– Consultas médicas y Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

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

revisión médica adecuada a su puesto de trabajo. Los gastos de la misma serán por cuenta de la Empresa.

A las personas que se inscriban para pasar la revisión médica, el grupo de conducción y de taller que deben someterse a la misma obligatoriamente, la Empresa les facilitará la revisión en días de trabajo. La Empresa organizará la revisión dentro de la jornada laboral. Si esto no fuera posible se abonarán dos horas extraordinarias, siempre que no se haya rebasado el límite de horas establecido para cada año de vigente convenio colectivo. En el supuesto que el límite de horas extraordinarias haya sido superado por el trabajador/a, o la revisión se produzca en el año 2020, obligatoriamente las horas se compensarán para su posterior disfrute en DCs.

Artículo 42.– Gestión y Complemento de las prestaciones en caso de Incapacidad Temporal.

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

La Dirección de la Empresa accede a la solicitud de la parte social de sustituir a la Mutua de accidentes de trabajo por la Seguridad Social para la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral). El cambio se realizará en la fecha de vencimiento del actual contrato con la Mutua, que se producirá el día 1 de marzo de 2018.

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

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

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

Artículo 43.– Póliza de Seguro de Grupo de Accidentes Individuales.

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

Dicho Seguro cubrirá las siguientes contingencias y capitales:

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

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

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

A los efectos de determinar la fecha del hecho causante, el capital asegurado y la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente, sea o no de trabajo, incluido el infarto y el ictus, la fecha del hecho causante es la misma fecha en que ocurra dicho accidente, y en consecuencia la indemnización exigible será la pactada en dicha fecha y la misma correrá a cargo de la aseguradora con quien estuviera pactada la Póliza en dicho momento, sin perjuicio de la subsidiaridad que por Ley pudiera determinarse.

Artículo 44.– Licencias.

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

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

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

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

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

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

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

Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

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

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

c) Alumbramiento del cónyuge: 2 días de trabajo, ampliables a 5, siendo los tres últimos sin retribución. Esta licencia se extenderá a los casos de adopción.

En caso que el alumbramiento se produzca mediante cesárea: 3 días de trabajo, ampliables a 6 siendo los tres últimos sin retribución.

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

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

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

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

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

i) Muerte de abuelos o abuelas, nietos o nietas, e hijos e hijas políticas: 2 días de trabajo; se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

j) Traslado de domicilio: 1 día de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Las licencias del presente artículo también podrán ser solicitadas por las personas trabajadoras que tengan una vida en pareja sin relación matrimonial, de tal manera que tendrá el mismo

tratamiento la situación del compañero/a que la del o de la cónyuge, siempre y cuando tal convivencia se acredite mediante certificado de empadronamiento y de convivencia del municipio correspondiente, y siempre que la convivencia tenga una consideración de estabilidad semejante a la matrimonial.

Artículo 45.– Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal contribuye a construir una Organización, y por lo tanto una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se relacionan las siguientes medidas:

Excedencia:

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

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

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

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

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

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

Reducción de jornada por cuidados de menores o familiar con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida:

Reducción de jornada diaria:

Quien desee acogerse a la reducción de jornada diaria para atender el cuidado directo de menores de doce años o familiar con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, la solicitará por escrito a la Empresa, indicando el porcentaje de reducción y por lo tanto, la jornada

laboral que desea realizar. Asimismo indicará un arco horario señalando la franja horaria deseada para el comienzo y finalización de la nueva jornada solicitada.

La empresa se pondrá en contacto con la persona solicitante para acordar el horario de trabajo, así como los días de trabajo (lunes a viernes, laborables o cualquiera de los días de la semana).

Si la persona solicitante por su categoría profesional realiza trabajos a turnos, la empresa en aplicación del acuerdo indicado en el párrafo anterior, le habilitará una jornada laboral personalizada y un calendario de trabajo ajustado a los días de trabajo de prestación del servicio según su solicitud (lunes a viernes, laborables o cualquiera de los días de la semana).

A partir de la fecha de firma del presente convenio, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 35, 36 y 37 del mismo, a las solicitudes de la jornada reducida diaria por cuidado de menores o mayores en que el trabajador/a elija el horario, no les será de aplicación las dietas reguladas en los mismos, dado que estas compensan la imposición del horario diario impuesto por la empresa, circunstancia que no se produce en caso de elección del horario por parte del trabajador/a.

Las personas que se acojan a una jornada reducida diaria por cuidado de menores de 12 años o familiar con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, y dado que disponen de una jornada diaria de trabajo adaptada a sus necesidades, eligiendo el horario de la misma y los días de prestación, no podrán hacer uso de intercambios de descansos asignados o gráficos fijados en el calendario ante la imposibilidad de disfrutar de descansos en días diferentes a los determinados o turnos de mayor duración a la jornada reducida diaria reconocida. Esta limitación afecta a todas las categorías profesionales de la Organización.

Reducción de jornada mensual:

Quien desee acogerse a la reducción de jornada mensual para atender el cuidado directo de menores de doce años o familiar con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, la solicitará por escrito a la Empresa, indicando el porcentaje de reducción que será traducido a jornadas completas de trabajo.

Como resultado de esa reducción se acordarán por las partes el número de días laborables, sábados, domingos y festivos, en el caso de que su categoría profesional realice trabajo durante todos los días. De esta manera se fijarán los días de trabajo de cada mes en función de la reducción solicitada.

La persona solicitante recibirá por parte de la empresa el calendario mensual completo. La persona beneficiaria de la reducción de jornada mensual elegirá de forma directa los días que desee trabajar, respetando el acuerdo indicado en el segundo párrafo referido a días laborales, sábados, domingos y festivos, librando el resto de los días.

En todo caso, al finalizar el mes los días trabajados y de libranza corresponderán con los días resultantes de la reducción de jornada acordada entre las partes.

Reducción de jornada anual:

Quien desee acogerse a la reducción de jornada anual para atender el cuidado directo de menores de doce años o familiar con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, la solicitará por escrito a la Empresa, indicando el porcentaje de reducción que será traducido a jornadas completas de trabajo.

Como resultado de esa reducción se acordarán por las partes el número de días laborables, sábados, domingos y festivos, en el caso que su categoría profesional realice trabajo durante todos los días. De esta manera se fijarán los días de trabajo anuales en función de la reducción solicitada.

La persona solicitante recibirá por parte de la empresa el calendario anual teórico, y en función de la aplicación del resultado indicado en el punto anterior, elegirá los días de trabajo en los que realizará el trabajo asignado en el calendario.

En todo caso, al finalizar el año los días trabajados y de libranza corresponderán con los días resultantes de la reducción de jornada acordada entre las partes.

En todos los casos de reducción de jornada las personas beneficiarias tendrán acceso y podrán asistir a los cursos de formación existentes en la Organización.

Artículo 46.– Vacaciones.

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

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

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

Asimismo, en atención a las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan que la retribución de vacaciones, además de los conceptos anteriores, incluya también la media anual de los siguientes pluses variables que de manera ordinaria percibe el personal:

– Plus de sábado (únicamente desde el año 2017 en adelante).

– Plus domingo y festivos.

– Plus de limpieza para aquellas personas que lo realicen de forma continuada.

– Servicios nocturnos habituales, no así los servicios especiales.

– Plus de guardias taller, para el caso de la categoría profesional de Taller.

En todo caso se regularán económicamente los conceptos variables de las vacaciones a partir del año 2015, en el momento en el que sea firme la sentencia pendiente de resolución de Pesa Bizkaia, en función de lo que finalmente se establezca en la misma.

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

Con el fin de que ninguna persona tenga un trato preferencial o discriminatorio en el disfrute anual de sus vacaciones, la Dirección de la Empresa la Representación de la parte social elaborarán unos

turnos para que los trabajadores y trabajadoras vayan eligiendo sus vacaciones entre los periodos propuestos por la Dirección de la Empresa, de tal manera que los turnos de elección de las vacaciones anuales sean rotativos entre las personas que componen cada grupo en cada centro de trabajo.

Las vacaciones de todo el personal se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, siendo distribuidos los periodos de la siguiente manera:

– 33% en el mes de julio.

– 33% en el mes de agosto.

– 33% en el mes de septiembre.

Previo acuerdo con la Empresa, todas las categorías profesionales tendrán la posibilidad de disfrutar las vacaciones en el resto de los meses que no están incluidos en el periodo vacacional (julio-agosto-septiembre), debiendo solicitarlo por escrito a la persona responsable de su departamento con la máxima antelación posible señalando el mes que ha elegido para su disfrute.

Las personas que realizan su trabajo en las oficinas centrales de Martutene y en el Servicio de Atención a Clientes podrán disfrutar las vacaciones durante todo el año, acordándolo con la persona responsable de su departamento.

El personal con contrato eventual disfrutará de los días de vacaciones, generados por la duración de su contrato, dentro del mismo mes, siendo asignados esos días de vacaciones en el calendario mensual. El mismo tratamiento será de aplicación al disfrute de las DCs, que serán igualmente incorporadas en el calendario mensual.

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

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

Artículo 47.– Renovación del permiso de conducir. Obtención del CAP. Retirada del permiso de conducir.

Renovación del permiso de conducir

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

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

Obtención del CAP

Los gastos necesarios para la obtención y renovación del CAP de los trabajadores y trabajadoras con categoría profesional de conductor/a-perceptor/a y personal de taller con permiso de conducir clase «D» serán a cargo de la Empresa, considerándose como jornada laboral el tiempo necesario para su impartición. Es por ello que la asistencia al CAP es de obligado cumplimiento para las categorías citadas.

Retirada del permiso de conducir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48.– Dimisión del personal y plazo de preaviso.

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

Artículo 49.– Jubilaciones anticipadas, parciales y contrato de relevo.

1.– Marco jurídico regulatorio.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, estableció modificaciones a la jubilación parcial y contrato de relevo que entraron en vigor 1 de enero de 2013.

Sin embargo, la Disposición Final Duodécima de esta Ley 27/2011 preveía unas excepciones para las pensiones de jubilación que se causaran antes de 1 de enero de 2019. Así les podría resultar de aplicación la regulación anterior a las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

En razón de lo expuesto, Transportes Pesa acordó con la Representación Legal de los Trabajadores/as, en fecha 26 de marzo de 2013, acogerse a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en sus puntos a), b) y c), así como a lo dispuesto en la Disposición Final 5.ª, en relación con el artículo 8 del RDL 5/2013, de 15 de marzo, manteniéndose la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de dicha Ley, a las pensiones de jubilación que se causaran antes del 1 de enero del año 2019, presentando a tal fin ante el organismo oficial competente los Planes de Jubilación Parcial correspondientes.

Por lo tanto, actualmente, a salvo de las posibles variaciones que se puedan dar sobre jubilación en la normativa de carácter superior que será siempre de obligado cumplimiento, existen dos regímenes aplicables en materia de jubilación parcial y contrato de relevo:

A) El régimen anterior a la Ley 27/2011, que venía desarrollado por el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en virtud del Plan de Jubilación Parcial, acordado con la Representación Legal de los Trabajadores en fecha 26 de marzo de 2013, que la Empresa presentó ante el Organismo Oficial competente y que será de aplicación hasta el 31-12-2018 para todos/as los/as trabajadores/as que se encuentren incorporados al mismo.

B) El régimen actual previsto en la Ley 27/2011, que ha sido desarrollado por el Real Decreto 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, o el que resulte en cada momento de legal y pertinente aplicación, y que se aplicará para aquellos/as trabajadores/as no incorporados a este Plan de Jubilación Parcial y en todo caso, para todos/as los/as trabajadores/as de Transportes Pesa a partir del 31-12-2018.

Artículo 50.– Indemnización al viudo/a del trabajador o trabajadora fallecida.

En caso de producirse el fallecimiento de una persona trabajadora que se encuentre en situación de alta en la Empresa, el cónyuge, viudo o viuda, a quien se le reconozca la pensión de viudedad por el organismo competente, percibirá una indemnización por fallecimiento fijadas en el Anexo II del convenio colectivo.

Artículo 51.– Viajes gratuitos en los servicios de la Empresa.

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

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

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

b) Para los viudos, viudas y personas huérfanas.

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

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

c) Para los y las pensionistas de la Empresa.

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

Artículo 52.– Nuevas contrataciones y tratamiento de la bolsa de trabajo.

La empresa se compromete a la conversión de 32 contratos de trabajo temporal en indefinidos, incluidos los contratos de relevo.

En cuanto se proceda a la firma del convenio, 25 contratos eventuales se transformarán en indefinidos de manera inmediata.

Los 7 contratos eventuales restantes se convertirán en indefinidos durante la vigencia del presente convenio, en virtud de las futuras jubilaciones parciales.

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

Se aplicará el protocolo de actuación para los procesos de selección de personas para la bolsa de trabajo que será el siguiente:

Dentro de la política de la paulatina integración de las mujeres al puesto de conducción o taller y con el fin de favorecer su incorporación se dictamina el siguiente protocolo de actuación:

– En caso de realizarse anuncios en prensa, radio o en la web corporativa de Pesa se visibilizará a la mujer.

– En los procesos de selección se procederá a identificar las diferentes candidaturas en función de sexo, observando si, entre quienes desean acceder al puesto de conductor/a o taller existen candidatas.

– Todas las candidaturas, con independencia del sexo, serán citadas para realizar las pruebas de actitud y destreza así como de conocimientos. A estas pruebas asistirá una mujer componente del equipo de igualdad.

– Una vez realizadas dichas pruebas y con quienes las hayan superado se seguirán los siguientes pasos para la selección:

1.– Se limitará el peso de la experiencia profesional en el puesto, valorando con un máximo de puntuación, un año de experiencia.

2.– A igual de experiencia y nivel de capacidades observadas en las pruebas de destreza y conocimientos demostrados por los o las candidatas al puesto al que optan, se contratará a personas menos representadas para el desempeño de esta labor.

3.– En el caso de que el puesto ofertado sea de conductora o personal de taller, categorías profesionales con mayor presencia de hombres, se realizará un seguimiento estadístico de la incorporación de la mujer a dichas categorías en los últimos años, observando y vigilando su evolución. Asimismo se medirá estadísticamente el número de mujeres que acuden a las pruebas de selección convocadas por la Organización.

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

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

En cualquier caso los puestos de trabajo necesarios para cubrir los servicios concesionalmente autorizados serán cubiertos por sistema por contratos indefinidos. No obstante siempre será necesario un número indeterminado de personas eventuales para cubrir las vacaciones, bajas de enfermedad, accidentes, permisos, etc.

Los criterios para la transformación de trabajadores/as con contrato eventual de bolsa de trabajo en contrato indefinido serán los siguientes:

– Valoración empresarial del desempeño de los y las trabajadoras.

– Fecha de antigüedad en la prestación de servicios con carácter temporal.

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

Artículo 53.– Formación de personas.

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

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

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

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

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

Las personas en periodo de excedencia o reducción de jornada por guarda legal tendrán los mismos derechos que el resto de personal en lo referente a la asistencia a cursos formativos.

Artículo 54.– Garantías sindicales.

a) Normas de carácter general:

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

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

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

c) Caso particular de horas de representación y dietas:

Si en los días de reunión del Comité de Gipuzkoa y de los y las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, alguno de sus miembros debía disfrutar de descanso de acuerdo con el calendario mensual, dicho descanso será compensado, a elección de la persona interesada o bien otro descanso dentro del mes, si hay posibilidad para ello, o por inclusión de un descanso más en el próximo calendario mensual, por un descanso compensatorio o por su correspondiente compensación económica como descanso no disfrutado siempre que no haya superado 80 horas anuales para el año 2016, 60 horas anuales para el año 2017, 40 horas anuales para el año 2018, 20 horas anuales para el año 2019 y 0 horas anuales para el año 2020 que quedará comprometido aun fuera de la vigencia del presente convenio. El exceso de horas extraordinarias que se genere cada año y que superen los límites anteriormente descritos, se disfrutarán en descansos compensatorios «DCs»

Cuando se hagan reuniones del Comité de Gipuzkoa y de los o las Delegadas de Personal de Bizkaia y de Vitoria-Gasteiz, de la Comisión Paritaria, del Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente o cualquier otra en ejercicio de su actividad de representación sindical, en las que

los y las participantes de las mismas tengan que celebrar la comida del mediodía, por imperativo de las mismas, la Empresa abonará a los participantes en dichas reuniones el coste de comida, previa justificación de los gastos incurridos y con el límite del valor de la dieta de comida.

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

d) Secciones sindicales:

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

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

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

e) Único órgano negociador:

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

f) Comunicación de sanciones:

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

g) Cobro de la cuota sindical:

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

Artículo 55.– Comisiones:

Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Comisión para el estudio del toma y deje en relación con la jornada anualizada, eventualidad y gráficos partidos.

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

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

Adicionalmente, la empresa se compromete a la creación, durante el próximo año 2018 y en vista a la negociación del siguiente convenio colectivo, de una comisión para el estudio y análisis de manera conjunta del concepto toma y deje, en relación con la jornada anualizada, la eventualidad en la empresa así como el tratamiento de los gráficos partidos.

La citada comisión estará compuesta, en la parte social, por una persona de cada sindicato con presencia en el Comité de Empresa.

Artículo 56.– Legislación supletoria.

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

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

Artículo 57.– Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

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

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

Articulo 58.– II Plan de Igualdad 2016-2020.

El desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los avances más importantes que ha experimentado nuestra sociedad en los últimos tiempos.

Transportes Pesa, S.A. asume el compromiso para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres que se ha concretado con la aprobación y aplicación del I Plan de Igualdad adecuado a las características de la Organización y de las personas que trabajan en ella. Las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad han sido implantadas en la Organización.

Es por ello que se ha procedido a la elaboración El II Plan de Igualdad de Transportes Pesa, S.A. que ha sido difundido a todas las personas que conforman la empresa, y que tiene una vigencia comprendida entre el año 2016 y 2020, contemplándose unas líneas de actuación diferenciadas en áreas/objetivo en las que se desplegaran acciones concretas para sensibilizar y concienciar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades; visibilizar y reconocer a las mujeres que trabaja en la Organización y a las mujeres que utilizan nuestros servicios; integración de la perspectiva de género en las políticas, procedimientos y actuaciones, liderazgo, promoción y desarrollo profesional; tratamiento desde la perspectiva de género de la seguridad y salud laboral en el trabajo.

El Equipo de Igualdad está conformado por una persona representante de la Dirección de la Empresa, la persona responsable del Departamento Financiero, la persona responsable del Servicio de Atención a Clientes, una persona integrante de la parte social en representación de los y las trabajadoras así como dos personas de la categoría profesional conductor/a-perceptor/a. La persona representante de la parte social será de libre designación y elegida por quienes integran el Comité de Empresa, teniendo que formar parte del citado Comité de Empresa.

El Equipo de Igualdad, como ocurrió en la implantación el I Plan de Igualdad, será la parte tractora de cumplimiento del II Plan de Igualdad, de sus acciones, del control y seguimiento así como la difusión de las mismas al resto de la plantilla.

El II plan de Igualdad se ajusta al Decreto 11/2014, de 11 de febrero, y regirá sus actuaciones en base a los parámetros marcados por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, entidad a la que el Equipo de Igualdad remitirá la documentación necesaria para las auditorias de cumplimiento así como aquella documentación que le sea precisada.

Artículo 59.– Protocolos.

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

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

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

Protocolo de prevención en el embarazo y la lactancia.

El embarazo y la lactancia son periodos durante los cuales la salud de la mujer es especialmente vulnerable. Este protocolo, basado en la Ley 39/1999, que establece una nueva protección para la mujer embarazada o en periodo de lactancia, aplica esta reglamentación a la realidad laboral de Transportes Pesa, S.A. siendo tratado y aprobado en el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Equipo de Igualdad de esta empresa.

El protocolo procede a la evaluación de la existencia de puestos de trabajo en la empresa con riesgo para la situación de embarazo o lactancia. En todos los casos, y aunque no exista riesgo por el embarazo, la conductora obtendrá la baja laboral a partir de la semana 23, tal y como viene especificado en la evaluación de riesgos laborales de este puesto de trabajo.

Además en el mismo protocolo se trata de la protección a la mujer embarazada, que se activa en el momento que, de forma voluntaria, la mujer lo comunica a la Empresa. Se adoptan diversas medidas en función de su puesto de trabajo para la protección de la mujer embarazada y del feto.

En el caso de que la mujer embarazada trabaje a turnos se le asignarán jornadas laborales que comiencen su prestación en el horario más aproximado a las 07:00 de la mañana y finalicen antes de las 23:00 horas, hasta las 23 semanas de gestación. La medida será efectiva en el momento que, de forma voluntaria, lo soliciten por escrito a la empresa.

Por último, la lactancia materna natural o artificial es tratada y considerada como una etapa de especial vulnerabilidad y sensibilidad para la salud de la mujer. Es por ello que se adoptan medidas para todos los puestos de trabajo referidas a eximir a la mujer en periodo de lactancia de la realización de servicios nocturnos hasta transcurridos 12 meses de la fecha del parto.

Cláusula antidiscriminatoria por razón de sexo.

Las partes acuerdan que la Organización fomente un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos que se oponen a la consecución de la equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Las consideraciones generales junto con las buenas prácticas que se compromete a difundir la Organización, tienen por objeto incidir positivamente en materia de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo en condiciones de igualdad con los hombres y corregir aquellas prácticas que puedan constituir un obstáculo para la aplicación del derecho a la igualdad de oportunidades.

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral

1.– Declaración de principios:

El acoso laboral supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores (y el Estatuto Básico del Empleado Público), los artículo 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (y la Ley 4/2005 de la CAV, sobre Igualdad), así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, la empresa se compromete a realizar todas las acciones necesarias para evitar la realización de conductas de acoso en el ámbito de su organización, adoptando al respecto las medidas necesarias y oportunas.

La actuación de prevención e intervención frente al acoso a través del presente protocolo se considera necesaria para prevenir y evitar de forma eficaz y ordenada este tipo de conductas y el mismo se inspira en una serie de principios y normas generales que en él se detallan.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido de forma efectiva, el procedimiento ha de finalizar en este

punto para dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esa conducta, que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

El procedimiento se encuentra sujeto a garantías para las personas que en él intervienen, protegiendo su intimidad, el derecho a la protección de su salud y a evitar cualquier represalia o acto hostil que pueda disuadirlos de declarar sobre los hechos y circunstancias que han presenciado.

2.– Ámbito de aplicación.

Este protocolo se aplicará a todo el personal de la organización, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.– Normativas de referencia y definiciones.

Acoso sexual y acoso sexista

Transportes Pesa, S.A. se remite al «Protocolo contra el acoso sexual y sexista en trabajo» propuesto por el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) al que se ha adherido en su totalidad la organización mediante acuerdo recogido en su convenio colectivo, según recoge en el texto del mismo.

Acoso moral

En el ámbito de la legislación laboral contamos con una definición legal de acoso moral aunque se refiriere parcialmente al acoso moral que se practica con un móvil discriminatorio.

El artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003 define el acoso como «toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo».

Y por su parte el artículo 7.2. LO 3/2007 señala que «constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Siguiendo el tenor literal de estas definiciones, la conducta general de acoso moral en el trabajo sería «cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»

Se trata de un proceso de violencia psicológica que evoluciona gradualmente y en el que se incluyen conductas y actividades dirigidas contra la/s víctima/s y que se encuentran relacionadas con:

1) La negación o limitación de comunicarse adecuadamente.

2) Ataques para reducir la posibilidad de relacionarse y lograr su aislamiento social.

3) Ataques contra su trabajo y desempeño profesional.

4) Ataques contra su reputación profesional e individual e intromisiones en su vida privada.

5) El uso de la agresión verbal, sexual o física.

Las conductas o actuaciones recogidas en la definiciones de este apartado no constituyen listas cerradas, ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

4.– Procedimiento de garantía.

El órgano gestor del protocolo: la Comisión de Evaluación

Se creará una Comisión de Evaluación que en el ámbito de este Protocolo tiene encomendada la aceptación o no a trámite de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo.

Esta Comisión estará constituida de manera permanente por las siguientes personas:

– Responsable del Área de Personas.

– Coordinador de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente que presidirá la Comisión.

– Un técnico/a del Servicio de Prevención Ajeno (SPA), preferentemente especialista en Riesgos Psicosociales.

– Un delegado o delegada de Prevención.

– Una asesor/a externo en legislación laboral.

A las personas designadas se les dará formación adecuada.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por su propio reglamento y en su defecto por las disposiciones de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Presentación de denuncias

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso moral, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia escrita ante cualquier miembro de la Comisión de Evaluación o ante cualquier delegado/a de prevención.

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma de la persona denunciante o solicitante.

Las solicitudes presentadas por persona distinta a la afectada deberán ser corroboradas por ésta, salvo que la solicitud se efectúe por parte de la empresa ante la Comisión de Evaluación.

La Comisión de Evaluación se reunirá en con, dando inicio al procedimiento, y si lo considera necesario dictará las medidas cautelares que proceda.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

5.– Aplicación del procedimiento compromiso y confidencialidad.

Los/as empleados/as de la entidad que puedan encontrarse inmersos en un proceso en aplicación del presente procedimiento, se comprometen a guardar la máxima discreción y confidencialidad

en referencia a la información a la que puedan acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía.

La Comisión de evaluación tratarán todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas normas de aplicación.

El o la Demandante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos descritos, reconoce haber sido informado/a sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, Transportes Pesa, S.A. prosiga con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de los empleados de la entidad.

6.– Desarrollo del procedimiento de actuación.

1) La Comisión de evaluación de Transportes Pesa, S.A. al ser informado por el o la demandante se pondrá en contacto con él/ella de manera inmediata y por vía telefónica, solicitándole cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una visión ajustada de los acontecimientos.

Inicialmente solicitará la información siguiente:

1. El nombre y apellidos del/de la demandante y manera de comunicarse con él/ella (número de teléfono o e-mail).

2. El nombre y apellidos de la persona demandada y relación laboral.

3. La naturaleza de la situación a que se encuentra sometido/a (conflicto interpersonal, acoso psicológico, acoso sexual, etc.).

4. Nombre de los/las testigos (de existir), que el/la demandante solicita sean escuchados por la Comisión de evaluación.

5. Anamnesis (conjunto de datos del historial relevantes de la persona) socio laboral.

6. Descripción del puesto de trabajo, funciones, departamento, servicio, etc.

7. Descripción cronológica del conflicto.

8. Otros.

2) La Comisión de Evaluación atendiendo a los datos obtenidos del análisis preliminar y gravedad de los acontecimientos, o a la solicitud del propio demandante, valorará por unanimidad y de manera inmediata si procede o no la continuación con el protocolo. En caso no proceder, se remitirá al punto 10 de este documento (tratamiento de otras situaciones de riesgo psicosocial), notificando al Área de la empresa que corresponda para que actué en consecuencia.

3) La Comisión de Evaluación analizará inicialmente el caso y valorará la participación de otros expertos externos (psicólogo/a, peritos, etc.)

4) La Comisión de Evaluación acordará una reunión con la persona demandante en el centro de trabajo, a no ser que esta manifieste lo contrario en cuyo caso se realizará en el lugar que el/la demandante indique.

5) La Comisión de Evaluación informará a las personas implicadas del inicio del proceso por vía telefónica y/o correo electrónico, de la necesidad de mantener una reunión acordando la fecha y horario de la misma.

6) Practicadas las diligencias pertinentes por parte de la Comisión de Evaluación y atendiendo a las características y gravedad del caso, la Comisión de Evaluación valorará la posibilidad de conciliación entre las partes en conflicto. De aceptar las partes adoptar dicha vía de resolución, se plantearán, consensuarán y comprometerán a una serie de actuaciones, planificando una reunión conjunta de seguimiento transcurrido un mes, momento en el que, de ser satisfactorio el proceso, se dará por concluido y subsanado el conflicto, cerrando el caso.

7) Los casos en los que el método de resolución de conflicto adoptado y descrito en el párrafo anterior no arroje un resultado satisfactorio, se indagará y propondrán otras vías de resolución alternativas.

8) La Comisión de Evaluación analizará detalladamente cada uno de los casos y en el plazo máximo de 15 días laborables desde la finalización de las diligencias de investigación correspondientes, realizará un informe motivado y detallado en el que se determinará si existe o no la conducta denunciada y se propondrá, en su caso y de ser posible, la aplicación de medidas preventivas y de actuación, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

9) La Dirección de la Empresa dispondrá de un plazo máximo de 5 días laborales desde la recepción del informe de la Comisión de Evaluación con las aportaciones si han sido necesarias del profesional experto para analizarlo y aplicar las medidas preventivas propuestas, comunicando la decisión a las personas implicadas.

10) Sí el/la demandante no se encontrara satisfecho/a con la resolución adoptada, podrá ejercitar su derecho a la tutela judicial efectiva, utilizando para ello los recursos establecidos en la legislación vigente, amparados por la Constitución Española de 1978 y del Código Penal, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (artículo 184).

7.– Tipificación de Faltas y Sanciones.

La Comisión de Evaluación determinará si los hechos denunciados se consideran faltas Muy graves, Graves o Leves en función de la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento.

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.

La exigencia de realizar horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados.

La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias justificadas y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

1. Faltas leves

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a dieciséis días.

3. Faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; despido.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La reiteración de faltas leves dará lugar a una falta grave, del mismo modo, la reiteración de faltas graves, dará lugar a una muy grave.

La utilización de este procedimiento no impedirá a la víctima acudir ante otras instancias judiciales.

8.– Política de divulgación.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tablones de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa o del canal de participación kaixo@pesa.net

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

9.– Política de formación.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de acoso moral y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Periódicamente, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo.

10.– Evaluación y seguimiento.

La Comisión de Evaluación llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

11.– Información a las víctimas.

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación.

Para ello pueden solicitar información en:

Observatorio Vasco sobre el acoso y la discriminación

http://www.observatoriovascosobreacoso.com/

info@observatoriovascosobreacoso.com

94 424 95 84

12.– Tratamiento de otras situaciones de riesgo psicosocial.

Graves ofensas a la dignidad de las personas

Lo que diferencia la conducta de acoso de las graves ofensas a la dignidad es que estas últimas por sí mismas y sin necesidad de su reiteración y repetición pueden ocasionar una violación del derecho a la consideración debida a la dignidad de la persona.

Este sería el caso de que una persona sea gravemente insultada o vejada o se la deje sin ninguna ocupación real y efectiva de forma inmotivada y prolongada.

La evidencia y claridad de tales hechos y circunstancias hace que no sea necesario seguir un protocolo sino pasar directamente a una acción disciplinaria o sancionadora frente al agresor/a, o en su caso, que se sigan las acciones administrativas o penales que pudieran corresponder frente al mismo.

Situaciones de conflicto generalizado entre la dirección y el personal o entre grupos de trabajadores/as.

Las situaciones de conflicto no pueden asimilarse a las conductas de acoso salvo que mediase de forma reiterada un abuso del poder de dirección o la expresión de conductas vejatorias.

En estos casos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, Higiene y Medio Ambiente deberá realizar un diagnóstico de la situación y establecer medidas tendentes a que las partes enfrentadas hagan un análisis objetivo de la situación, adopten posiciones constructivas y finalmente lleguen a acuerdos sobre la forma de salir de estos conflictos.

Estilos y formas de dirección despóticos

Los supuestos de formas despóticas en los estilos de mando y Dirección que no tienen un destinario ni un fin concretos no suelen entrar dentro de la consideración de acoso y deben ser también analizados por la Dirección de la Empresa.

La adopción de medidas de formación o «coaching» sobre los mandos y/o trabajadores/as suelen ser las más apropiadas para afrontar estas situaciones.

Conflictos de rol o de funciones

Estos conflictos tienen lugar cuando existe una confusión o escasa claridad en cuanto a las personas que deben ejecutar determinadas tareas.

Su origen suele deberse a deficiencias en la organización y distribución de funciones desde la dirección de la empresa o a problemas de escasa o mala comunicación entre las personas.

Sobrecargas de trabajo o mala distribución de tareas

Las sobrecargas de trabajo sobre determinadas personas de la organización o la distribución injusta de las tareas pueden ocasionar que las personas afectadas se sientan acosadas por la dirección.

Sin embargo, estos problemas también suelen ser el fruto de una inadecuada organización del trabajo o de la ausencia de comunicación entre distintas instancias de la empresa. Por lo tanto, estos conflictos han de ser tratados y resueltos en el ámbito de las medidas preventivas ante los riesgos psicosociales.

La Dirección realizará un análisis y diagnóstico de la situación y proponer las medidas más adecuadas para solventar los problemas.

Falta de autonomía en la realización de las tareas encomendadas

El excesivo control sobre las tareas que desarrollan las personas trabajadoras puede crear situaciones de estrés laboral que podrían paliarse a través de unas formas más adecuadas de organización del trabajo que concilien el control de la dirección y la autonomía de los trabajadores/as para decidir cómo y cuándo es más adecuada la realización de las tareas.

El tratamiento de estas situaciones también pasa por el análisis y diagnóstico de la Dirección de la Empresa.

Falta de apoyo a los trabajadores/as en situación de dificultad

Otras situaciones de riesgo psicosocial pueden ser debidas a la falta de atención y apoyo a los trabajadores/as que afrontan situaciones difíciles.

Es importante cuidar este aspecto respecto a la situación de las nuevas personas trabajadoras a través de manuales y protocolos de acogida, los trabajos en solitario, y los trabajadores que se reincorporan a su trabajo tras una larga ausencia por incapacidad.

Dificultades en la comunicación

Algunas situaciones de conflicto tienen su origen en las deficiencias de la información que trasmite entre personas, departamentos o turnos de trabajo.

Los problemas de comunicación pueden ser corregidos mediante la implantación de técnicas adecuadas.

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

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

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

Protocolo para asegurar la promoción interna no discriminatoria por materia de género.

Dentro de la política de la paulatina integración de las mujeres a puesto de promoción interna y con el fin de favorecer su incorporación se dictamina la siguiente guía no discriminatoria para eliminar un posible «techo de cristal».

– En los anuncios internos que se publicarán por los canales habituales descritos en la guía de comunicación, se visualizará a las mujeres indicando el puesto de trabajo al que pueden optar bajo la perspectiva de género.

– Los requisitos que deben cumplir las personas que opten al puesto respetarán la perspectiva de género y en ningún caso discriminarán a las mujeres.

– En los procesos de selección se procederá a identificar las diferentes candidaturas en función de sexo, observando sí, entre quienes desean acceder al puesto de promoción interna ofertado existen candidatas. Caso de no presentarse ninguna mujer se revisará el proceso y los requisitos solicitados por si existiera discriminación o algún condicionante que dificulten su promoción por género.

– Todas las candidaturas que cumplan con los requisitos establecidos serán citadas para realizar las pruebas de destreza, aptitud y conocimientos en igualdad de condiciones.

– Una vez realizadas dichas pruebas, y con quienes las hayan superado, se seguirán los siguientes pasos para la selección.

1.– Se limitará el peso de la experiencia profesional en el puesto, valorando con un máximo de puntuación un año de experiencia.

2.– A igual de experiencia y nivel de capacidades demostradas en las pruebas de destreza, aptitud y conocimientos demostrados por los o las candidatas al puesto que optan, se contratará a personas del sexo menos representado para el desempeño de esta labor.

3.– En el caso de que el puesto ofertado corresponda a una categoría profesional con mayor presencia de hombres, se realizará un seguimiento estadístico de la incorporación de la mujer a dichas categorías en los últimos años, observando y vigilando su evolución. Asimismo se medirá estadísticamente el número de mujeres que acuden a las pruebas de selección convocadas por la Organización.

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

La representación de la Empresa y de la parte social han diseñado el I Plan de Euskera de Transportes Pesa, S. A.

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

I Plan de Euskera es liderado por un Comité de Euskera-Euskara Batzordea, que está compuesto por cuatro personas en representación de la Empresa y cuatro en representación de los y las trabajadoras. Las personas componentes de la parte social son elegidas por la representación sindical, avalando la presencia en el Comité de Euskera de todos los centros de trabajo y sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, con el fin de garantizar la implicación de toda la Organización.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

Las diferencias económicas que resulten entre lo efectivamente percibido por cada persona trabajadora desde el pasado 1 de enero de 2016 y lo que le corresponde como consecuencia del presente Convenio hasta su efectiva aplicación, serán abonadas en un plazo máximo de 30 días contados desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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