

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

5154

RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2019, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del ente público Euskal Trenbide Sarea-Red Ferroviaria Vasca, 2018-2020.

ANTECEDENTES

Primerº.– El día 19 de septiembre de 2019 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

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

Tercero.– Con fecha 23 de septiembre de 2019, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, que fue cumplimentada en REGCON con esa misma fecha.

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 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 25 de septiembre de 2019.

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

CONVENIO COLECTIVO 2018-2020 DE EUSKAL TRENBIDE SAREA-RED FERROVIARIA VASCA

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación de la Dirección del Ente Público Euskal Trenbide Sarea, en adelante ETS, y en representación de las personas trabajadoras, las Centrales Sindicales ELA, LAB, CCOO Y UGT.

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial.

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

Artículo 2.– Ámbito personal.

Este Convenio Colectivo se aplicará a todo el personal de la plantilla de ETS, si bien las condiciones económicas que se contemplan en el mismo hacen referencia a los puestos de trabajo encuadrados en el Anexo I.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

El convenio podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo o denunciado antes del 31 de octubre de 2020.

En todo caso, a efectos del artículo 86.3 del ET, una vez denunciado el convenio, este mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya con independencia del plazo transcurrido.

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

Las normas y disposiciones del presente Convenio Colectivo regularán durante su vigencia las relaciones laborales del personal que presta sus servicios en ETS.

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

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

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

No se producirán modificaciones unilaterales del convenio colectivo, ni de aplicación unilateral del mismo en base al artículo 82.3 del ET, manteniéndose el PRECO como vía extrajudicial de solución de conflictos. El arbitraje únicamente se utilizará cuando las representaciones de la Dirección y Parte Social así lo acuerden, por mayoría de cada una de las partes.

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

Artículo 5.– Compromisos del personal.

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

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

2.– A una disminución del absentismo.

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

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

Artículo 6.– Prelación normativa.

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

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

TÍTULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.– Jornada laboral.

La jornada laboral anual a realizar de forma efectiva, en cómputo anual, tanto por el personal sujeto a «cuadros de servicio» como por el que se regula en base a «calendarios laborales» será en términos homogéneos, la jornada anual de aplicación al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El personal adscrito a Dirección (secretarias/os y chófer), llevará a cabo el horario y jornada que se necesite, en conformidad con la legislación vigente, por lo que excepcionalmente les será de aplicación el artículo 65.

El personal no sujeto a cuadros, realizará su jornada de lunes a viernes, estableciendo a través de los respectivos calendarios laborales anuales los horarios concretos a realizar. En el caso del turno de mantenimiento, tal como se acordó, la semana comenzará en la noche del domingo al lunes.

En el caso del personal no sujeto a Cuadros de Servicio, la disponibilidad del tiempo de trabajo podrá traducirse en prolongaciones de jornada, a criterio del servicio según las necesidades, hasta un máximo de 46 horas/año, con un máximo de 3 días/mes y 6 horas/mes (2,50 horas máximo por día), a recuperar de acuerdo con el servicio (hora por hora), fuera de los períodos de verano, Semana Santa y Navidad. Esta disponibilidad no se utilizará en el turno de noche.

El desarrollo de la jornada anual para las personas trabajadoras sujetas a cuadros se realizará:

- A lo largo de 43 semanas.

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

Se llevará un cómputo individual anual de horas efectivamente trabajadas.

Todo el personal que desempeñe sus funciones en jornada continuada, disfrutará de un descanso, preferentemente entre la 3.^a y la 5.^a hora, con una duración media de 20 minutos.

Este descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Si por circunstancias imprevistas el servicio no permitiera el disfrute parcial o total de dicho descanso, este no será compensado.

Durante la vigencia del presente Convenio, en aras de desarrollar la conciliación laboral y familiar, ambas partes, tras el análisis previo necesario, articularán fórmulas que permitan el desarrollo del teletrabajo en aquellos puestos en que esta medida sea posible.

Reorganización del Colectivo de Mantenimiento.

Se incorpora en las Disposiciones Adicionales las condiciones de trabajo del Colectivo de Señalización y Comunicaciones.

Artículo 8.– Vacaciones y Festivos Traslados de Fecha (FSR).

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

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

El periodo vacacional para el personal sujeto a cuadros será de 42 días naturales, así como de 14 días como festivos recuperados y 7 días más en concepto de semana recuperada por exceso de jornada. Este bloque de 21 días se denominará FSR. En el caso de personal de cuadros que descansen sábados, domingos y festivos, su periodo vacacional será de 25 días laborables de lunes a viernes.

El disfrute de estos períodos se realizará de la siguiente manera:

- Para el personal no sujeto a cuadros, únicamente se devengará la bolsa de vacaciones, y por lo tanto se procederá a su abono, en el supuesto de que el ente solicite el disfrute de las mismas en el periodo comprendido entre el 1 de octubre y 31 de mayo. Las vacaciones podrán fraccionarse en períodos mínimos de una semana, siempre que las necesidades del servicio lo hagan viable. Si el disfrute coincide con recuperación de jornada (verano, puentes, etc.) dicha recuperación

ción deberá llevarse a efecto con anterioridad o posterioridad, salvo que sea a petición del ente, en cuyo caso correrá a cargo del mismo.

• Todo aquel personal sujeto a cuadros que disfrute sus vacaciones en el período del 1 de octubre al 31 de mayo, percibirá una compensación económica de 213,25 euros en concepto de Bolsa de Vacaciones.

• La retribución de las vacaciones para todo el personal se hará incluyendo, además de los conceptos fijos, la media de los siguientes conceptos variables, en el concepto de prima vacaciones: prima de trabajo en sábados y puentes, domingos y festivos, prima de tiempo entre jornadas, prima de autorización a la conducción día, prima de nocturnidad, prima tiempo jornada turno, prima disponibilidad nocturna, prima disponibilidad diurna, prima semana BRU, prima horas prorrata jornada partida, prima variación turno, prima sábado especial nocturno, prima servicio especial nocturno víspera festivo, prima servicio especial nocturno general.

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

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

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

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

Incapacidad temporal y periodo vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones y/o FSR fijado en el calendario coincide con una IT derivada por embarazo, incluyendo los embarazos de riesgo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar del periodo no disfrutado en fecha distinta, con la limitación establecida en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Si antes del disfrute de las vacaciones o FSR se produce la situación de Incapacidad Temporal, se entiende suspendido el inicio del disfrute, trasladándose de fecha los días pendientes de disfrutar, con la limitación contenida en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Los periodos trasladados de fecha podrán ser disfrutados en las fechas de Semana Santa y Navidad siempre que no produzcan pérdida de productividad ni menoscabo al servicio.

En el caso de los FSR se tendrá exclusivamente derecho al disfrute de la parte correspondiente al período de alta, aunque se hayan disfrutado íntegros, regularizándose en su caso en el año en curso o cómputo siguiente el exceso o defecto de días disfrutados.

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

El contenido de los párrafos primero y segundo del apartado incapacidad temporal en período de vacaciones, serán también de aplicación al personal sujeto a Calendarios Laborales.

Días adicionales de vacaciones por antigüedad.

Desde la fecha de firma del presente Convenio y siempre que en el año anterior no hayan estado más de seis días en situación de IT por enfermedad común ni hayan disfrutado en más de seis días de permiso retribuido en horas para asistencia a médicos, y el absentismo general del Ente cumpla lo indicado en el sistema de retribución por objetivos, el personal que tenga una antigüedad de dieciocho años en el ente o 50 años de edad, o vayan a cumplirlos en ese año, dispondrán de un día de libranza adicional; el personal que tenga 25 años de antigüedad o 55 años de edad, 2 días; y el personal que tenga 30 años de antigüedad o 60 años de edad, 3 días. Para generar este derecho se requerirá una antigüedad mínima de 5 años en el ente. Solo será posible la aplicación de una de las dos escalas.

Estos días deberán disfrutarse de acuerdo a las siguientes condiciones:

- Se disfrutará de lunes a domingo y fuera de los períodos de Semana Santa y Navidad.
- Se disfrutará previa solicitud del trabajador/a y de conformidad con el Servicio.
- Podrá disfrutarse exclusivamente dentro del año natural.

Artículo 9.– Plantilla.

En relación a la plantilla de ETS se establece lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se establece durante la vigencia del Convenio y en circunstancias homogéneas, una garantía de mantenimiento del número de plantilla total estructural existente a la firma de convenio (245 personas), adaptándose dicho número en su caso a la realidad actual y a las ampliaciones futuras, debidamente autorizadas por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 10.– Condiciones del personal declarado sobrante.

1.– Determinación del personal sobrante.

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

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

2.– Obligaciones y derechos del personal declarado sobrante.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si el retorno se produjera en un plazo superior a cinco (5) años, deberá ser formado para actualizar sus conocimientos para ocupar la vacante y obtener el informe favorable del mando correspondiente.

3.– Prioridad.

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

- Antigüedad en la categoría.
- Antigüedad en la Entidad.
- Orden de Puntuación en las pruebas de acceso a la Categoría.

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

Se acordará un sistema que corrija la antigüedad en la categoría para aquellas personas trabajadoras integradas en una categoría profesional por motivos de VPT.

4.– Indemnizaciones.

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

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

La indemnización a tanto alzado, será de 1.538,55 euros cuando la comparación de distancias establecidas determine un alejamiento mínimo de 4 km, y de 307,28 euros más por km o fracción con un tope máximo de 8.454,63 euros.

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

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

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

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

En defecto de la vivienda, el ente indemnizará con una cantidad a tanto alzado de 15.372,94 euros, si la distancia del traslado se produce a más de 40 kms y de 7.686,46 euros si la distancia se encuentra entre los 20 y 40 kms.

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

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

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

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

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

TÍTULO SEGUNDO

COBERTURA DE VACANTES

Artículo 11.– Cobertura de plazas.

11.1.– Como norma general, la cobertura de plazas vacantes se realizará mediante procedimientos de promoción interna para el personal fijo del ente, teniendo prioridad la cobertura de plazas por promoción interna sobre el nuevo ingreso.

A lo largo de la vigencia del convenio, las vacantes de las categorías profesionales encuadradas en el nivel 9 se cubrirán independientemente de la especialidad de que se trate, por convocatoria. Las vacantes del nivel 10 serán cubiertas por convocatoria interna en las áreas de mantenimiento y puesto de mando. El resto vacantes del nivel 10 serán cubiertas al 50% por convocatoria interna y 50% por libre designación.

El orden de prioridad a aplicar en la provisión de plazas es el siguiente:

- a) Reingreso por pérdida de la situación de IP Total y Absoluta.
- b) Acoplamientos de sobrantes.
- c) Acoplamientos víctimas de violencia de género.
- d) Acoplamientos por incapacidad.
- e) Reincorporación de excedencias.
- f) Traslados voluntarios.
- g) Aprobados sin plaza en lista de espera.
- h) Resolución del último concurso-oposición.

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

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

Normativa para cobertura de vacantes.

1.– Traslados voluntarios.

Son aquellos que se realizan a petición de las personas trabajadoras con contrato indefinido en el ente para cubrir vacantes en la misma categoría, pero en diferente residencia.

El orden de prioridad a la hora de elegir vacantes será el establecido en el Escalafón de las diferentes categorías y que viene determinado por:

- Antigüedad en la categoría.
- Antigüedad en la empresa.
- Orden de puntuación en las pruebas de acceso a la Categoría.

La antigüedad en la categoría para los casos del personal integrado en una categoría profesional por razones organizativas, será la que se tenía en la categoría de la que se procedía.

2.– Permutas.

Podrán solicitar permuta las personas trabajadoras fijas en el Ente, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de personas trabajadoras de la misma categoría y especialidad en diferente residencia o bien en un mismo puesto de trabajo con diferente condición (titular, suplementario de absentismos o suplementario de vacaciones).
- b) Que las antigüedades en el Ente de las personas trabajadoras que pretendan permutar, no difieran entre sí más de cinco años, y que a ninguna de las personas permutantes les falte menos de dos años para su jubilación forzosa.
- c) No se concederá ninguna permuta durante la tramitación de una cobertura de puestos de carácter definitivo a través de concurso.
- d) En las permutas, se garantizará el orden de escalafón, no perjudicando a terceros con mejor derecho, y la aceptación de la permuta requerirá acuerdo de ambas partes.

3.– Promoción interna.

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

Las personas componentes de las Bolsas Oficiales provenientes de Convocatorias Externas, con contrato en vigor en el Ente, podrán presentarse a las convocatorias internas, en las siguientes condiciones:

- Los exámenes se realizarán en concurrencia entre todas las personas trabajadoras con contrato en el ente sean fijos, temporales o provenientes de la bolsa externa.

- El personal proveniente de bolsa externa se ordenará por detrás del personal fijo y/o temporal de plantilla. Y dentro del personal fijo, se situarán en primer lugar aquellos que ocupen una plaza en propiedad.

Las bolsas generadas por convocatorias tanto internas como externas tendrán una duración de 4 años.

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

El procedimiento consiste en disponer de listas de espera internas (personas aprobadas sin plaza, y bolsas de trabajo externas de personal), de tal manera que, cuando se produzca una vacante no amortizable, se pueda cubrir esta inmediatamente, e incluso la vacante que a su vez dejaría la persona que la cubra.

Así mismo, se dispondrá de listas externas de personal, que permita realizar contrataciones directas de forma temporal, en función de las necesidades de cada momento.

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

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

El ente organizará sesiones de orientación básica para la formación, en las convocatorias internas.

Una vez realizadas las pruebas de cada convocatoria, se procederá a la publicación de resultados, en principio como personas aprobadas sin plaza. Esta situación tendrá una validez de cuatro años, contados a partir de la fecha de su publicación. Superado este período, será necesario participar en las nuevas convocatorias.

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

En caso de que una persona aprobada sin plaza rechazara la cobertura de alguna de las vacantes que se le ofrezcan de la misma provincia que su residencia laboral actual, se considerará como renuncia. Previamente se dará opción al conjunto de los aprobados sin plaza, aunque de prioridad de elección inferior, con objeto de evitar la declaración de renuncia. Se pasará al último lugar de la lista siempre y cuando se cubran todas las vacantes ofertadas. En caso contrario saldrá de la lista.

Por otro lado, en el supuesto de que la vacante se ofrezca en otra provincia distinta a la de su residencia laboral actual, en caso de rechazar la misma y siempre que se cubra, la persona se mantendrá en la bolsa, pasando al último lugar.

En las vacantes donde provisionalmente sea necesario realizar funciones de nivel superior, serán utilizados preferentemente los aprobados sin plaza en esa categoría.

Durante el período de vigencia de la situación de aprobado sin plaza, el Departamento de Salud Laboral podrá verificar la aptitud médica de las listas de espera.

Si resultara la calificación de aprobado condicional, se establecerá un plazo de 3 meses, prorrogable a otros 3, para superación de dicha condición.

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

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

Las personas que, participando en más de una convocatoria, adquieran plaza fija en una de ellas, deberán ir ordenadas en las otras, en función de la condición en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

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

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

Ambas partes se comprometen a adoptar las medidas organizativas necesarias que eviten procesos de formación de personal fijo en puestos que requieran formación interna extensa, cuando previsiblemente no vayan a tener un aprovechamiento posterior mínimo de dos años.

11.2.– Normativa del Tribunal Examinador.

Composición.

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

Las personas componentes de la representación social en el Tribunal Examinador serán designados por el Comité Permanente, nombrando a dos representantes, de entre los/as miembros del Comité Permanente, Comité de Empresa, o delegados/as sindicales debidamente designados. Su elección se realizará de forma que cada persona miembro del Comité Permanente votará a una sola persona candidata, siendo elegidas las dos más votadas y no pudiendo en ningún caso ser del mismo sindicato, de manera que la representación del Comité sea lo más amplia posible.

La representación del ente ostentará la presidencia y la secretaría ambos con voz y voto.

Objetivo.

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

Normas de funcionamiento.

La Dirección de ETS convocará el Tribunal Examinador al inicio de cada proceso de promoción o selección comunicándoles:

- Las bases de la convocatoria, donde se especifican las plazas a cubrir, los requisitos para el acceso a la misma, los bloques temáticos de las materias sobre las que van a versar las pruebas selectivas, las fechas y el lugar de realización de los cursillos de ascenso y celebración de los exámenes, así como los criterios de selección de las mismas. Lo cual se recogerá en acta.

- Se dará a la representación social un plazo para poder realizar aportaciones que considere oportunas. Este plazo se acordará por ambas partes en la propia comisión.
- Así mismo, previo a la realización de las pruebas selectivas, se depositarán en sobre sellado un ejemplar de cada prueba a realizar.
- Cuando la convocatoria sea externa, las personas miembros del Tribunal Examinador conoce-rán su contenido con antelación a su publicación, siendo los requisitos exigidos para su cobertura al menos iguales a los de la convocatoria interna.
- Todas las publicaciones de convocatoria tanto internas como externas se realizarán en bilin-güe (castellano y euskera) y se publicarán en la intranet.
- Las personas miembros del Tribunal Examinador tienen el derecho de acudir al lugar de cele-bración de los exámenes y velar por la objetividad en la realización de las pruebas.
- La preparación, corrección, puntuación y custodia de los exámenes corresponderán a la Dirección del ente o en su caso a las casas consultoras en quienes se haya decidido delegar.
- La Dirección del ente presentará los resultados de las pruebas a las personas integrantes del Tribunal Examinador, así como la lista de las personas candidatas aptas y las reclamaciones si las hubiera.
- Ante cualquier reclamación individual del examinado este podrá ser asistido por las personas miembros de la representación Social en el Tribunal Examinador.
- El Tribunal Examinador resolverá las posibles reclamaciones y circunstancias que se susciten en el transcurso de la convocatoria, teniendo su resolución recogida en acta, carácter decisorio.
- Se establecerá un dossier de la convocatoria donde se recojan la convocatoria y sus anexos, las actas del Tribunal Examinador, los modelos de exámenes, resultados de las pruebas, reclama-ciones, incidencias, etc. Este dossier será el expediente de la convocatoria estando a disposición del Tribunal Examinador cuando así se requiera.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las personas titulares del Tribunal Examinador podrán ser sustituidas por otras miembros del Comité Permanente, Comité de empresa o delegados/as sindicales, siempre que por el motivo que fuera, se vean imposibilitadas a ejercer sus funciones, bajo otorgamiento de representación por escrito de la persona titular a favor de la persona sustituta, comunicando tal circunstancia al Secretario/a del Comité Permanente.

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

Método para la realización de los exámenes.

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

Artículo 12.– Cuadros de servicio.

Los cuadros de servicio establecen el régimen de trabajo que realiza el personal del ente sujeto a ellos. Se confeccionarán los mismos conforme a los siguientes principios:

1.– Cómputo Anual.

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

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

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

En caso de Incapacidad Temporal:

- Si hay grafiado un servicio, se computará lo grafiado.
- No se acumularán excesos de cuadro grafiados no trabajados.
- Si se trata de una semana de Absentismo, se computará la jornada semanal media. En caso de reintegrarse de la Incapacidad Temporal en la mitad de una semana de absentismo, se figurará descanso en sábado y domingo, computándose los días de IT a 7 h 24'.

En días de Absentismo sueltos, se figurará a nivel teórico en cuadros 7 horas 24' minutos, regularizándose su duración con la del turno efectivamente realizado que será la que se registre a efectos del Cómputo Anual.

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

- Si el Cómputo Real es inferior a la Jornada Anual, se regularizará con esta, iniciando el Cómputo Anual siguiente con Saldo = 0.
- Si el Cómputo Real de horas efectivamente trabajadas es superior a la Jornada Anual, el exceso producido al final del periodo de 52 semanas, se deducirá del cómputo a realizar el año siguiente, disfrutándolo de acuerdo con el Puesto de Mando o responsable del servicio o, si no es posible el acuerdo, en las fechas que asigne el servicio entre junio y septiembre (sin que exista derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute).

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

2.– Disponibilidad.

Por necesidades de servicio, el ente podrá disponer, con carácter obligatorio y excluyendo sábados y domingos y festivos, de 5 días de descanso por agente y año, con un máximo de 2 días por mes. El ente podrá disponer de:

- a) Uno de los dos días en los descansos cortos procurando respetar la continuidad de los turnos, aunque se reduzca el periodo de 36 horas de descanso.
- b) En un descanso largo, el primero y/o el último día de descanso.

Las horas trabajadas estos días sumarán a efectos del cómputo anual, pudiendo el/la trabajador/a acordar con el servicio el disfrute de parte del exceso de horas en otra/s fechas del año. Si no es posible el acuerdo, se disfrutarán en las fechas que asigne el servicio entre junio y septiembre (sin que exista derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute). La disponibilidad de descansos en sábados, domingos y festivos, tendrá carácter voluntario, quedando a criterio del trabajador/a su abono o la acumulación en el Cómputo Anual.

Por cada día de descanso en Cuadros de Servicio efectivamente dispuesto por el servicio, el agente percibirá 27,57 euros en concepto de Prima de Disponibilidad de Descansos, que ya incluye la variación de turno. En caso de que la Disponibilidad se solicite para la realización de cualquier servicio nocturno la Prima de Disponibilidad de Descansos tendrá un valor de 41,80 euros.

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

Si, a iniciativa del servicio, un/a trabajador/a voluntariamente disfrute de descanso en lugar de trabajar su turno, percibirá la cantidad de 27,57 euros, por el mismo concepto señalado en el párrafo anterior.

Las modificaciones recogidas en los párrafos anteriores, que implican el abono de la Prima de Disponibilidad de Descansos (disposición o devolución de descansos en Cuadros de Servicio), no computarán en ningún caso a efectos de lo recogido en el artículo 67 del presente Convenio Colectivo.

El personal al que corresponda un turno que no tiene servicio grafiado disfrutará de descanso ese día. El ente solo podrá recurrir a disponibilidad obligatoria en 2 festivos al año, y siempre recurriendo a las personas que tenían un turno que no tenía servicio grafiado ese día. En caso de disponer efectivamente de uno de estas personas trabajadoras, ese festivo le computará a efectos del límite de días obligatorios (dos en el mes, cinco en el año). Las fechas de estos festivos serán el 1 de mayo y otro festivo que se señalará con la suficiente antelación para cada residencia (antes de finalizar el año).

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

4.– El tiempo necesario para efectuar las operaciones previas para la toma de servicio y para las faenas complementarias, para dejar el mismo, según define la normativa general, será considerada a todos los efectos jornada laboral.

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

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

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

Este descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El personal de estaciones, tendrá derecho a descanso con una duración media de 20 minutos, si bien no estará grafiado en cuadro, debiendo estar en todo momento a plena disposición del servicio.

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

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

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

7.– En cómputo anual, se garantizará el disfrute del descanso semanal, como mínimo un tercio de ellos en fin de semana. Se entiende por fin de semana, el día entero del domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

8.– El personal necesario para la realización de un cuadro de servicio será el que resulte de las necesidades operativas de la oferta de servicio. A esto se añadirá el personal necesario para cubrir el absentismo.

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

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

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

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

- El desarrollo de estas previsiones de mano de obra se hará público en los centros de trabajo antes de las 14 horas del viernes. Si una vez definida cada jornada, y por motivo de la heterogeneidad del absentismo, se produjera una variación de turno, consistente en la modificación de la jornada (mañana, tarde, noche, jornada partida...) será compensada por una prima de 8,91 euros, en concepto de Prima de Variación de Turno.

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

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

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

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

a) Norma general.

Mañana	5:30	15:00
Tarde	13:00	23:15

A partir del 1 de enero de 2020 los límites horarios de entrada y salida serán los siguientes:

Mañana	5:45	15:00
Tarde	13:00	23:00

b) Como excepción a la norma general del apartado a), podrán ser rebasados dichos límites hasta por un 20% del total, marcando como límite de entrada las 04:30 horas, y de salida las 00:00.

Todo el personal que trabaje turnos cuyos límites horarios estén dentro de la excepción del apartado b), así como todos los turnos nocturnos del personal al que afecta este Convenio, percibirán el importe correspondiente a 9,42 euros, que se abonarán en concepto de prima por tiempo entre jornada turno.

11.– Por cada jornada partida trabajada, el/la agente podrá elegir como compensación económica entre la alternativa recogida en el artículo 50 o la resultante de multiplicar el precio de la hora prorrata por el tiempo de interrupción entre ambas partes de la jornada, valorado en horas, menos una hora y media que se supone una interrupción normal.

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

12.– Para la realización trabajos en periodo nocturno, se podrán asignar turnos de absentismo que no puedan efectuar su actividad por no requerirlo las necesidades de personal de ese día.

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

- Cómputo, 183,20 euros por noche, incluyendo en esa cantidad todos los conceptos variables que se generen.

Desde el 1 de enero de 2019 se abonará la cantidad de 200,00 euros.

- Cómputo, más los conceptos variables de convenio que se generen, además de un día de descanso en periodo estival del año siguiente, de acuerdo con el Puesto de Mando o responsable del servicio.

14.– Servicios Nocturnos Especiales en cuadro.

Los Servicios Nocturnos Especiales (Aste Nagusia, vísperas de festivos y fiestas locales, Carnavales, etc.) se incluirán en Cuadros de Servicio añadiendo los días o semanas de trabajo para cada uno de los periodos correspondientes de modo intercalado o al final del cuadro, cubriendose con las herramientas de Convenio.

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

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

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

- a) Personal asignado por el Cuadro de Servicio del periodo de que se trate.
- b) Personal de Absentismo o sin turno asignado (Fijo o de Bolsa de Trabajo).
- c) Disponibilidad Obligatoria de lunes a viernes.
- d) Personal Voluntario.

Se establece una prima de servicios especiales nocturnos para todas aquellas personas que prestaran servicios en dicha condición con la siguiente compensación económica:

- Víspera de festivo: 100,33 euros.
- Resto de días: 70,44 euros.

A partir del 1 de enero de 2019 se abonarán:

- Domingos y festivos: 125,00 euros.
- Resto de días: 100,00 euros.

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

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

15.– Las personas trabajadoras de ETS que presten servicio en la Línea 3 de Metro de Bilbao, los días 25 de diciembre y 1 de enero y no puedan beneficiarse de la reducción de horario originada por la ausencia de circulaciones habituales en el resto de líneas, serán compensadas con una prima de 99,47 euros.

16.– Servicio en Nochebuena y Nochevieja. En las residencias y servicios que se acuerden entre la parte social y la dirección del ente, que hasta el momento se refiere a la Línea 3 de metro de Bilbao, se trabajará durante los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre. El personal que efectivamente preste servicio durante los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre, por

la especial significación de dichas fechas, recibirán una compensación de 378,13 euros (incluyéndose en dicha cantidad, la retribución variable generada por el turno), además se acuerda abonar la jornada realizada en los mencionados turnos de acuerdo a lo establecido en el artículo 73 del convenio colectivo con un precio de 22,64 euros/hora.

El criterio de asignación del turno será en primer lugar a la persona que tiene turno asignado y en su defecto al personal voluntario, siendo llamadas primero las personas en situación de descanso en el cuadro correspondiente, siguiendo el orden de escalafón y respetando en todo caso el período de descanso legalmente establecido.

A cada agente solo le será asignado un turno, no pudiendo por lo tanto el mismo agente repetir en un segundo turno.

Artículo 13.– Rotación.

Se seguirá un criterio rotativo en la asignación de turnos de trabajo, vacaciones, etc., de tal forma que en un determinado período de tiempo, todas las personas trabajadoras con igual tipo de trabajo hayan pasado por situaciones similares.

Artículo 14.– Formación.

Los planes de Formación del ente se elaborarán previa detección de las necesidades en cada una de las Áreas del ente y con participación de los responsables y las personas trabajadoras de cada área de la organización.

Previa a la implantación del Plan de Formación, se deberá comunicar al Comité Permanente.

Se incrementará la participación de la parte social en el ámbito de formación para aportar, desarrollar y realizar el seguimiento del plan de formación para el personal del ente.

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

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

Artículo 15.– Salud Laboral.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica al año. En puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación, será necesaria la realización de dicha revisión médica para verificar el estado de salud del personal en relación con el cumplimiento de la Normativa Médico Laboral.

Dicha revisión se realizará preferentemente en jornada laboral, produciéndose la incorporación a la jornada de trabajo tras finalizar el reconocimiento y computándose íntegramente la jornada gráfica. En los supuestos en que se efectuara fuera de la jornada laboral, se abonará como contrapartida la cantidad de 41,31 euros, señalando la fecha del reconocimiento de mutuo acuerdo en el plazo de un mes.

Asimismo, existirán unos reconocimientos preventivos, con especial control de vista, alcoholometría, audición, drogas de abuso, etc., que podrán realizarse discrecionalmente.

Si con motivo de estos reconocimientos se aprecia, por los servicios médicos, una discapacidad que afecta a la seguridad en la circulación, se aplicará lo previsto en la Normativa de Salud Laboral. Podrán solicitar este tratamiento, con carácter temporal, las trabajadoras en situación de embarazo.

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

Artículo 16.– Horas extraordinarias estructurales y tiempo de presencia.

A) Horas estructurales.

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

- a) Las necesarias para cubrir pedidos imprevistos o transportes especiales.
- b) Las que resulten como consecuencia de períodos punta de producción.
- c) Las requeridas para cubrir ausencias imprevistas.
- d) Las que surjan con ocasión de prevenir y/o reparar daños y averías en los materiales o instalaciones producidos durante la ejecución del servicio de transporte que impidan cumplir el servicio afectado.
- e) Las provocadas por retrasos y otras causas análogas.
- f) Las que resulten como consecuencia de cambios de turno.
- g) Las producidas por viajes sin servicio.
- h) Y, en general, aquellas horas extraordinarias necesarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de ETS.

B) Tiempo de presencia.

Se consideran como tiempo de presencia las siguientes causas:

- a) Tiempos de espera y expectativas.
- b) Servicios de guardia.
- c) Viajes sin servicio.
- d) Averías e incidencias.
- e) Comidas en ruta.
- f) Otras similares en las que la persona trabajadora se halle a disposición del ente.

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

TÍTULO TERCERO

PERMISOS

Artículo 17.– Régimen de permisos.

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

- a) Permiso por maternidad y lactancia.
- b) Permiso por paternidad.
- c) Permiso por adopción o acogimiento.
- d) Permiso por matrimonio propio o de parientes.
- e) Permiso por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
- f) Permiso por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- i) Permiso para realización de estudios directamente relacionados con la plaza desempeñada.
- j) Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con la plaza desempeñada.
- k) Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18.– Incompatibilidad entre permisos.

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

Artículo 19.– Reingreso al puesto de trabajo.

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

Artículo 20.– Permiso por maternidad y lactancia.

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

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

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

En el caso de parto prematuro con falta de peso, o en aquellos casos en que el/la recién nacido/a precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y a su desarrollo reglamentario, o normativa posterior que la supere. Asimismo, será de aplicación lo contenido en el artículo 37.5 del RDL 2/2015 de 2 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Las discrepancias surgidas entre ente y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social o normativa posterior que la supere.

Artículo 21.– Permiso por paternidad.

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad recogidos en el artículo 20.

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

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

Además del permiso legalmente establecido, dispondrá de 3 días naturales contados desde la fecha en que se produzca el parto.

Artículo 22.– Permiso por adopción o acogimiento.

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

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

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

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

Artículo 23.– Permiso por matrimonio propio o de parientes.

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

2.– Igualmente tendrá derecho a este permiso la persona trabajadora que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación de Registro de Parejas de Hecho. Únicamente podrán disfrutar de este permiso las personas trabajadoras cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio. No cabrá disfrutar nuevo permiso por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que forman la pareja sean los mismos.

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

Artículo 24.– Permiso por enfermedad grave, cirugía ambulatoria, ingreso hospitalario, hospitalización a domicilio o fallecimiento de parientes.

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

2.– En los supuestos de:

- Enfermedad grave justificada.
- Hospitalización.
- Hospitalización a domicilio.
- Cirugía ambulatoria.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 5 días laborables si se trata de conyuge, compañero/a o hijo/a, y 2 días laborables si se trata de familiares hasta 2.º grados de consanguinidad y afinidad.

Los días de disfrute del permiso serán laborables y podrán ser consecutivos o no, siempre que se mantenga el motivo del hecho causante.

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

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

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

4.– A los efectos anteriores, en los supuestos que pudieran plantear dudas, se entenderá por enfermedad grave la así considerada por las personas especialistas del Servicio Médico del ente.

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

Artículo 25.– Permiso por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

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

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

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

- Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con el/la trabajador/a, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

- Examen o renovación de carne de conducir.
- Requerimientos y trámites notariales.
- Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

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

Artículo 26.– Permiso por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual de la persona trabajadora, esta tendrá derecho a un permiso de 2 días laborables de duración, justificándolo debidamente.

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

Artículo 27.– Permiso por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.

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

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

Artículo 28.– Permiso para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

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

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

Artículo 29.– Permiso para realización de estudios no directamente relacionados con las funciones o puesto de trabajo desempeñado.

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

Artículo 30.– Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

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

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

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

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

También tendrá el personal un permiso para acompañamiento a otros familiares de primer grado, que teniendo un grado de dependencia necesitan ser acompañados a consultas médicas, por un máximo de 3 días anuales.

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

Artículo 31.– Permisos sin sueldo.

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

Así mismo, las personas trabajadoras de ETS, podrán solicitar un permiso sin sueldo dentro de cada año natural por un plazo no inferior a 15 días ni superior a dos meses. Estos permisos de duración inferior o igual a dos meses no se descontarán a efectos del escalafón.

Este tipo de permisos se tramitarán ante el mando correspondiente, quien lo elevará a la Dirección de Recursos Humanos, el cual procederá a la concesión de la misma, en el plazo máximo de quince días desde su petición, pudiendo ser reducido el mismo en las solicitudes de corta duración, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 32.– Permiso por asuntos propios.

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

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

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

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

5.– En el supuesto de que el permiso se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo, su duración acu-

mulada no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el periodo mínimo de disfrute tres meses.

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

Artículo 33.– Permiso parcialmente retribuido o año de libre disposición.

Entre las medidas para la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellos trabajadores y trabajadoras fijos, que cuenten con una antigüedad mínima, en la fecha de solicitud en el ente de 4 años.

El permiso tendrá un período de aplicación de cuatro años consecutivos, de acuerdo a lo siguiente:

– Durante los tres primeros años de aplicación del permiso, las personas trabajadoras que se acojan al mismo, deberán trabajar a jornada completa, librando el cuarto año en su totalidad y percibiendo durante los cuatro años de duración del permiso el setenta y cinco por ciento de sus retribuciones fijas. Así mismo, a lo largo de los tres primeros años de duración del permiso, se percibirán los conceptos variables que realmente correspondan en función de los horarios y calendarios de trabajo.

– Las peticiones para acogerse al permiso se realizarán antes del día 1 de octubre del año anterior al que se quiera ejercer el derecho, y caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del 1 de enero del siguiente año.

– El reglamento que regulará todas las condiciones del permiso, el régimen de solicitudes y el procedimiento de concesión, se acordará en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 34.– Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

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

1.– Privación de libertad de la persona trabajadora.

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

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

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado/a igual o inferior a 2 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46.

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

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

TÍTULO CUARTO

EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 35.– El personal incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa o voluntaria. Ninguna de ellas otorga derecho a la percepción de cualquier tipo de salarios durante su disfrute.

Artículo 36.– La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto, cálculo de antigüedad y a presentarse a promociones y traslados.

Asimismo, la persona trabajadora que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de dirección, provincial, autonómico o estatal de una organización sindical más representativa.

Tendrá derecho a una excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y cálculo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo.

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

Artículo 37.– El personal fijo que acredite, al servicio de ETS, como mínimo un año de antigüedad, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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

Las personas trabajadoras que tengan en curso descuento de cualquier préstamo, anticipo o crédito concedido por ETS, no podrán disfrutar de la excedencia voluntaria en tanto no cancelen su débito u ofrezcan garantías suficientes para saldar la deuda pendiente.

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

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

Como trámite previo al reingreso, la persona en excedencia voluntaria, deberá pasar reconocimiento por el Servicio Médico del ente quien dictaminará si tiene la aptitud requerida para desempeñar el cargo a ocupar. Si el resultado fuera negativo podrá requerir nuevo reconocimiento médico en el plazo máximo de seis meses, quedando en la situación de personal sobrante para acoplamiento, condicionado a la existencia de vacante, en el caso de segundo resultado negativo.

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

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 38.– El/la trabajador/a fijo/a que pase a prestar servicios de carácter indefinido en cualquier Administración Pública, Organismo o Entidad del sector público, tendrá derecho a ser declarado en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

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

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

Artículo 39.– El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

Transcurrido el plazo de excedencia el reingreso, previa solicitud escrita, se producirá en un plazo de 15 días. Las personas trabajadoras que disfruten de estas excedencias tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que permanezcan en las mismas.

Artículo 40.– Reducción de jornada por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º grado.

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

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

Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, la persona trabajadora que lo solicite, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario o una hospitalización domiciliaria de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

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

Si dos o más personas trabajadoras de ETS generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del ente.

Artículo 41.– Víctimas de violencia de género.

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

Esta medida se articulará mediante acuerdo entre el ente y la persona trabajadora, en defecto de acuerdo serán de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

TÍTULO QUINTO

EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 42.– Promoción del Euskara.

a) Los acuerdos y publicaciones del ente, así como los impresos, formularios, documentos, etc, que se utilizan en Euskal Trenbide Sarea se confeccionarán en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En los procesos de selección internos a puestos de trabajo que tengan relación con el público, con excepción de aquellos en los que el conocimiento del euskera sea un requisito de acceso, se puntuará el conocimiento del euskera un 30% sobre el aprobado.

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

- Jefe/a de Estación/Técnico de Red/Técnico de PM.
- Técnico/a de servicios.
- Ordenanza-portero.

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

b) En todos los procesos de selección externa será necesario acreditar, al menos un nivel oficial B2 del marco común europeo de referencia para las lenguas.

- c) Promoción del euskera:

El ente subvencionará la enseñanza del euskera hasta el nivel C2 del marco común europeo de referencia para las lenguas, al personal en activo, siempre y cuando acrediten su asistencia a las clases y su rendimiento sea satisfactorio.

El ente ofrecerá a las personas trabajadoras las siguientes opciones de formación en euskera:

- Cursos en Euskaltegi, desde tres meses hasta un año de duración, con asistencia diaria o varios días a la semana. Se abonará el costo de la matrícula a las personas trabajadoras que elijan esta modalidad. Si el curso es en horario de trabajo, no se procederá a la devolución de las horas.
- Cursos de aprendizaje del euskera en régimen de internado (barnetegis).

Las personas trabajadoras que acudan a estos cursos quedarán exentos de asistir al trabajo el tiempo que dure el curso.

Siempre y cuando haya personas trabajadoras a la espera, cada persona solo podrá realizar un curso de internado cada tres años.

- Otros cursos. Ambas partes estudiarán, en su caso, otras posibles modalidades de formación como cursos on line, formación lingüística específica para el puesto de trabajo, cursos de reciclaje, cursos sensibilización y promoción del euskara, etc.

d) Liberación para el estudio del euskara:

Para poder ser liberado/a para estudiar euskera, se exigirá:

- Un nivel de conocimientos de euskera equivalente al A1 del marco común europeo de referencia para las lenguas, o,
- Acreditar la realización de un curso de un año, con asistencia y aprovechamiento.

Para la determinación de las personas a liberar se dará prioridad a quienes plantean la realización de cursos en régimen de internado sobre los intensivos dando preferencia a los de mayor duración, a igualdad en el resto de condiciones. Igualmente se dará prioridad a aquellos agentes que, estudiando euskera, planteen como refuerzo en su proceso de euskaldunización, la liberación en años consecutivos por períodos de 1 a 2 meses cada año.

La Dirección se compromete a liberar a un mínimo de dos personas por año o volumen de horas equivalente sumando todas las modalidades de aprendizaje, para el estudio del Euskera durante la vigencia del presente convenio.

Esta situación tendrá una retribución que incluye los conceptos fijos y en su caso, los conceptos variables correspondientes.

En caso de coincidencia del permiso para estudio de euskera con una incapacidad temporal, dicho permiso será trasladado de fecha, siempre que el servicio y la modalidad de estudio lo permitan.

Artículo 43.– Plan de euskera.

Se publicará el plan de euskera vigente en cada momento.

TÍTULO SEXTO

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 44.– Ayuda Escolar.

Se destina un montante de 13.546,91 euros para el fondo de becas de estudio o ayudas escolares, conforme a lo establecido por la Comisión de Atenciones Sociales.

Artículo 45.– Ayuda a discapacidades.

Además de la cantidad que la Seguridad Social abona al trabajador/a por cada hijo/a afecto de una discapacidad o beneficiario reconocido en su cartilla de la Seguridad Social, la Entidad abonará un complemento fijo de 101,25 euros mensuales, que permanecerá inmutable en su cuantía.

Artículo 46.– Acoplamiento a puestos de trabajo por disminución física o psíquica.

La persona trabajadora que sea declarada afecto de una Incapacidad Permanente en grado de Absoluta o Gran Invalidez, se le procederá a la extinción de su contrato de trabajo, sin compensación alguna, con excepción de la cobertura de seguro pactada en el artículo 59.

El ente acoplará a las personas con una disminución física o psíquica a los que les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total por el organismo oficial competente, en la medida en que existiera disponibilidad, en un puesto de trabajo dentro de su provincia acorde con su capacidad, percibiendo su salario por la escala salarial del nuevo puesto de trabajo.

Las personas declaradas afectas por una IPT verán rescindida su relación laboral al cumplimiento de los 55 años, percibiendo 175 mensualidades de la antigüedad de la tabla especial del Anexo II, sin que tal medida suponga una disminución de la plantilla fija. Esta misma cantidad será aplicable al artículo 54.b) actual.

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

A aquel personal que por cumplir 55 años deba rescindir su relación laboral, se le garantizará una cantidad mínima de 80.000 euros, por la suma de este concepto y de la cobertura de seguro.

Las 175 mensualidades de la antigüedad a que hace referencia este punto, así como la cobertura de seguro detallada en el apartado siguiente, se abonarán también a aquellas personas trabajadoras mayores de 55 años a los que les sea reconocida una IPT y deban, por lo tanto, abandonar el ente.

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

Artículo 47.– Absentismo.

Complemento de la prestación por enfermedad y accidente.

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

a) Verificación del estado de enfermedad o accidente:

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

El/la trabajador/a deberá personarse ante el Servicio Médico del Ente, siempre que este así le reclame y su situación lo permita. Como compensación de los gastos de desplazamiento que se ocasionan se abonará la dieta del artículo 76.1.a).

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

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

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

c) Pérdida del Complemento:

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

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

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

47.2.– En la medida en que el marco legal y la Administración competente lo autoricen el ente abonará hasta el 100% a partir del primer día de baja, en los procesos de enfermedad y accidente. Este complemento se calculará sobre las bases legales de cotización que correspondan a cada proceso. Así mismo, las liquidaciones se efectuarán conforme a los criterios legales establecidos al respecto.

Artículo 48.– Carnés de viaje.

Tendrán derecho a carné gratuito el personal en activo y jubilados, y su cónyuge (aceptándose como tal la convivencia justificada), e hijos/as hasta la edad de 26 años.

A partir de esta edad, los hijos/as del trabajador/a podrán seguir disfrutando del carné, siempre que convivan con el padre o la madre y a sus expensas y así lo acrediten.

Así mismo, los hijos/as con un grado de discapacidad reconocida superior al 33% podrán seguir disfrutando de este derecho.

En caso de falsedad de los datos a estos efectos, se retirará el carné a todos los familiares del trabajador/a.

Tendrán derecho a carne gratuita las parejas del personal de ETS que en condición de conviviente acrediten su situación en el correspondiente registro oficial de convivientes.

Se admiten como justificantes de convivencia la inscripción en los Registros de Parejas de Hecho y los Certificados de Convivencia.

Artículo 49.– Intercambio de viajes con otras Empresas ferroviarias.

Se establecerán las gestiones oportunas, a fin de conseguir acuerdos satisfactorios con otras empresas de transporte.

Artículo 50.– Vales de comida.

Se mantiene el derecho al vale de comida para todo el personal que trabaja en jornada partida, siendo incompatible con la percepción de la dieta.

Ambas representaciones participarán en la regulación del funcionamiento del sistema de vales a través de la Comisión de Atenciones Sociales.

Artículo 51.– Uniformes y ropa de trabajo.

Todo el personal dispondrá de uniforme o ropa de trabajo para el normal desarrollo de sus funciones.

En el seno de la Comisión de Atenciones Sociales se establecerán los criterios para la entrega, reposición y renovación.

Artículo 52.– Material de trabajo.

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

Artículo 53.– Reconocimientos.

A fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, se otorgarán reconocimientos por los siguientes motivos:

1.– Actos Meritorios.

2.– Permanencia en el ente.

1..– Actos Meritorios.

Se conceptúan Actos Meritorios, aquellos cuya realización demuestra una voluntad y conducta muy superiores al simple deber reglamentario, en aras a mejorar la seguridad de las personas usuarias y personas trabajadoras, a mejorar la calidad del servicio, a evitar o superar cualquier anormalidad o incidente, a mejorar la imagen o los procesos productivos del ente, etc.

Los reconocimientos por Actos Meritorios podrán consistir en:

a) Recompensas en metálico hasta un límite de seis mensualidades.

b) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente corresponderían al trabajador/a en una anualidad.

c) Hasta diez días de permiso retribuido.

d) Viajes y becas de estudios.

e) Carta laudatoria.

A los efectos de los artículos anteriores se valorarán como circunstancias destacadas que la persona trabajadora no se hallare de servicio o no estuviera obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, el encontrarse en notable inferioridad o cualesquiera otras análogas.

Para el cálculo de los reconocimientos anteriores, se entiende por mensualidad la suma de conceptos salario valoración y antigüedad.

2.– Permanencia en el ente.

Consistirá en:

a) Dos mensualidades de salario y antigüedad para la persona trabajadora que haya cumplido los 30 años de servicio sin alcanzar los 35.

b) Tres mensualidades de salario y antigüedad al cumplir los 35 años sin alcanzar los 40, en el caso de no haber percibido lo determinado en el apartado a), de lo contrario se abonará únicamente la diferencia b) menos a).

c) Cuatro mensualidades de salario y antigüedad al cumplir los 40 años, en el supuesto de no haber percibido lo estipulado en los apartados a) y b), de lo contrario se abonará únicamente la diferencia de c) menos b) y menos a).

d) Cinco mensualidades de salario y antigüedad al cumplir los 45 años, en el supuesto de no haber percibido lo estipulado en los apartados a), b) y c), de lo contrario se abonará únicamente la diferencia de d) menos c), menos b) y menos a).

El importe de las mensualidades a que se hace referencia en los apartados anteriores, estará calculado sobre las tablas salariales correspondientes al Anexo II del convenio.

Estos reconocimientos se cobrarán a petición de la persona trabajadora afectada o en los casos de jubilación o fallecimiento.

La permanencia de 40 años, caso de cobrarse a petición del trabajador/a, se regularizará en el momento de la jubilación o fallecimiento.

Concesión.

La concesión de los reconocimientos, a excepción del de permanencia, se realizará, previo expediente instruido a iniciativa de la Dirección del ente, a propuesta de los Jefes/as o compañeros/as del trabajador/a, o de las autoridades o personas usuarias.

De los reconocimientos concedidos se tomará anotación en el expediente personal del trabajador/a.

Artículo 54.– Jubilaciones.

Las jubilaciones del personal en la entidad, se llevarán a efecto, siempre que sea posible de acuerdo con la normativa vigente, quedando reguladas del siguiente modo:

a) La jubilación forzosa tendrá lugar para todas las categorías al cumplir la edad legalmente establecida, sin derecho a indemnización alguna, salvo modificación legal.

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

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

Dichas indemnizaciones quedan suspendidas por aplicación del artículo 19.13 de la ley 5/2017 por la que se aprueban los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el ejercicio 2018, mientras su contenido no sea modificado.

Jubilación Parcial y Contrato de relevo.

Euskal Trenbide Sarea se compromete a aplicar la modalidad de la jubilación parcial para las personas trabajadoras con contrato laboral fijo que constan en el anexo que se adjunta en el Acuerdo de 26 de marzo de 2013, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo.

Esta situación se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018 respecto de las solicitudes de jubilación cuya fecha del hecho causante se produzca antes del 1 de enero de 2019.

Su aplicación se realizará en las siguientes condiciones:

Toda persona trabajadora al llegar a la edad de 61 años, tiene derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial, y la empresa está obligada a admitirla y a realizar los trámites necesarios para el buen fin de la solicitud, en los términos que se desarrollan a continuación y siempre de acuerdo a la regulación general establecida:

- Presentación de una solicitud por escrito por la persona interesada a la Dirección con al menos tres meses de antelación al cumplimiento de la edad necesaria.
- La persona interesada deberá cumplir los requisitos que la regulación de la pensión por jubilación parcial recogía con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.
- La persona solicitante debe acogerse a la jubilación parcial máxima permitida (85%) y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con el ente por el 15% de su jornada de trabajo.
- El ente simultáneamente suscribirá un contrato de relevo por el 100% de la jornada, con otro trabajador que reúna las condiciones para ello.
- La jubilación parcial y por lo tanto, la vinculación laboral se extinguirá de acuerdo a los términos establecidos en la disposición legal mencionada.

El compromiso mantendrá su vigencia y eficacia, siempre que de acuerdo a la normativa vigente en cada momento sea posible la aplicación específica de la regulación contenida en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre.

A partir del 1 de enero de 2019, adecuándose a la normativa, siempre que esta lo permita, y la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi lo contemple, el ente continuará aplicando la jubilación parcial y el contrato de relevo.

Artículo 55.– Gastos de defunción y fallecimiento.

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

En relación a familiares con derecho a las indemnizaciones, el orden de prelación será el siguiente: cónyuge o compañero/a, hijos, padres y hermanos (entendiéndose que la indemnización se reparte a partes iguales cuando concurren varios beneficiarios de un mismo grupo), salvo que el interesado haya comunicado otros criterios diferentes a Asesoría Jurídica.

Artículo 56.– Préstamos.

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

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

El 65% de la cantidad a repartir se destinará a adquisición de viviendas, cuyo importe máximo individual será de 12.000 euros amortizables en cinco años. El otro 35% se destinará a préstamos para necesidades familiares cuyo importe máximo será de 9.000 euros amortizables en tres años. En caso de que exista alguna cantidad sin distribuir, se acumulará en su propio apartado.

El tipo de interés para dichos préstamos será el 1% anual.

Para el préstamo de adquisición de vivienda se requiere una antigüedad de 18 meses, y de 12 meses para el préstamo para necesidades familiares.

Artículo 57.– Anticipos.

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

Artículo 58.– Vivienda.

El personal de ETS, cuando por necesidades laborales, de traslados o de formación sea necesario y siempre que exista disponibilidad, tendrá derecho a disfrutar de una vivienda.

En otra serie de circunstancias distintas a las mencionadas, se analizará cada caso individualmente.

Artículo 59.– Seguro de Accidentes.

59.1.– Las indemnizaciones del Seguro de Accidentes para el personal de ETS serán las siguientes:

a) Fallecimiento: 45.000 euros.

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

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

a) Fallecimiento: 45.000 euros.

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

El coste de ambas primas se satisfará por mitad e iguales partes por el ente y las personas trabajadoras, excepto la parte destinada a la Incapacidad Permanente Total, que correrá íntegramente a cuenta del ente.

Artículo 60.– Protección Jurídica.

En caso de que como consecuencia de un accidente, a alguna persona de Euskal Trenbide Sarea se le hiciera responsable penal, no doloso, ETS se encargará de su defensa judicial, prestando, la fianza que pudiera determinarse para obtener la libertad provisional del mismo.

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

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

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

De igual manera, se abonarán los importes de los cursillos para la obtención de carne de conducir, o de los puntos perdidos en el ejercicio de su actividad laboral, en las mismas condiciones expresadas en el artículo anterior.

TÍTULO SÉPTIMO

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 61.– Principios generales.

El presente Capítulo tiene por objeto fijar las condiciones económicas para el personal de ETS.

1.– Incremento General.

El incremento general de las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será el global que con carácter general aplique la administración general de la CAE.

El incremento general para el año 2018 será del 1,5% desde el 1 de enero hasta el 31 de junio y de un 1,75% desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, siendo este último porcentaje el reflejado en los precios de los diferentes apartados de convenio. Así mismo, se abonará el 0,5% hasta el 31 de octubre de 2018 y el 1% a partir del 1 de noviembre de 2018, de los conceptos fijos y periódicos como aportación a la EPSV ITZARRI.

2.– Retribución por objetivos.

Se mantendrá el sistema de retribución por objetivos, ascendiendo la bolsa económica para 2018 a la cantidad de 160.000,00 euros, destinada a la aplicación de un complemento vinculado al cumplimiento de una serie de objetivos por el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo. Esta bolsa se mantendrá anualmente a lo largo de la vigencia de este Convenio, y su importe será actualizado conforme al incremento global que, en su caso, con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo.

Esta bolsa no tiene carácter consolidable ni es acumulativo para años sucesivos.

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

Los objetivos fijados para los sucesivos ejercicios (incluyendo la valoración del grado de cumplimiento, la forma de reparto individualizado y la forma de pago), irán actualizándose, incluyendo la definición y cálculo de cada uno de los mismos.

Ambas partes, manifiestan la voluntad de ir desarrollando en el período de vigencia del convenio, los objetivos a nivel de Área de Negocio y equipo de trabajo vinculados a la distribución del complemento personal por objetivos.

La determinación del nivel de cumplimiento de los objetivos se deberá realizar mediante una evaluación externa. La Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco fiscalizará la real aplicación del modelo mediante la supervisión de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa evaluadora externa.

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

3.– Tablas salariales.

Los valores económicos de las tablas salariales para el año 2018 serán los que se desarrollan en cada uno de los siguientes apartados.

Artículo 62.– Salario valoración.

En concepto de salario valoración se retribuirán las cantidades, por cada nivel salarial, que se recogen en el Anexo II, repartidas en doce mensualidades al año.

Artículo 63.– Antigüedad.

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

Este complemento de antigüedad se devengará a partir del primer día del semestre natural en que se cumpla cada período de cuatro años de antigüedad. Sus importes para cada nivel, para el año 2018 se recogen en el Anexo II.

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

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

Artículo 64.– Gratificación extraordinaria.

En concepto de gratificación extraordinaria se abonarán a cada persona dos pagas, incrementadas con la antigüedad, cobrándose su importe en las nóminas de junio y diciembre de cada año correspondiendo su devengo a los períodos enero-junio y julio-diciembre respectivamente. Los importes correspondientes al año 2018 se recogen en el Anexo II.

Artículo 65.– Plus de Responsabilidad.

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

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

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

Parte Fija:

Las trabajadoras y los trabajadores de los niveles 8, 9 y 10 incluidos en el listado que se acompaña, (Anexo III) percibirán durante 2018 una cantidad anual fija en concepto del Plus de Responsabilidad de:

- Nivel 8 – 3.930,16 euros.
- Nivel 9 – 4.828,49 euros.
- Nivel 10 – 7.298,88 euros.

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

Dicha cantidad se percibirá siempre que en la valoración efectuada sobre el ejercicio anterior, se alcance, como mínimo, el 50% de la media de valoración del nivel que ostente. En caso de no alcanzar esa valoración mínima durante un ejercicio, la cantidad a percibir en concepto de Plus de Responsabilidad (tanto la parte fija como la variable) para el ejercicio siguiente será decidida por la Dirección. De darse una situación de este carácter será puesta en conocimiento del Comité Permanente, de forma previa a su aplicación.

Parte Variable:

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

Para su obtención se evaluarán los siguientes factores:

- 1.– Eficacia y rendimiento.
- 2.– Disponibilidad.
- 3.– Liderazgo.

Cada uno de estos factores está compuesto de tres elementos:

- 1.– Eficacia y rendimiento.
 - 1.1.– Solución de incidencias.
 - 1.2.– Solución de conflictos.
 - 1.3.– Gestión de recursos.
- 2.– Disponibilidad.
 - 2.1.– Absentismo.

- 2.2.– Presencia.
- 2.3.– Actitud.
- 3.– Liderazgo.
 - 3.1.– Relaciones interpersonales.
 - 3.2.– Gestión de equipos.
 - 3.3.– Iniciativa.

Estos factores y elementos únicamente podrán modificarse por la Secretaría General, a propuesta de las Direcciones corporativas del ente.

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

Los factores y elementos a tener en cuenta para cada puesto de trabajo son los señalados en el documento entregado el 26 de abril de 2007.

La propuesta de evaluación de cada persona será realizada por su inmediato/a superior, quién la elevará a su respectivo Director/a y esta junto a la Dirección de Recursos Humanos, revisará las propuestas de evaluación del personal y asegurará que su aplicación responde a criterios de equidad, homogeneidad, etc.

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

Nivel Salarial 8 – Coeficiente 1,00.

Nivel Salarial 9 – Coeficiente 1,20.

Nivel Salarial 10 – Coeficiente 1,40.

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

Consideraciones sobre el Sistema:

La vigencia del sistema propuesto va ligada a la establecida en el presente Convenio Colectivo.

El Plus de Responsabilidad no tiene carácter consolidable.

El Plus de Responsabilidad obtenido de la valoración de un ejercicio se abonará en el ejercicio inmediatamente posterior.

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

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

El cobro de este concepto en el caso del personal de circulación será compatible con todas las primas de este Convenio, excepto con las Primas de disponibilidad de descansos, por tiempo descanso entre jornadas y variación de turno.

En el colectivo de mantenimiento, el cobro de este plus será compatible con las primas de nocturnidad; sábados, domingos, puentes y festivos y prima tiempo entre jornada turno.

Artículo 66.– Plus de Disponibilidad.

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

Su cuantía se determina globalmente para cada grupo profesional, correspondiendo a la Dirección de Recursos Humanos junto con la Dirección competente la concreción de las cuantías en función de la especial dedicación, actividad extraordinaria, interés o iniciativa y capacidades de las personas empleadas.

Con el objeto de compensar el incremento experimentado en la disponibilidad de todos los grupos profesionales en los últimos años, se actualizan las cuantías abonadas por este concepto para este Convenio.

Los importes de este Plus se publicarán anualmente en las tablas salariales.

Artículo 67.– Prima suplementarios/as de absentismo.

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

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

1.– Se abonará esta prima al personal que en su Cuadro de Servicio tenga señalado al menos tres días al mes como Absentismo o tres días en una misma semana, al margen de su categoría profesional. Los días utilizados por la segunda de las opciones, no servirán de cómputo para el mes siguiente.

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

3.– Además se abonará al personal Suplementario de Vacaciones en aquellos meses en los que no tengan grafiados turnos de Vacaciones a cubrir al inicio del ciclo vacacional, o cuando no puedan cubrir por necesidades del servicio los que tengan grafiados.

La cuantía de la prima será de 91,22 euros. Esta prima será incompatible con la de variación de turno.

Artículo 68.– Prima de autorización a la conducción.

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

El personal de mantenimiento de vía autorizado para la conducción de trenes de trabajo y auscultación percibirá este concepto. Así mismo se abonará esta prima al personal de mantenimiento que conduzca vehículos para el transporte de personal y/o material.

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

Las personas autorizadas para la conducción de dichos materiales, percibirán una cantidad mensual de 24,79 euros, mientras se mantenga vigente dicha autorización, y de 4,16 euros, por cada día o jornada en que se realice efectivamente la función de conducir.

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

Artículo 69.– Prima nocturnidad.

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

- a) Trabajos nocturnos inferiores al 75% de la jornada ordinaria de trabajo.
- b) Trabajos nocturnos, mínimo el 75% de la jornada ordinaria de trabajo.

Euros / hora nocturna
a) 1,71
b) 3,00

A partir de enero de 2019, las cuantías pasarán a ser de 2,5 y 5 euros respectivamente.

Artículo 70.– Prima por trabajos en el exterior nocturnos.

A partir de la puesta en marcha de la nueva organización de mantenimiento, el personal que en su desempeño del trabajo, realice trabajos en el exterior en horario nocturno, cobrará por este concepto las siguientes cantidades:

- a) Por trabajos inferiores al 75% de la jornada ordinaria de trabajo, una cantidad de 3 euros.
- b) Por trabajos superiores al 75% de la jornada de trabajo, una cantidad de 6 euros.

Artículo 71.– Prima por trabajo en sábados, puentes, domingos y festivos.

Todo el personal que trabaje en domingos y festivos o sábados y puentes, percibirán las cantidades señaladas por día, considerando como tales festivos y puentes los definidos en los Calendarios Laborales anuales publicados para los distintos Territorios Históricos o Residencias Laborales. Si la jornada no fuera completa se prorrteará esta cantidad. Los importes correspondientes se recogen en el Anexo II.

A fin de compensar los sábados, puentes, domingos y festivos realmente trabajados durante el año, se dedica a tal fin para 2018 una cantidad de 43.105,72 euros. Esta cantidad se consolidará y experimentará todos los años el mismo incremento que el resto de conceptos de Convenio.

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

A efectos del cálculo del número de unidades y de su abono se tendrán en cuenta los períodos trabajados en esos días en actuaciones BRU.

A partir del 1 de enero de 2019, las cantidades a abonar serán de 35 euros por sábados y puentes y 55 euros por domingos y festivos.

Artículo 72.– Prima por tiempo descanso entre jornadas.

Esta prima compensará la reducción del descanso de 10 horas entre el dejé del servicio y la toma del mismo al día siguiente entre jornadas ordinarias de trabajo, no siendo de aplicación en las actuaciones BRU, que disponen de su propio sistema de retribuciones. Por cada jornada que esto ocurra, en aquellos puestos de trabajo en que esta minoración del descanso sea posible legalmente, se abonarán los siguientes importes:

Descanso de 10 horas	----
Descanso de 9 horas	5,87 euros
Descanso de 8 horas	11,69 euros
Descanso de 7 horas	17,56 euros

Artículo 73.– Brigadas de reparación urgente.

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

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

Si una vez finalizada ya efectivamente la jornada laboral, son requeridos los servicios de la persona trabajadora, tendrá consideración de Hora BRU.

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

Se establece un límite máximo de 70 horas BRU al año por persona que se aplicará con la puesta en marcha del nuevo sistema de mantenimiento.

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

– Señalización: 4.

– Vía: 4.

Retribuciones.

Por concepto de localización o de disponibilidad aunque no se realice ningún trabajo efectivo, se abonarán 126,21 euros.

A partir de la puesta en marcha de la nueva organización del área de mantenimiento se pasaría a abonar 20 euros diarios de lunes a viernes y puentes, y 60 euros diarios los sábados, domingos y festivos.

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

Asimismo, se abonará la prima por trabajo en sábados, puentes, domingos y festivos conforme a lo previsto en artículo 71 considerándose como jornada diaria la jornada media semanal.

Los componentes de las BRU y el personal de ayuda solicitado por la Dirección del Ente, cuando asistan a un servicio BRU, percibirán las horas trabajadas al precio de 22,64 euros, computándose como trabajo desde la llegada a la residencia hasta el retorno a la misma.

Nochebuena y nochevieja.

Al personal de mantenimiento en situación de BRU o instalaciones que tenga que acudir a una incidencia durante las noche de los días 24 y/o 31 de diciembre, se le prorrinará la prima de 378,13 euros, en función de las horas de incidencia. Del mismo modo, cuando este personal acuda a alguna incidencia durante las jornadas de navidad o año nuevo, se le prorrinará la prima de 99,47 euros, en función de las horas de incidencia. La frontera horaria para ver cuál de las primas se aplica se establece en las 06:30 horas y el precio a prorrinar se define en función de la hora de inicio de la actuación, antes o después de esta hora.

Se establece 9 horas como el tiempo de descanso entre la última actuación BRU y el comienzo de la siguiente jornada ordinaria de trabajo de mantenimiento. Las horas de descanso que coincidan con dicha jornada ordinaria de trabajo, tendrán la consideración de permiso retribuido no compensable con horas extraordinarias.

Si la finalización de la última actuación BRU es posterior a las tres de la madrugada, y no se produce un descanso mínimo de 9 horas al inicio de la jornada ordinaria, se considerará permiso retribuido dicha jornada, no compensable con horas extraordinarias.

Para este colectivo en el desempeño de la actividad mencionada:

- a) Se abonará la comida o cena cuando cualquiera de ellas se encuentre incluida en la intervención BRU.
- b) En los casos en que hubiera supuesto la necesidad de desplazarse o se hubiera comenzado el desplazamiento de las personas integrantes de la BRU, se abonará una hora BRU por los avisos reparados sin intervención presencial del personal de guardia.
- c) Se abonará una hora BRU por las llamadas telefónicas a la persona contactada en horario nocturno que finalmente no precisen de intervención.
- d) La segunda intervención en horario nocturno de una BRU en la misma noche deberá ser previamente decidida por el mando intermedio correspondiente.

El acuerdo preexistente de solape de BRUs con jornada normal, será sometido para su adaptación y actualización a la Comisión Paritaria de Convenio.

Artículo 74.– Horas prorrata.

El importe de las horas a prorrata, para los viajes sin servicio fuera de la jornada laboral, será de 5,34 euros/hora.

Artículo 75.– Horas extraordinarias.

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

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

Los importes de las cantidades a abonar se recogen en el Anexo II.

Artículo 76.– Dietas.

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

Este concepto se retribuirá atendiendo a las siguientes condiciones:

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

- a) Desplazamiento a más de 6 km de su residencia 17,28 euros.
- b) Desplazamiento a más de 24 km de su residencia 34,51 euros.
- c) Desplazamiento a más de 48 km de su residencia 51,78 euros.

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

2.– El personal de las Áreas de Mantenimiento y Servicios Centrales, percibirá la dieta establecida en el punto 1.º (a), cuando estando desplazado a más de 6 km, no vuelva a comer a su residencia, y por lo tanto no deje su trabajo al mediodía hasta la hora del cese y lo reemprenda en el punto en que se halle trabajando a la hora señalada para la tarde.

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

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

De 0 a 6 km.

De más de 6 a 24 km.

De más de 24 a 48 km.

Siempre con un máximo de 3 1/2 horas a prorrata.

4.– Cada 15 días continuados de desplazamiento superior a 48 km se tendrá derecho a un día de licencia con sueldo, además de sus descansos semanales. Dicha licencia no podrá ser compensada económicaamente.

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

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

7.– El personal de las Áreas de Mantenimiento y Servicios Centrales, cuando se desplace en medios facilitados por ETS, devengará, independientemente de la distancia del desplazamiento, una dieta de 17,28 euros para comida y/o 17,28 euros para cena, siempre que se produzca fuera de su residencia, porque las circunstancias así lo requieran, por lo que no cobrará dieta del apartado b) y c).

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

Artículo 77.– Garantía personal.

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

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

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

TÍTULO OCTAVO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 78.– Comités de Empresa.

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

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

Artículo 79.– Competencias.

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

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

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

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

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

Artículo 80.– Comité Intercentros o Comité Permanente.

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

Artículo 81.– Composición y funcionamiento.

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

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

Artículo 82.– Competencias.

- a) Participar en la elaboración de los programas y modelos de exámenes de ingresos y ascensos.
- b) Aprobación de cuadros de servicios.
- c) Negociación de los convenios colectivos.
- d) En general, todas las previstas en los artículos 41 y 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como las atribuidas por convenio para los Comités de Empresa.

Artículo 83.– Garantías de los miembros de los Comités.

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

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

Por otro lado el ente facilitará los gastos de viaje a los/as componentes del Comité que, con motivo de reunirse el Pleno de Comité o el Comité Permanente, se desplacen de un territorio histórico a otro.

Asimismo, el ente abonará la dieta del artículo 76.1.a) al/la representante sindical que, con motivo de las mismas reuniones, realicen efectivamente la comida fuera de su domicilio por prolongarse la reunión durante la mañana y la tarde.

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

Se abonará la dieta del artículo 76.1.a) a los/as representantes que se desplacen de un territorio histórico a otro, aunque la reunión dure solo medio día.

Artículo 84.– Secciones Sindicales.

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

Artículo 85.– Requisitos para su reconocimiento.

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

Requisitos para su reconocimiento:

1.– Pertenecer a un Sindicato legalmente constituido.

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

Solamente se reconocerá a una Sección Sindical por cada Sindicato.

Artículo 86.– Competencias.

Son competencias de las Secciones Sindicales:

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

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

c) Emitir y recibir información sobre la problemática del ente.

d) Realizar propaganda y captación de afiliados/as entre las personas trabajadoras del ente.

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

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

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

Artículo 87.– Garantías de las Secciones Sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, las Secciones Sindicales podrán liberar de las funciones laborales propias de su puesto de trabajo, para realizar las de Delegado/a Sindical, a componentes de las mismas, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Se podrá liberar a un componente por cada 10% de afiliación, aplicado al total de la plantilla. En cualquier caso, el máximo será de una persona liberada por Sección Sindical. Este personal liberado deberá ser miembro del Comité de Empresa, del Consejo de Administración o Delegados/as Sindicales.

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

- a) Se acumularán todas las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales a sus respectivos sindicatos, en su montante anual.
- b) Dicho crédito podrá ser utilizado indistintamente por cualquier persona afiliada a cada central.
- c) El cómputo del crédito será anual, pudiendo ser su distribución irregular a lo largo del año, a discreción de la Central.
- d) Cada Sección Sindical podrá liberar por horas de sus funciones laborales propias de su puesto de trabajo, a un componente de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Que tenga crédito horario suficiente.
- Que sea miembro del Comité de Empresa o Delegado/a Sindical.
- Que sea por un período mínimo de 6 meses.

Las personas liberadas sindicales percibirán además de los conceptos salariales fijos de su categoría, una compensación económica, para evitar que se produzca una discriminación salarial, en razón del desempeño de su labor sindical, según determina el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 88.– Delegados/as Sindicales.

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

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

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

Artículo 89.– Garantías de los Delegados/as Sindicales.

Los Delegados/as Sindicales en el supuesto de que no formen parte de los Comités de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para estos, así como los derechos que les reconoce el artículo 10-3.^º de la LOLS.

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

Artículo 90.– Cargos sindicales de ámbito provincial o estatal.

Se acuerda que el personal que ostente cargos electorales a nivel de territorio, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, se les aplicarán los Derechos reconocidos en el artículo 9 de la LOLS.

Artículo 91.– Petición de horas sindicales.

Las peticiones de licencias sindicales se realizarán normalmente antes de las 14 horas del jueves para la siguiente semana y en ningún caso con menos de 4 días laborables de antelación a la fecha de disfrute (sin incluir esta), comunicándolo por escrito a Recursos Humanos.

Para el personal no sujeto a cuadros de servicio deberá existir como mínimo un día laborable intercalado entre la fecha de petición y la fecha de disfrute.

Con carácter general no se concederán horas sindicales en sábados, domingos y festivos, salvo con carácter excepcional.

Para las negociaciones de cuadros de servicio, calendarios, etc., como norma general, solo tendrá licencia sindical una persona por sindicato con representación, a cargo del ente (excepto en la Comisión de Seguridad y Salud).

Las reuniones de Sección Sindical se pedirán siempre antes de las 14 horas del jueves para la semana siguiente, no pudiendo coincidir en ningún caso dos Secciones Sindicales en el mismo día, gozando de preferencia quien lo hubiese solicitado con antelación.

Unicamente podrá denegarse en caso de haber agotado el crédito horario. En el caso de que la solicitud no fuera contestada en el plazo establecido, se considerará concedido el permiso.

Artículo 92.– Participación Sindical.

La participación de los Sindicatos en la marcha del ente se llevará a cabo por medio de las siguientes Comisiones:

1.– Comisión de Seguridad en la Circulación.

La Comisión de Seguridad en la Circulación estará formada por una representación de la Dirección, y un miembro de cada Central Sindical con representación, nombrados al efecto por las correspondientes Centrales Sindicales.

2.– Comisión de Cuadros de Servicio.

La Comisión de Cuadros de Servicio estará compuesta por una parte sindical, con la misma representación del Comité Permanente, cuyos asistentes serán designados por las respectivas secciones sindicales, y una representación de la Dirección.

La Comisión de Cuadros se entiende Comisión delegada del Comité Permanente a todos los efectos.

Serán funciones de esta Comisión la negociación de los Cuadros de Servicio que regulan el trabajo del personal. Dada la importancia de los Cuadros de Servicio para la marcha del Ente, la Comisión negociará de conformidad a la legislación vigente procurando agilizar al máximo los plazos previstos en la misma.

Los acuerdos que adopte la Comisión, tanto referidos a plantilla como a modificaciones de condiciones de trabajo tendrán rango de acuerdo con Comité Permanente.

3.– Comisión de Atenciones Sociales.

La Comisión de Atenciones Sociales estará compuesta por un miembro fijo de cada Central Sindical con representación en el Comité Permanente, y con la representatividad ostentada en el

mismo, que será nombrado por su Sección Sindical, e igual número de representantes por parte de la Dirección del ente.

Esta Comisión tiene como función principal el tratamiento de todo lo referido a préstamos, vales de comida, ayuda escolar, promoción del euskera, uniformes, y en general lo referido a cualquier concepto considerado como atención social.

4.– Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, está compuesta por una representación paritaria nombrada por la Dirección y el Comité Permanente, en número de cuatro por cada parte.

Es su función el mantenimiento del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, conforme a las normas de procedimiento establecidas.

5.– Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud con representación paritaria y colegiada, nombrada por la Dirección y por cada Sección Sindical con presencia en el Comité Permanente y conforme a la representatividad ostentada en el mismo, asume las competencias y funciones legales del Comité de Seguridad e Higiene reguladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento de desarrollo.

Serán funciones del Comité de Seguridad y Salud, entre otras especificadas en su normativa de funcionamiento, las siguientes:

- Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- Participar en la elaboración de Planes de Seguridad.
- Participar en la elaboración del mapa de riesgos declarados y potenciales.
- Velar para que todo el personal tenga una formación adecuada en materia de Salud y Seguridad.
- Interesar la práctica de reconocimientos médicos.

Este Comité se encargará de llevar a efecto el desarrollo de una normativa sobre el consumo de droga y bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo o aquellas anteriores que puedan afectarle en el mismo.

6.– Tribunal Examinador.

El Tribunal Examinador es el órgano colegiado compuesto por la representación de la Dirección y la representación Social, al objeto de garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de traslados, promoción interna y de selección externa, guiados por los criterios de competencia e imparcialidad.

7.– Comisión de Euskera.

La Comisión de euskera es un órgano formado por la representación de la Dirección, la representación social y personas trabajadoras de diferentes áreas, al objeto de realizar el seguimiento de los objetivos, acciones y plazos relacionados con el Plan de Euskera.

TÍTULO NOVENO

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 93.– Definición.

Se considera falta toda acción u omisión voluntaria o negligente que implique quebranto de cualquier disposición legal vigente de carácter laboral.

Artículo 94.– Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasifican, con arreglo a su gravedad intrínseca, trascendencia de sus consecuencias e intencionalidad en su comisión, en tres grupos: leves, graves, y muy graves.

La enumeración de faltas que se realiza en este Reglamento no tiene carácter exhaustivo. Cuando una falta no esté expresamente definida, se asimilará a la que más analogía tenga con la naturaleza de la infracción cometida.

Enumeracion de las faltas.**Artículo 95.– Se consideran faltas leves:**

1.– Las faltas injustificadas de puntualidad cuando no excedan de cuatro veces en el período de un mes, siempre que no se produzcan alteraciones o trastornos en la marcha del servicio.

2.– La falta de higiene o aseo personal, así como el uso indebido o incompleto del uniforme.

3.– El descuido, utilización indebida o la mala conservación de materiales, máquinas, útiles y enseres de trabajo, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.

4.– La simple imprudencia, negligencia o infracción de cualquier disposición laboral, reglamento o instrucción, cuando no afecte a la seguridad y/o regularidad del servicio.

5.– La incorrección dentro del servicio con cualquier otra persona trabajadora, así como con personas usuarias o tercera personas (proveedores, personal de contratas, etc.), siempre que por su trascendencia no esté encuadrada en los grupos siguientes.

6.– Las observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, uso de imágenes o posters de contenido sexual en los lugares y herramientas de trabajo, o cualquier otra conducta, que por su propia naturaleza pueda tener cabida en esta tipología.

7.– Cualquier otra semejante a las descritas.

Artículo 96.– Se consideran faltas graves:

1.– Las faltas injustificadas de puntualidad en número superior a cuatro en 30 días, o si se producen perjuicios para el ente o perturbaciones, trastornos o alteraciones en el servicio.

2.– La alegación de motivos falsos para la obtención de licencias.

3.– Aceptar cualquier tipo de recompensas para dispensar trato de favor en la realización de servicios propios del cargo.

4.– La comisión de cuatro faltas leves en el transcurso de un año.

5.– Autorizar o consentir el viaje de personas desprovistas de billetes o el transporte de mercancías sin facturar por aquellas personas trabajadoras a quienes incumbe evitarlo o impedirlo, sin ánimo de lucro, así como la utilización consentida por otras personas de los billetes y pases concedidos a las personas trabajadoras y a sus familiares.

6.– Ocuparse durante la jornada de trabajo de asuntos propios no autorizados.

7.– El abandono injustificado del servicio, cuando no afecte a la regularidad o seguridad del mismo.

8.– Las ausencias injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo hasta un número de tres en un periodo de treinta días naturales.

9.– Indisciplinas o desobediencias en el trabajo, no incluidas en el grupo siguiente.

10.– La simulación o alegación injustificada de enfermedad o accidente para faltar al trabajo.

11.– Las negligencias, imprudencias o infracciones de reglamentos o instrucciones que aun teniendo consecuencias graves, no están incluidas en el grupo siguiente.

12.– La eventual y voluntaria disminución en el rendimiento del trabajo.

13.– Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sea detectado el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.

14.– La falta notoria de respeto o consideración a otra persona trabajadora, así como con las personas usuarias o tercera personas (proveedores, personal de contratas, etc.).

15.– La intoxicación por cualquier tipo de droga o embriaguez no habituales dentro del servicio, siempre que no se trate de puestos relacionados con la circulación, y no se afecte a la seguridad o regularidad del servicio.

16.– Invitaciones impúdicas o comprometedoras, gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras, contacto físico innecesario, rozamientos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios, comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual, así como cualquier otra conducta que por su naturaleza pueda tener cabida en esta tipología.

17.– Cualquier infracción similar a las citadas.

Artículo 97.– Se consideran faltas muy graves:

1.– Las faltas repetidas e injustificadas, o sin previo aviso, de asistencia al trabajo de más de tres jornadas en 90 días.

2.– La injustificada, trascendente y grave indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.– Los malos tratos de palabra, escrito u obra a cualquier otra persona trabajadora, a sus superiores o a los familiares que convivan con ellos, así como a las personas usuarias y tercera personas (proveedores, personal de contratas, etc.).

4.– La intoxicación por cualquier tipo de drogas o embriaguez no habituales dentro del servicio, cuando se trate de puestos de trabajo relacionados con la circulación, o se afecte a la regularidad o seguridad del servicio.

5.– La trasgresión de la buena fe contractual.

6.– Los robos, hurtos, estafas o apropiaciones indebidas o retenciones de fondos, al ente o entre compañeros/as.

7.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8.– Las imprudencias temerarias o negligencias manifiestas que afecten a la seguridad de la explotación o a la regularidad del servicio ferroviario.

9.– El abandono injustificado del servicio, cuando afecte a la regularidad o seguridad del mismo.

10.– Admitir regalos o remuneraciones por otorgar favores relacionados con el servicio, con abuso de confianza y perjuicio notorio a los intereses de ETS, o de las personas usuarias.

11.– El abuso de autoridad.

12.– Ordenar la ejecución de trabajos que implique riesgo sin adoptar previamente las medidas de seguridad necesarias en la instalación, ambiente o lugar peligroso, así como no dotar a quienes deben efectuar aquellos, de los correspondientes mecanismos, útiles o prendas de seguridad adecuados al riesgo de que se trate, habiendo sido advertido de tal circunstancia por la persona trabajadora.

13.– No emplear, conforme a las instrucciones recibidas, todas las medidas de seguridad establecidas para los trabajos notoriamente peligrosos por el riesgo mortal que impliquen para la propia persona trabajadora que deba ejecutarlos, para sus compañeros/as de trabajo o para terceras personas.

14.– No paralizar inmediatamente el trabajo o servicio cuando se pueda apreciar la inminencia de riesgos para quienes lo ejecuten, bien por causas imprevistas o excepcionales, bien por no disponer de momento de los mecanismos útiles preventivos o prendas de seguridad necesarias.

15.– La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

16.– La realización de actos encaminados a coartar tanto el libre ejercicio del derecho de huelga como el libre ejercicio del derecho al trabajo, en las mismas circunstancias.

17.– Faltar al derecho básico de toda persona trabajadora al respecto de su dignidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual; así como solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral o análoga con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación.

18.– Acoso en el lugar de trabajo o Mobbing. Se entiende por la reiteración de comportamientos, palabras actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

19.– El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista; el acoso sexual y por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo. La adopción de represalias contra las

personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas. Cualquier tipo de agresión física, así como cualquier otra conducta que por su naturaleza pueda tener cabida en esta tipología.

20.– La comisión de cuatro faltas graves en el transcurso de un año.

21.– Cualquier otro hecho análogo, o definido como tal en leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Clasificación de las Sanciones.

Artículo 98.– Las sanciones correspondientes a las faltas leves son las siguientes:

Carta de censura y/o asistencia a cursos de formación, reciclaje, sensibilización..., fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 99.– Las sanciones correspondientes a las faltas graves son las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a 30 días y/o asistencia a cursos de formación, reciclaje, sensibilización..., fuera de la jornada de trabajo.

b) Pérdida temporal de categoría hasta 6 meses.

Artículo 100.– Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses.

b) Pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva.

c) Traslado de residencia temporal o definitiva.

d) Despido.

Artículo 101.– La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, aunque deberá realizar todas las funciones del nuevo puesto; si acarreara cambio de residencia laboral, esta nunca podrá suponer cambio de domicilio.

En las sanciones consistentes en traslados de residencia temporales o definitivos se procurará que los mismos se realicen a las vacantes más cercanas a la residencia laboral de origen.

Si la pérdida es de categoría es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas de interpretaciones erróneas del Reglamento, equivocaciones, percepción equivocada del riesgo, etc. podrán ser complementadas o sustituidas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada por la Dirección adecuada para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

Circunstancias Modificativas de la Responsabilidad.

Artículo 102.– Son circunstancias atenuantes:

1.– No tener anotada sanción alguna en su expediente.

- 2.– Haber merecido anteriormente reconocimientos o menciones laudatorias.
- 3.– Haber procedido mediante provocación o amenaza.
- 4.– Obrar por estímulos que hayan producido arrebato u obcecación.
- 5.– Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
- 6.– Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido/a, o a confesar el hecho.
- 7.– Cualquier otra de análoga significación de las anteriores.

Artículo 103.– Son circunstancias agravantes:

- 1.– La reincidencia en faltas de la misma índole que no estén canceladas.
- 2.– La ocultación, entendida como falsedad, desfiguración, simulación u omisión que entorpeza el esclarecimiento de los hechos.
- 3.– La premeditación.
- 4.– La alevosía (esto es, empleando medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurarla).
- 5.– Aumentar deliberadamente el mal de la falta, causando otros males innecesarios para su ejecución.
- 6.– Cualquier otra circunstancia análoga a las anteriores.

Artículo 104.– La sanción a aplicar se graduará en atención a las circunstancias atenuantes o agravantes concurrentes en cada caso, teniendo asimismo en cuenta la magnitud de los hechos, el perjuicio causado y la intencionalidad del autor/a.

Cada reconocimiento o mención laudatoria solo podrán ser considerados como atenuante en una sola ocasión, perdiendo posteriormente esa virtualidad.

Cuando concurra una circunstancia atenuante se impondrá la sanción correspondiente a la falta en su grado mínimo.

La concurrencia de dos atenuantes o de una muy cualificada, podrá dar lugar a la imposición de la sanción correspondiente al grupo inmediatamente anterior.

Si concurren dos circunstancias agravantes o una muy cualificada, se impondrá la sanción correspondiente en su grado máximo.

Cuando concurran simultáneamente en una misma falta, circunstancias atenuantes y agravantes, se compensará una por otra.

Artículo 105.– Prescripción de las faltas.

Las faltas de las personas trabajadoras, salvo las faltas continuadas, ocultas o derivadas de conductas complejas, prescribirán a partir del siguiente número de días que a continuación se detalla, contados a partir del momento en que la Dirección del ente tiene conocimiento de que se han cometido, y en todo caso transcurridos seis meses desde su comisión:

- Las faltas leves a los 10 días.

- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días.

La apertura del correspondiente expediente disciplinario interrumpe los anteriores plazos de prescripción.

Procedimiento.

Artículo 106.– Ante una situación susceptible de constituir falta, la persona responsable que tenga conocimiento de la misma la pondrá en conocimiento del Instructor/a de Expedientes, con exposición completa de los hechos y proposición de todo tipo de pruebas que estime pertinentes.

El Instructor dispondrá de un plazo de 5 días laborables para la realización de averiguaciones y trámite de audiencia correspondiente, y decidir si los hechos no constituyen falta, en cuyo caso se realizará la diligencia de archivo; o si son constitutivos de falta leve; o si son constitutivos de una falta que conlleve la apertura de expediente disciplinario.

Artículo 107.– Si el/la Instructor/a considera que se ha cometido Falta Leve, procederá en su caso, tras el trámite de audiencia de 3 días, a la imposición de la sanción correspondiente, que será notificada a la persona interesada en el plazo de otros cinco días laborables, a través de un escrito en el que se detallen los hechos por los que es sancionado y la sanción impuesta. Esta devolverá la copia de la misma con el recibí correspondiente.

Artículo 108.– Si el/la Instructor/a considera que puede existir una infracción superior a falta leve, acreditados los hechos a la vista de las actuaciones practicadas, procederá a la apertura de un expediente disciplinario que se inicia con el trámite acusatorio de formulación del pliego de cargos, explicitando los hechos que dan lugar a la apertura del expediente disciplinario, en el plazo de otros 5 días laborables.

El pliego de cargos se notificará a las personas interesadas, concediéndoles un plazo de cinco días laborables para que puedan contestar. La persona expedientada deberá firmar el recibí del mismo, y en caso de negativa se procederá a su entrega en presencia de dos testigos.

De la apertura de expediente disciplinario se notificará al Secretario/a del Comité Permanente, en un plazo máximo de 48 horas desde la remisión del pliego de cargos.

Si transcurrido el plazo de cinco días laborables con que cuenta la persona interesada para responder a través del pliego de descargos, esta no lo presenta, el/la Instructor/a reflejará el cumplimiento del trámite de audiencia y continuará con la tramitación del expediente.

Recibidos los descargos se procederá a la práctica de las pruebas consideradas pertinentes por el/la Instructor/a, formulando un informe de los hechos que considere probados, la calificación de la falta de acuerdo con su gravedad y la apreciación de las circunstancias modificativas de la responsabilidad que pudieran existir.

Durante la tramitación del expediente, la persona inculpada podrá ser acompañada por un asesor/a sindical o un miembro del Comité Permanente designado por este, que además podrá acompañarle en todas las diligencias que se practiquen, proponer pruebas y tener vista del expediente una vez concluido, en presencia del Instructor/a.

La duración del expediente no podrá superar el plazo de dos meses entre la comunicación fehaciente del Pliego de Cargos y la imposición de la sanción, salvo que concurran circunstancias excepcionales tales como (vacaciones del expedientado, ampliación de los cargos, etc.), en cuyo caso el/la Instructor/a podrá ampliar de modo motivado dicho plazo hasta un máximo de un mes.

Artículo 109.– Competencia para sancionar.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas directamente por el/la Instructor/a de Expedientes.

Las sanciones por faltas graves o muy graves serán impuestas por el/la Director/a de Recursos Humanos, salvo si consiste en despido, que se impondrá por el Consejo de Administración o persona delegada para estos fines.

La imposición de todas las sanciones se notificará al Secretario/a del Comité Permanente, así como a su Sección Sindical, en el plazo máximo de 48 horas a partir de la comunicación a la persona sancionada.

Artículo 110.– Aplicación de las sanciones.

Excepto en los supuestos de despido disciplinario, caso en que la sanción desplegará plenos efectos desde la fecha señalada en la comunicación del mismo, la aplicación de las sanciones deberá hacerse efectiva en un plazo no superior a 15 días a haber adquirido firmeza, bien por no haberse reclamado judicialmente contra la misma o por haber recaído sentencia firme confirmatoria.

En caso de sanciones de 15 o más días de empleo y sueldo, a petición del interesado/a, podrá arbitrarse la obtención de un anticipo a cuenta de la primera nómina, por una sola vez.

Artículo 111.– Suspensión provisional.

Cuando se trate de faltas muy graves y las circunstancias así lo aconsejen, el/la Instructor/a de expedientes podrá acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo de la persona expedientada durante el periodo de tramitación del expediente, notificando esta medida a la Dirección del ente, al Departamento de la persona trabajadora suspendida y al Secretario/a del Comité Permanente, dicho periodo de suspensión provisional será descontada posteriormente al tiempo de sanción definitiva.

Artículo 112.– Cancelación de las sanciones.

Las sanciones por faltas laborales cometidas por las personas empleadas se anotaran en sus expedientes personales, y se cancelarán al cumplirse 3 meses si se trata de faltas leves; al año en las faltas graves, y al cumplirse los 3 años en las muy graves, si la persona trabajadora no incurriera en tales periodos en otra falta de la misma o superior gravedad.

Si durante la vigencia de la anotación de la sanción la persona trabajadora fuera premiada por un acto meritorio, el periodo de vigencia de la anotación se reducirá en un 50%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Bolsa de Trabajo.

Para responder a las necesidades derivadas tanto de la compensación del exceso de Horas que se pueda producir en el acumulado o Cómputo Anual como de posibles ITs de Larga Duración, Puntas de Trabajo, Vacaciones, etc., se utilizará como Bolsa de Trabajo al personal externo ya formado que pueda desempeñar los diferentes puestos de trabajo.

Las contrataciones que sean necesarias para compensar la Bolsa de Horas que se genere, en el año en curso o las acumuladas para el año siguiente, se realizarán mediante contratos temporales directos, utilizando cualquiera de las modalidades existentes (a tiempo parcial/completo, en prácticas, etc.).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Cláusula de Permeabilidad.

Los/as trabajadores/as de la plantilla afectados por el presente Convenio Colectivo que a fecha 29-07-2005 tuvieran la condición de fijos en Eusko Trenbideak o estuvieran incluidos en sus bolsas de trabajo oficiales, tendrán la posibilidad, sin limitación temporal, de acceder a los puestos de trabajo que se creen tanto en ETS como en Eusko Trenbideak, por delante de las convocatorias externas que pudieran realizarse, siempre que:

- Reúnan los requisitos exigidos en las bases de la correspondiente convocatoria.
- Superen las pruebas previstas en la misma, de conformidad a los criterios del actual Convenio Colectivo en vigor de ETS.

Las bolsas externas y externas restringidas existentes a fecha 29-07-2005 tendrán carácter indefinido para ETS y Eusko Trenbideak.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Técnicos de Red.

Durante el periodo de vigencia del convenio se producirá una reorganización del colectivo de Técnicos de red.

Este colectivo pasará a tener un total de 28 personas, 10 de las cuales serán habilitadas para el puesto de mando.

La distribución del personal se realizará en cuatro residencias: Atxuri, Amara, Lebario y Araso, estableciéndose un cuadro para cada una de la residencias, añadiéndose Zumaia, al objeto de que el reparto de tramos de línea por residencias sea lo más homogénea posible.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.– Reorganización del colectivo de Señalización y Comunicaciones.

De acuerdo a necesidades organizativas, a lo largo de la vigencia del convenio se procederá a la aplicación de la nueva organización en el área de Señalización y Comunicaciones.

El colectivo pasará a desempeñar su trabajo, a través de un sistema de cuadros, desarrollando el servicio de lunes a viernes en turnos de mañana, tarde y noche, y a través de las Brigadas de Reparación Urgente los fines de semana.

Se producirá un nuevo dimensionamiento del número de recursos necesarios en el colectivo, para la aplicación de la nueva organización planteada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.– Adecuación de la normativa sobre Igualdad.

Euskal Trenbide Sarea respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad seguirá adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El Grupo de Trabajo de Igualdad está creado por personas de diferentes áreas del ente y participa activamente en la elaboración, coordinación en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad. Se encarga así mismo, de la dinamización del Plan, fomento de la participación de todas las personas de ETS además de conseguir su sensibilización con el objetivo de lograr su implicación con la Igualdad de Mujeres y Hombres.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.– Extinción de contratos.

No se llevarán a cabo extinciones basadas en el artículo 52.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores, será causa de extinción del contrato de trabajo la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Será nula la decisión extintiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004.

DISPOSICIÓN FINAL.– Comisión Paritaria.

Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y aplicación del Convenio, se constituye la Comisión Paritaria, que estará integrada por una persona por cada una de las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio y designado por ellas, e igual número por la representación de la Dirección del ente, todos ellas elegidas de entre los/as componentes de la mesa negociadora.

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

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

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

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

ANEXO I

Relación de Puestos de Trabajo Encuadrados por Niveles Salariales

Nivel	Denominación del Puesto
10	Jefe/a de Servicio
9	Analista Programador/a Gestor/a Administrativo/a Jefe/a de Sección Instalaciones Secretaria/o de Dirección Técnico/a de Seguridad Técnico/a de PRL
8	Chofer Técnico/a Puesto de Mando Supervisor/a de Energía Supervisor/a Mantenimiento de Vía Supervisor/a Mantenimiento de Catenaria Supervisor/a Mantenimiento de Instala. Tranviarias Técnico/a Supervisor/a Manto. Señalización y Comunicaciones Técnico de Red (PM)
7	Admito. /a. Control Gestión Admito/a. Delineante (GIS/CAD) Jefe/a Estación: Donostia-Amara Durango Casco VIEJO Renteria Técnico/a de Estación Gernika Técnico/a de Vía Técnico/a de Red
6	Admtvo. /a. Infraestructuras Técnico/a de Servicios Técnico/a Mant. Edificios e Instalaciones
5	Vigilante Electrificación Técnico de Red Auxiliar
3	Ordenanza Portero/a

viernes 8 de noviembre de 2019

ANEXO II

Salario Valoración 2018

	Euros
Nivel 10	2.218,72
Nivel 9	2.089,61
Nivel 8	1.966,91
Nivel 7	1.845,53
Nivel 6	1.760,93
Nivel 5	1.672,11
Nivel 4	1.583,67
Nivel 3	1.517,35

Antigüedad

	Euros/Cuatrienio	Euros/Triénio
Nivel 10	53,13	39,85
Nivel 9	50,37	37,77
Nivel 8	45,94	34,45
Nivel 7	41,20	30,90
Nivel 6	41,20	30,90
Nivel 5	41,20	30,90
Nivel 4	36,62	27,46
Nivel 3	36,62	27,46

Gratificación Extraordinaria

	Euros
Nivel 10	2.218,72
Nivel 9	2.089,61
Nivel 8	1.966,91
Nivel 7	1.845,52
Nivel 6	1.760,92
Nivel 5	1.672,11
Nivel 4	1.583,67
Nivel 3	1.517,35

viernes 8 de noviembre de 2019

Prima por Trabajo en sábados, Puentes, Domingos y Festivos

Domingos/Festivos	37,88
Sábados/Puentes	18,91

Horas Extraordinarias

	Euros
Nivel 9	14,12
Nivel 8	13,09
Nivel 7	12,42
Nivel 6	11,21
Nivel 5	10,50
Nivel 4	10,28
Nivel 3	10,08

Permanencia

	Euros
Nivel 10	826,12
Nivel 9	783,35
Nivel 8	714,63
Nivel 7	640,84
Nivel 6	606,57
Nivel 5	588,73
Nivel 4	569,80
Nivel 3	555,48

Tablas de Antigüedad a los efectos de Indemnización**Jubilación y Permanencia**

	Euros
Nivel 10	49,57
Nivel 9	47,01
Nivel 8	42,89
Nivel 7	38,44
Nivel 6	38,44
Nivel 5	38,44
Nivel 4	34,19
Nivel 3	34,19

viernes 8 de noviembre de 2019

Plus de Disponibilidad

Denominación del Puesto		2018	2019	2020
Técnico de Mantenimiento de Señalización y Comunicaciones	Nivel 8	155,04 €	206,70 €	246,70 €
Supervisor de Energía	Nivel 8	118,71 €	168,71 €	208,71 €
Supervisor de Mantenimiento de Catenaria	Nivel 8	155,04 €	205,04 €	245,04 €
Supervisor de Mantenimiento de Instalaciones Tranviarias	Nivel 8	155,04 €	205,04 €	245,04 €
Supervisor de Mantenimiento de Vía	Nivel 8	118,71 €	170,38 €	210,38 €
Técnico de Puesto de Mando	Nivel 8	350,45 €	385,45 €	425,45 €
Técnico de Red Habilitado al Puesto de Mando	Nivel 8	234,48 €	294,48 €	334,48 €
Chófer	Nivel 8	78,80 €	130,46 €	170,46 €
Técnico de Mantenimiento de Vía	Nivel 7	118,71 €	170,38 €	210,38 €
Técnico de Red	Nivel 7	149,61 €	201,28 €	241,28 €
Delineantes/ Administrativos	Nivel 7	91,92 €	143,59 €	183,59 €
Jefe de Estación/ Técnico de Estación	Nivel 7	78,80 €	127,13 €	167,13 €
Administrativo de Infraestructuras / Técnico de Servicios / Técnico de Mantenimiento de Edificios	Nivel 6	78,80 €	127,13 €	167,13 €
Técnico de Red Auxiliar	Nivel 5	78,80 €	126,30 €	166,30 €
Vigilante de Electrificación	Nivel 5	118,71 €	168,71 €	208,71 €

ANEXO III

Relación de Puestos a efectos del Plus de Responsabilidad

Nivel	Denominación del puesto.
10	Jefe/a de Servicio
9	Gestor/a Administrativo/a Jefe/a de Sección Instalaciones Secretaria/o de Dirección Técnico/a de Seguridad Técnico/a de PRL