

Convenio Colectivo de Empresa Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A.

Bilbo

Barrainkua 13
Tel.: 94 403 77 00
Fax: 94 403 77 11

Basauri

Antonio Fernández z/g
Tel.: 94 405 58 88
Fax: 94 405 58 68

Barakaldo

Gernikako Arbola 35-38
Tel.: 94 418 02 96
Fax: 94 418 93 17

Areeta

Areetako etorbidea 2
Tel.: 94 602 04 50
Fax: 94 602 04 20

Durango

Askatasun Etorbidea 5
Tel.: 94 621 76 80
Fax: 94 621 76 81

2018-2021

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AUTOBUSES URBANOS DE BILBAO, S.A.

(1 ENERO 2018/ 31 DICIEMBRE 2021)

La Dirección de la Empresa Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A., y los representantes de las Centrales Sindicales UGT, CCOO y LSB-USO, en representación de los trabajadores conciertan por mayoría el presente Convenio Colectivo.

Artículo 1.— *Ámbito personal*

Las disposiciones del presente Convenio regulan las condiciones económicas y laborales de los trabajadores de la Empresa Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A., con domicilio social en calle Tellaetxebidea número 3, encuadrados en las categorías del presente Convenio, que constan en el anexo de retribuciones del mismo.

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

La entrada en vigor de este convenio tendrá efecto a partir del 1 de enero de 2018 y su vigencia será de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2021. Las condiciones pactadas tendrán carácter retroactivo a 1 de Enero de 2018, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», quedando automáticamente denunciado a partir del día 1 de octubre de 2021. Esta retroactividad no afectará a aquellas materias cuyos efectos se determinen en el propio articulado del Convenio.

Artículo 3.— *Comisión mixta*

Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia, interpretación y aplicación del presente Convenio que estará compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del mismo e igual número de representantes de la Dirección de la Empresa.

Ambas partes podrán estar asistidas por asesores con voz pero sin voto. La convocatoria para la reunión de esta Comisión Mixta será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las partes que la componen, con un máximo de 5 días laborables de antelación a la celebración de la misma, con concreción detallada y precisa de los puntos a tratar reflejados en el Orden del día.

Si la Comisión Mixta fuera solicitada por alguna Sección Sindical no firmante del convenio, deberá acudir necesaria e inexcusablemente a la misma para explicar el motivo de controversia que da lugar a la citada.

De lo acordado en estas sesiones se levantará acta.

Este trámite será previo y obligatorio a la presentación de reclamación ante la Autoridad o Jurisdicción competente, salvo que existan problemas de caducidad o prescripción de la acción. La Comisión deberá comunicar su decisión en el plazo máximo de 15 días.

Se acuerda que la Comisión Mixta se reunirá con carácter previo, y obligatorio a cualquier declaración de huelga o conflicto colectivo para agotar las posibilidades de solución a los motivos en que éstos se basan. Cuando la representación social por acuerdo del Comité de Empresa, tome la decisión de convocar huelga, deberá comunicar esta intención por escrito a la Dirección de la Empresa.

A partir de la fecha de recepción de esta comunicación, ambas partes contarán con un plazo de 24 horas para poder solicitar la mediación de la Autoridad Laboral. Si transcurridas estas 24 horas, ninguna de las partes ejerce esta opción de mediación, la representación social podrá formalmente registrar la solicitud de convocatoria de huelga en la Delegación de Trabajo.

En el caso que cualquiera de las partes solicite mediación de la Autoridad Laboral, deberán transcurrir otras 24 horas más, para que la representación social pueda registrar formalmente la solicitud de convocatoria de huelga en la Delegación de Trabajo. Cualquiera de las partes que ejerza esta opción deberá comunicar a la otra por escrito esta decisión.

Artículo 4.— Jornada

La jornada ordinaria anual a tiempo completo queda establecida para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio en 1.592 horas.

La jornada ordinaria diaria a tiempo completo del personal de tráfico podrá variar según los cuadros de servicio, entre 7 y 9 horas de trabajo efectivo. La jornada media diaria será de 8 horas en un calendario de 199 jornadas para todos los Conductores-Cobradores, incluidos los conductores del grupo «Especiales Cien» y para el personal de tráfico que en el Convenio Colectivo anterior tenían establecida una jornada media de 7,75 horas. Esta medida entrará en vigor el 1 de marzo de 2019, para lo cual y previo a esta fecha serán entregados los calendarios del citado año modificados que den cumplimiento a lo anteriormente expuesto a partir de dicha fecha. En cualquier caso, todos los trabajadores deberán tener planificado en su calendario las 1.592 horas de jornada anual. Para que esta circunstancia pueda producirse en todos los supuestos, las partes deberán consensuar en su caso cualquier medida que evite que haya denegación de trabajo efectivo, respetando en todo caso las condiciones anteriormente expuestas (por ejemplo, se reordenarán los pools como se ha hecho en situaciones análogas para evitar la denegación de trabajo efectivo). Este cómputo dará derecho al disfrute según hace referencia el Anexo II.

La jornada máxima diaria para conductor cobrador será de 9 horas.

Al colectivo de inspección le será considerado tiempo de trabajo los 15 minutos de traslado para su incorporación al servicio y finalización y retirada del mismo a excepción del servicio 1.2.2 que finalizará como norma en plaza Circular.

Las horas que al día, excepcionalmente, excedan del horario establecido en el cuadro de servicio encomendado, o del horario previsto en su caso, serán consideradas extraordinarias y se abonarán como tales.

Las horas ordinarias, que mensualmente al cierre de las nóminas no lleguen, o excedan, de la jornada media que se establezca cada uno de los años de vigencia de este Convenio, se acumularán negativa o positivamente según corresponda en la cuenta de horas acumuladas ordinarias individual de cada trabajador. Idéntico tratamiento se dará a las horas trabajadas en día de descanso semanal (franqueos) o fiesta laboral oficial. Esta cuenta estará siempre a disposición del trabajador que la solicite y al finalizar el año el total de horas ordinarias no saldadas dará lugar a la correspondiente compensación con días de disfrute. Este disfrute podrá anticiparse a iniciativa del trabajador, si las necesidades del servicio lo permiten, saldando total o parcialmente la cuenta de horas acumuladas a razón de un día por la jornada media diaria.

Expresamente se manifiesta que se admite entre las partes acumular las horas negativas de un año para otro, siempre y cuando no haya denegación de trabajo efectivo, entendiendo que no existe tal denegación cuando el calendario del trabajador contemple al menos 1.592 horas anuales (o parte proporcional correspondiente) y la empresa no de más de dos días de fiesta forzada al año. Estos dos días de fiesta forzada, podrían llegar a ser tres en el caso de que la empresa no pueda dar fiesta a otros trabajadores por tener todos ellos ya dos días de fiesta forzada.

Estas fiestas forzadas, se agregarán a periodos de no trabajo, procurando un buen reparto de las mismas. No obstante, antes de dar fiestas forzadas, se priorizará dar fiesta a aquellos trabajadores que teniendo horas acumuladas, hayan solicitado fiesta en dicho día.

Para el disfrute de horas acumuladas (incluidas las horas ordinarias no saldadas a las que hace referencia el sexto párrafo del presente artículo) se establece que la empresa debe conceder a los trabajadores un volumen de horas al año que serán repartidas en semanas y/o quincenas previo acuerdo con el Comité de Empresa. En caso de que hubiera más del número acordado de peticiones, en cualquiera de las modalidades acordadas (quincenas o semanas), el sorteo lo realizará la empresa en el seno de la Comisión de Líneas. Las quincenas se otorgarán a solicitud del trabajador, siempre y

cuando disponga en su acumulador de horas de un mínimo de 80 horas o su proporción en función de su jornada.

El número de quincenas que se concederán quedará establecido a razón de 44 quincenas al mes (22 por quincena), repartidas en dos turnos de disfrute; uno en los primeros 15 días del mes y otro en los comprendidos entre el día 16 y el último día del mes. En las quincenas que coincidan con la Semana Santa o Navidades (periodo comprendido entre el 24 de diciembre y 6 de enero), este número se incrementará de las 22 establecidas como norma general, hasta alcanzar las 33 quincenas. Si por falta de solicitantes algunas quincenas quedaran sin adjudicarse, éstas podrán desdoblarse en dos semanas para su posible adjudicación.

Para el sorteo de quincenas y semanas se tomará como referencia el saldo del acumulador de horas actuales (horas vivas) del trabajador a la fecha del sorteo. El trabajador deberá tener conocimiento actualizado de su contador una semana antes —como mínimo— de la fecha en que finalice la recepción de las solicitudes.

El número de semanas que se concederán, quedará establecido a razón de cuatro trabajadores por semana. En las semanas que coincidan con la Semana Santa o Navidades, este número se incrementará de las cuatro establecidas con carácter general hasta un máximo de seis trabajadores por semana. Las semanas se otorgarán a solicitud del trabajador, siempre y cuando disponga en su acumulador de horas de un mínimo de 40 horas o su proporción en función de su jornada. El resto de operativa para su adjudicación será la misma que en el caso de disfrute de quincenas.

Podrán solicitar descanso con cargo a sus horas acumuladas positivas hasta un número máximo de 10 trabajadores día, quedando expresamente excluido el periodo vacacional (periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de septiembre de cada año). Para ello la Empresa deberá crear una aplicación informática que permita a los trabajadores solicitar vía web estos días, debiendo realizarse la solicitud con anterioridad al día 15 del mes anterior al día o días que desee le sean concedidos. En caso de que haya más de diez peticiones por día, tendrán preferencia las solicitudes que primero se hayan realizado. Para ello, se tomará de referencia el contador actualizado de horas que tendrá en cuenta peticiones futuras de quincenas, semanas o días. Si a raíz de la implantación de estas medidas, la Empresa tuviera graves problemas organizativos, ésta trasladará al Comité de Empresa la problemática para su evaluación conjunta.

Se dotará de métodos informáticos para la consulta e impresión de documentos relativos a la actividad laboral en la actual zona de conductores. Será suprimida la entrega en papel de la nómina y del Convenio Colectivo. No obstante, aquel que lo solicite y acuda al departamento de personal, se le facilitará la nómina en papel y se publicará en la web de la Empresa el Convenio Colectivo.

Asimismo, se creará una oficina virtual oportunamente para las gestiones que se determinen.

Expresamente se excluye el periodo vacacional (del 15 de junio al 15 de septiembre) para la concesión de quincenas, semanas y días por horas anteriormente regulados (máximo 10 trabajadores por día).

Los calendarios de fiestas semanales (franqueos) se confeccionarán anualmente para cada grupo profesional teniendo en cuenta sus características propias. Como norma general, tendrán dos días de descanso a la semana seguidos, su reparto será equilibrado, y tendrá un orden lógico y predeterminado.

Los trabajadores presentes y futuros englobados en el grupo denominado «Especiales 100%», pasarán al grupo «Cero» cuando en este último grupo se produzcan vacantes (prejubilaciones, jubilaciones, fallecimientos...), y en las mismas condiciones que tiene dicho grupo, desapareciendo por tanto las cláusulas adicionales de sus contratos en este sentido.

El personal del colectivo denominado especiales 100 podrá realizar servicios ordinarios de línea, gautxorris y traslado de personal.

Esta propuesta implica que la jornada diaria en ciertos supuestos para el colectivo de especiales 100 no puede ser inferior a 5 horas.

En caso de disminuciones de servicios por parte del Ayuntamiento de Bilbao, siempre que impliquen disminución de personal necesario para su realización, la composición de los diferentes grupos podrá verse alterada de forma que se adecue la dotación de la plantilla a los puestos de trabajo necesarios en cada grupo.

No obstante, la empresa manifiesta que con fecha 1 de marzo de 2019, pasará a quince conductores del «Grupo Especiales 100» al «Grupo 0», siendo cubiertas esas vacantes creadas en «Especiales 100» por quince trabajadores de la Bolsa de Trabajo. Estos conductores serán contratados a tiempo completo y con las mismas condiciones del personal que compone el grupo de «Especiales Cien».

En el primer trimestre del año 2020, se convertirán dos contratos eventuales en indefinidos.

El calendario de los trabajadores prejubilados, será el correspondiente al de su letra de franqueo actual, pudiendo ser agrupadas las jornadas de trabajo mediante acuerdo entre las partes.

En el mes de septiembre de cada año, los calendarios serán propuestos y acordados entre la Empresa y el Comité, con el fin de que los trabajadores puedan tenerlos a finales del mes de Noviembre. Los calendarios serán elaborados teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Ambas partes acuerdan hacer el reparto de los descansos agrupados (abonables), en dos periodos de descanso, siempre que se intercalen entre dos periodos del ciclo de descansos de cada trabajador.

En el anexo número I se expone los cálculos efectuados para el establecimiento de la jornada y el modelo de calendario tipo de descansos semanales (franqueos) que será la pauta general para confección de todos ellos. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán establecer calendarios diferentes al modelo si así lo estiman conveniente, aunque cualquiera de las partes puede denunciarlos y reclamar el establecimiento del aquí establecido como norma general.

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

No obstante, el personal de taller diurno adscrito a turnos de guardia, de retenes, cuando por turno le corresponda trabajo ordinario en sábado, domingo o festivo, tendrá su correspondiente descanso semanal adosado al sábado o domingo inmediatamente posterior, compensando así un día de retén por un día de descanso, o si lo desea podrá acumular, las horas de trabajo que realice en estos días, considerándose el día de retén como de franqueo trabajado, y las horas, como ordinarias a acumular para su disfrute conjunto en los términos establecidos para todo el personal en el Convenio Colectivo; en este caso su franqueo natural no se trasladará o adosará al sábado o domingo inmediatamente posterior, sino que se entenderá fijado el mismo día del retén.

Las fiestas laborales oficiales serán disfrutadas en su día, en la mayor medida que lo permitan las necesidades del servicio.

A aquellos trabajadores que por estas necesidades tengan obligatoriamente que trabajar estos días, se procurará darles descanso compensatorio en otros días, y si esto no fuera posible acumularán las horas trabajadas a efectos de su correspondiente disfrute conjunto, según el saldo de horas acumuladas por cada trabajador a fin de año.

La jornada de todo el personal podrá ser continuada o partida.

En el caso de jornada continuada, el turno de mañana podrá establecerse entre las 4:30 horas y las 15:30 horas, el de tarde entre las 13:30 horas y 24:30 horas, y el de noche entre las 22:00 horas y las 6:30 horas.

La jornada partida para conductores cobradores, podrá establecerse hasta en un máximo de tres periodos con una duración mínima de 1 hora cada uno; entre periodos

habrá una separación mínima de 1 hora, y desde el comienzo del primero hasta el final del último, no podrán transcurrir más de 12 horas.

El número máximo de jornadas partidas no será superior al 20% de los servicios ordinarios prestados.

Los conductores cobradores que trabajen en jornada partida verán compensados los gastos derivados de comida o cena que se puedan producir, percibiendo una dieta cuyo importe será el que figure reflejado en tablas salariales.

Los cambios de turnos, caso de hacerlos, se efectuarán en domingo o en otro día si las partes así lo acuerdan. Cualquier trabajador podrá ser nombrado en jornada partida independientemente del turno que le corresponda de mañana o tarde en las condiciones que se establecen. Con esta regulación de turnos y horarios se da cumplimiento a la normativa sobre descansos entre jornadas sobrepasándose ampliamente la media exigida, en cómputo bisemanal.

En el calendario de trabajo constarán necesariamente, los descansos semanales correspondientes a su calendario de franqueos, los períodos de disfrute de vacaciones y las fiestas no recuperables.

En tanto estos calendarios no estén disponibles la Empresa podrá señalar, también discrecionalmente, los grupos de trabajadores que podrán disponer libremente de las fiestas laborales oficiales en su día, el descanso compensatorio en otro día por haber trabajado un día de fiesta oficial, los descansos adicionales en domingo, o sábado y domingo seguidos, para compensar los excesos de horas ordinarias acumuladas, las jornadas partidas cuando éstas sean necesarias, los retenes y sus descansos alternativos; sin embargo, este señalamiento se hará con la mayor previsión posible avisando al trabajador con una antelación que en principio no será inferior a 7 días pero que se programará en calendario individualizado de trabajo en cuanto sea posible.

La Empresa se reserva la facultad de modificar la programación individual de servicios de uno o varios trabajadores durante el desarrollo del año natural, respetando las condiciones necesarias en todo caso, por causa de variación en las líneas o servicios, mejor organización de los mismos, o de necesidades de ajuste; en tal caso, proveerá al trabajador de una nueva programación para el resto del año en cuanto ello sea posible. En cualquier caso, las variaciones que pudieran comportar cambios en los calendarios que estén en vigor en cada momento de uno o varios trabajadores, antes de su aplicación comportarán asimismo, la convocatoria del Comité de empresa o Comisión delegada por éste. Se hace constancia expresa de que el régimen de jornada con el horario de trabajo y el sistema de programación anual que se persigue ha de quedar supeditado al perfecto cumplimiento del Servicio a cuya realización se comprometen ambas partes.

El personal de tráfico (conductores-cobradores, inspectores y agentes de control de billeteo e información), trabajará a turnos de mañana o tarde generalmente en jornada continuada, salvo nombramiento en jornada partida en las condiciones establecidas.

El horario del Taller tarde, estará comprendido en la franja entre las 14:00 y las 22:00 horas.

El personal de talleres nocturno trabajará en turno de noche permanentemente; su jornada será, de 22:30 horas a 6:15 horas, con un descanso de 15 minutos dentro de ella.

El personal de taller diurno trabajará en jornada continuada durante todo el año, comenzando su jornada a las 7:00 horas, con 15 minutos de descanso dentro de la misma. Los sábados, domingos y fiestas laborales oficiales se establecerán un retén compuesto por un encargado o jefe de equipo y un equipo de 6 operarios que se turnarán en su realización de forma rotativa semanalmente. El horario de retén será de 7 a 13 horas.

El personal de liquidación, trabajará generalmente a turnos de mañana o tarde en jornada continuada, salvo nombramiento en jornada partida en las condiciones establecidas. En jornada partida los nombramientos de los períodos se harán para la misma zona de trabajo y si hubiese desplazamientos entre zonas se harán dentro de la jornada de trabajo.

Los conductores de maniobras trabajarán generalmente en jornada continuada, en turnos de mañana y tarde que serán rotativos, o de noche que tendrán carácter permanente, salvo nombramiento en jornada partida en las condiciones establecidas.

Los guardas trabajarán en jornada continuada de 8 horas, con una indemnización compensatoria por no disfrutar descanso en la jornada, que darán origen al disfrute de días de descanso adicionales a los establecidos con carácter general en las mismas condiciones descritas anteriormente.

El personal de oficinas, trabajará en jornada continuada durante todo el año, comenzando su jornada entre las 7:30 horas y las 7:45 horas.

La jornada del expendedor de cabinas será de 7:00 horas a 13:45 horas en el turno de mañana y de 13:45 horas a 20:30 horas en turno de tarde, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos; si el descanso en sábado no fuera posible será de aplicación el calendario y franqueos del personal de tráfico.

El cómputo de jornada anual de los trabajadores con categoría de expendedores de cabinas, siempre y cuando realicen la jornada anual de trabajo efectivo que está definida para estos puestos, no podrá ser negativo.

Los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, el horario de servicio tendrá una reducción acorde con la festividad y la costumbre de estos días, si bien el tiempo de reducción sobre la jornada media se computará a los efectos de la jornada anual por no tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

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

A efectos del cálculo de cómputo de horas en situaciones en que el trabajador se halle en Incapacidad Temporal, la empresa computará como tiempo de trabajo el que resulte de dividir la jornada anual entre el número de días efectivos de trabajo en el año, multiplicando dicho cociente por el número de días de IT en los que le hubiese correspondido trabajar. Tal precepto, viene en la sentencia del Juzgado de lo Social número 7 de los de Bilbao en materia de Conflicto Colectivo en Autos número 295/2014.

La aplicación y puesta en práctica del Real Decreto 902/2007, se materializará a través de una Comisión paritaria configurada ad hoc.

El trabajo de dicha Comisión se desarrollará de tal forma que la adaptación de dicho Real Decreto, permita cumplir con la legalidad vigente evitando costes y perjuicios adicionales para ninguna de las partes.

Artículo 5. — Vacaciones

El disfrute de las vacaciones se establece en 30 días naturales para todo el personal. Las vacaciones se devengan por el tiempo de permanencia en la empresa en el año natural. El personal disfrutará sus vacaciones dentro del período de devengo. El tiempo de permanencia en excedencia no se computará a efectos vacacionales.

Para que los trabajadores que disfrutaran las vacaciones al año siguiente a su devengo no sufran menoscabo en sus derechos, aquellos que permanezcan de baja por enfermedad o accidente devengarán el derecho a vacaciones durante su incapacidad temporal como si estuviesen trabajando.

La regulación de las vacaciones de los expendedores de cabinas, administración y taller diurno, se efectuará dentro del período vacacional con arreglo a los 21 días laborales a los que estos trabajadores tienen derecho.

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

- a) Se atenderán prioritariamente las necesidades del servicio.
- b) Se distribuirán las vacaciones y fiestas acumuladas del año anterior a lo largo de todo el año, y se guardará mensualmente una proporcionalidad en el número de

vacaciones o fiestas a disfrutar en relación inversa a los servicios previstos de cada mes.

- c) Las vacaciones se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre pudiéndose cambiar los meses de disfrute y la distribución año a año de común acuerdo entre la partes. Como primera opción se establecen los siguientes grupos: Un grupo del 16 de junio al 15 de julio, 1 grupo del 16 de julio al 15 de agosto, 1 grupo del 16 de agosto al 15 de septiembre, 1 grupo del 1 al 30 de julio y 1 grupo del 1 al 30 de agosto.
- d) La Empresa permitirá el cambio de vacaciones entre dos trabajadores, siempre que éstos lo soliciten dentro del año en curso con un mes de antelación a la fecha del disfrute efectivo como mínimo. Una vez que la solicitud del cambio se haya formalizado la Empresa lo garantizará.

Mientras la configuración del servicio así lo permita, la distribución de las vacaciones se regirá por el cuadrante para conductores cobradores a jornada completa, que figura en el anexo II.

Las vacaciones del taller diurno se disfrutarán entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

Artículo 6. — Pagas extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio, octubre y Navidad serán abonadas cada una de ellas a razón de 30 días de salario base de Convenio más antigüedad y se pagarán antes de los días 10 de julio, de octubre y de diciembre de cada año.

Los días de ausencia al trabajo darán lugar al descuento económico correspondiente a la porción de tiempo efectivo no trabajado en relación con la jornada anual. Sin embargo, no se efectuará descuento alguno si la ausencia tiene por causa la enfermedad o el accidente del trabajador debidamente justificada y documentada.

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

- a) Para la paga de julio, desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año que esté en curso.
- b) Para la paga de octubre, desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año que esté en curso.
- c) Para la paga de diciembre, desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año que está en curso.

La paga Especial de marzo se abonará antes del día 10 del mes de marzo a cada uno de los trabajadores de la Empresa, siendo el período que compute para su devengo el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Su importe será el que figure en tablas salariales.

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

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

Artículo 7. — Retribuciones

Serán las que se establecen en las tablas salariales que constituyen el Anexo número III de este Convenio.

Período de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018

Se abonará a los trabajadores una paga única de mil euros brutos no consolidables para aquellos trabajadores que hubieran estado de alta 365 días del año al 100% de jornada. En caso contrario, se abonará proporcionalmente a los días de alta en la Empresa, porcentaje y tipo de contrato. Esta paga será abonada junto a la nómina del mes de febrero del 2019.

Se aplicará un incremento salarial, únicamente y exclusivamente a efectos de realización de las tablas salariales del 2018, sobre el salario bruto del período anterior (2017) a todos los conceptos, excepto aquellos que tengan otra cantidad pactada, igual al IPC real a nivel estatal del período de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018 (1,2%) que será consolidado.

Período de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019

Se aplicará un incremento salarial sobre el salario bruto del período anterior (2018) a todos los conceptos, excepto aquellos que tengan otra cantidad pactada, igual al IPC real a nivel estatal del período de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019, más un 1% adicional, siendo consolidadas ambas cantidades al final del mismo. Provisionalmente, y a la espera de conocer el IPC definitivo del año 2019, los salarios se incrementarán un 0,7%, regularizándose al alza a final del año una vez conocido el IPC real y final, más el adicional especificado.

Período de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020

Se aplicará un incremento salarial sobre el salario bruto del período anterior (2019) a todos los conceptos, excepto aquellos que tengan otra cantidad pactada, igual al IPC real a nivel estatal del período de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020, más un 1,10 % siendo consolidadas ambas cantidades al final del mismo. Provisionalmente, y a la espera de conocer el IPC definitivo del año 2020, los salarios se incrementarán un 0,7%, regularizándose al alza a final del año una vez conocido el IPC real y final, más el adicional especificado.

Período de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021

Se aplicará un incremento salarial sobre el salario bruto del período anterior (2020) a todos los conceptos, excepto aquellos que tengan otra cantidad pactada, igual al IPC real a nivel estatal del período de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021, más un 1,50% siendo consolidadas ambas cantidades al final del mismo. Provisionalmente, y a la espera de conocer el IPC definitivo del año 2021, los salarios se incrementarán un 0,7%, regularizándose al alza a final del año una vez conocido el IPC real y final, más el adicional especificado.

La paga de marzo para el año 2019 será incrementada para todos los trabajadores en 50 euros consolidables, no siendo esta cantidad revisable con los incrementos pactados para el resto de retribuciones.

La paga de marzo para el año 2020 será incrementada para todos los trabajadores en 50 euros consolidables, no siendo esta cantidad revisable con los incrementos pactados para el resto de retribuciones.

La paga de marzo para el año 2021 será incrementada para todos los trabajadores en 100 euros consolidables, no siendo esta cantidad revisable con los incrementos pactados para el resto de retribuciones.

Como consecuencia de lo anterior, para los trabajadores a tiempo parcial, excepto jubilados parciales, se abonará una cantidad fija de 1.082,00 euros en el año 2019, 1.132,00 euros en el año 2020 y 1.232,00 euros en el año 2021 en la paga de marzo.

Los jubilados parciales, percibirán todas las pagas en función de su jornada. Adicionalmente a la paga extraordinaria de marzo, percibida conforme a su jornada, se le incrementarán en los años 2019 y 2020, 50 euros cada año y 100 euros en el 2021, siendo éstas cantidades consolidadas.

Se realizará un abono único a año vencido en la nómina del mes de febrero pagadera en marzo y corresponderá exclusivamente, a la media de los pluses (plus sábado, plus festivo, nocturnidad parcial y plus nocturno, —este último no le será abonado al personal que ya lo percibiese— de los 335 días del año natural anterior.

La fórmula de cálculo y abono será la siguiente:

$$\frac{\text{Sumatorio de pluses especificados en el año natural}}{335} \times 30$$

Para aquellos trabajadores, que habiendo percibido la paga completa, cesasen por algún motivo en el transcurso del año, la paga extraordinaria de marzo se regularizará en su finiquito en el exceso percibido.

La percepción de la antigüedad se regula conforme a lo establecido en el artículo 23. Los conceptos retributivos fundamentales son los siguientes:

- a) Salario base de Convenio. Se paga 455 días al año excepto bisiestos que será 456, que serán los que se tomen como referencia para el abono de las pagas extras de ese año.
- b) Antigüedad. Se paga 455 días al año excepto bisiestos que será 456, que serán los que se tomen como referencia para el abono de las pagas extras de ese año.
- c) Complemento salarial. Se paga 365 días al año.
- d) Plus nocturno. Se paga según se establece en el artículo 8 de este Convenio. Los trabajadores con la categoría de conductor-cobrador adscrito al servicio de tráfico, que realizan la función de conductor de maniobras cobrarán por jornada trabajada de noche por este concepto la cantidad que figura en tablas salariales.
- e) Liquidación y jornada continuada. Se paga 365 días al año.
- f) Quebranto de moneda. Se paga 365 días al año.
- g) El personal que trabaje en domingo o fiesta laboral, en jornada ordinaria, percibirá una cantidad que se establece en tablas.

El personal que trabaje en sábado no festivo, percibirá el denominado «Plus de Sábado». Este «Plus de Sábado» no podrá ser acumulativo en el caso de coincidir en festivo.

- h) La Empresa abonará el día 25 o siguiente laboral si este es festivo, la cantidad de 700 euros a cuenta de la nómina vencida de cada mes.
- i) Otros pluses. Se pagan de acuerdo con lo establecido en este Convenio y en su defecto con la normativa legal.
- j) Complemento Ad Personam. Se unificará la cantidad actual a pagar por «Plus de control» figurando su importe en las tablas salariales.
- k) El personal que trabaje el 25 de Diciembre y el 1 de Enero, percibirá por trabajar en estos días una retribución equivalente al doble del plus festivo en vigor en cada momento. Esta retribución sustituirá al Plus Festivo de dichos días.

La Valoración de Puestos de Trabajo del Taller, en vigor desde el 1 de enero de 1.992, se regirá por lo acordado en el Convenio Colectivo de dicho año.

El puesto de trabajo de agente de control de billeteaje será cubierto por personal incapacitado de la empresa, en las condiciones pactadas en el artículo 16.

El porcentaje de plazas de agente de control referido al conjunto de la plantilla de inspectores será como máximo de un 30%.

Los trabajadores asignados al puesto de recepción quedarán asimilados a todos los efectos a la categoría de inspectores.

Los trabajadores asignados al puesto de conductor de maniobras día pasarán a designarse en lo sucesivo como Supervisor Taller Móvil y tendrán a los efectos unas funciones ya especificadas y unas retribuciones determinadas en las tablas salariales.

Las tablas de salarios y los artículos de este Convenio relacionados con la retribución del personal comprenden en su cuantía anual la contraprestación económica total que corresponde a los trabajadores estando incluidos todos los conceptos tales como dietas, tiempos de espera, toma y deje del servicio, confección de hojas de ruta, entrega de re-

caudación, recogida de billeteaje, jornada partida, incluso si la actividad necesaria para su ejecución sobrepasa la jornada de trabajo ordinaria prevista en los itinerarios o gráficos de servicio cuyo tiempo de exceso no se computará a ningún efecto.

Las tablas salariales y los precios de las horas extraordinarias consignadas han sido consideradas globalmente en su conjunto por lo que se condicionan mutuamente. Se establece como cláusula de garantía Ad Personam que serán respetadas las condiciones más beneficiosas que individualmente vengam disfrutando los distintos trabajadores de la Empresa.

Artículo 8.— Plus de nocturnidad

El personal que trabaje en jornada completa nocturna, es decir, cuando su jornada de trabajo esté totalmente dentro del período comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 6:30 horas de la mañana del día siguiente, percibirá un plus por día natural cuya cuantía se especifica en las tablas salariales por cada categoría.

Se pagará por cada día natural, (por lo que los trabajadores que trabajen habitualmente en jornada nocturna lo percibirán en los 365 días del año). Aquellos otros que, siendo su jornada habitualmente diurna, pasen a trabajar en jornada nocturna, percibirán este plus a partir del día en que comience esta jornada hasta que vuelvan a trabajar de día.

El plus de nocturnidad parcial vendrá especificado en las tablas salariales por categorías, considerando la jornada nocturna de 22:00 a 6:30 horas.

Artículo 9.— Servicios de transporte

Cuando los trabajadores tengan que incorporarse al trabajo o salir del mismo durante las horas en que no haya servicio ordinario, la empresa facilitará este transporte a los trabajadores acercándoles a su zona de residencia, siempre que ésta esté dentro del área de territorio abarcado por los servicios de traslado de personal que se prestan según Anexo IV.

Este servicio de transporte se regirá por los siguientes criterios:

Que sea servicio propio de la empresa optimizado y compartido con la operadora que gestionaba Bilbobus hasta el 31 de julio de 2008 o aquella que gestione las zonas que actualmente realizaba ésta, previo acuerdo con el Comité de Empresa en la forma de ejecución del mismo.

Que el servicio de la empresa sea el que espere a los trabajadores, en su caso, que trasborden del servicio de línea de la empresa, como se venía haciendo.

Que se adapte su frecuencia lo máximo posible a las franjas horarias de mayor necesidad a la incorporación y salida de los trabajadores.

Que el tiempo máximo en in-itinere no sea superior a una hora.

Se pondrá en vigor un servicio puerta a puerta en Bilbao, Margen Derecha y Alto Nervión que permita dar cobertura a todos los barrios de Bilbao. Las partes se comprometen que no se produzcan por esta causa variaciones de plantilla, teniendo en cuenta a estos efectos posibles incorporaciones de personal de estructura.

Excepcionalmente, la empresa podrá poner otros medios alternativos necesarios que garanticen lo anteriormente expuesto, para lo cual se regirá por el criterio siguiente:

Se garantizará servicio de personal alternativo, en las zonas reflejadas en Anexo IV del presente convenio, a la incorporación mañana o traslado noche para todos los trabajadores, cuando el tiempo «in-itinere» supere la hora de duración independientemente del transporte ordinario (Bilbobus, Bizkaibus o Euskotren sobre asfalto) o no, que lo realice. Si de forma reiterada y habitual, el servicio supera la citada hora, se garantizará dicho transporte alternativo.

En cuanto a las solicitudes, todo trabajador realizará la solicitud teniendo que facilitar su número de matrícula, su parada de bus más próxima a su domicilio, los días que necesita dicho servicio y su número de teléfono.

Dicha solicitud se realizará al número de teléfono que la empresa habilitará y publicará en los registros habituales los días laborables en horario de 9:00 a 13:00 horas incluso para el día siguiente.

A todo trabajador, que tras su solicitud le corresponda dicho servicio, se le comunicará por medio de mensaje instantáneo la hora aproximada de cita en la parada solicitada. En caso de no corresponderle se le comunicará igualmente.

Dicha comunicación se realizará entre las 18:00 y las 20:00 horas.

En la medida de lo posible, la ruta que realizarán los transportes alternativos será ajustada al número de trabajadores que lo utilicen y los itinerarios oficiales de transporte de personal de forma que se optimice el tiempo del trayecto, no siendo superior en ningún caso a los 45 minutos ya acordados en el caso de utilizar taxi.

Artículo 10.— Quebranto de moneda

Los conductores-cobradores, liquidadores y expendedores de cabinas percibirán en concepto de quebranto de moneda unas cantidades que se establecen en las tablas salariales para las distintas categorías.

Se pagará por cada día natural, por lo que el trabajador con derecho a esta percepción que trabaje la jornada anual lo percibirá por 365 días, tanto en días de trabajo como festivos y vacaciones mientras permanezca en alta para el trabajo.

Artículo 11.— Prestaciones por IT

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

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

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

Para aquellos casos de enfermedad leve que puedan no derivar en IT y al amparo de un justificante Médico, se podrán solicitar hasta un máximo de 7 días contra los acumuladores de cada trabajador siempre que sean positivos.

En caso de acumuladores negativos o si fruto de esta solicitud el trabajador incurriera en contador de horas negativas, deberá pactar con la empresa su devolución en el plazo máximo de un año. De no alcanzar acuerdo escrito, la empresa se reserva la potestad de no otorgarle estos días. En cualquier caso, el trabajador deberá haber devuelto la deuda antes de ejercitar nuevas peticiones.

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

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

- a) Comunicar la situación de enfermedad a su jefe respectivo hasta una hora antes del comienzo de su jornada. En el plazo máximo de 72 horas se presentará, por sí o por persona delegada en las oficinas de la Empresa la correspondiente documentación.

- b) En cuanto la enfermedad lo permita deberá presentarse al Médico y posteriormente cuantas veces sea requerido por el mismo.
- c) No podrá ausentarse de su domicilio en aquellas bajas que requieran reposo domiciliario salvo permiso facultativo de la Empresa y con la única excepción de la asistencia a visita médica, o fuerza mayor justificada.
- d) Si en el transcurso de la enfermedad fuera aconsejable el traslado de residencia del enfermo se solicitará permiso de la Inspección Médica de la Seguridad Social u organismo competente en su caso, debiendo comparecer ante el Médico al término del permiso. Si la enfermedad impidiera esta comparecencia lo comunicará a la Empresa mediante carta certificada con documento expresivo de las causas, suscrito por el Médico que lo atienda.
- e) Respecto a la asistencia a espectáculos o establecimientos públicos deberá obtener la autorización del médico.

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

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

En caso de enfermedad o accidente de cualquier trabajador en el desempeño de sus labores profesionales, será trasladado a la Mutua o al centro asistencial más cercano para ser atendido de sus dolencias.

Como objetivo a conseguir en este tema, se establece un horizonte del 6% de absentismo por IT, por cuanto es un ratio comúnmente asumido por el sector de Transporte Público de Viajeros.

Artículo 12.— Horas extraordinarias

Los excesos de tiempo que sobrepasen el previsto en el cuadro del servicio encomendado, o del horario previsto en su caso, serán considerados horas extraordinarias y abonadas como tales.

Los precios de las horas extraordinarias se consignan en tablas salariales y son iguales para todo el personal de una misma categoría, independientemente de los premios, pluses y antigüedad que tuvieran.

Las horas extraordinarias que se trabajan tienen el carácter de estructurales, debido a las características del servicio que debe ser cubierto al instante sin posibilidad de demoras productivas, puesto que las unidades de producción que son los kilómetros recorridos de servicio no pueden dejar de prestarse y diferirse en el tiempo, debido a que los mismos no son «almacenables».

Son horas estructurales las que excedan de la jornada ordinaria del personal de tráfico previstas en los itinerarios, o que no estando previstas obedezcan a causas no previsibles, los tiempos para la entrega de la liquidación y recogida de billeteaje, los tiempos de compensación por jornada continuada, las que sean imprescindibles para reparaciones urgentes y necesarias para la continuidad del Servicio Público, las que se originen a causa de ausencias imprevistas, enfermedad o accidente, las que se deban a un reparto irregular de las vacaciones y fiestas acumuladas, las precisas para sustituir a miembros del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales en uso legítimo de su crédito de horas, las debidas a retrasos en la presentación al trabajo del personal de tráfico, las que resultan de itinerarios de servicios especiales que no dan origen a jornadas completas, las debidas a turnos de guardia o retén en días festivos si no son acumuladas para su disfrute posterior, las trabajadas por el personal de tráfico en días de descanso semanal si no son acumuladas para disfrute posterior, las necesarias para garantizar el buen fin de trabajos cuyo término deba realizarse a plazo determinado, etc., y en general todas las horas extraordinarias que se trabajen debido al carácter de Servicio Público que se presta por la Empresa.

El precio de las horas extraordinarias está considerado globalmente con el resto de las retribuciones; queda pactado y fijado de forma que el cumplimiento de este pacto condiciona la validez de todo el Convenio.

Artículo 13.— *Carnet de conducir*

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

1. Durante el tiempo de retirada del permiso se le asignará un puesto de trabajo y percibirá la retribución correspondiente a su puesto de origen, salvo en el caso que la retirada sea debida a la comisión de imprudencia establecida por sentencia judicial firme, con retirada del carnet superior a tres meses, en cuyo caso la retribución será la correspondiente al puesto que se ocupe.
2. Los primeros 30 días de privación del carnet se aplicarán a disfrute de vacaciones reglamentarias si las tuviera pendientes, asimismo los días que tuviera de fiestas acumuladas se aplicarán de la misma forma; al término de estos días, si la retirada del carnet persistiera, se seguirá lo establecido en el apartado anterior.
3. Se garantizará la asistencia letrada a los conductores en caso de comparecencia a los tribunales por razones del servicio.

En caso de sanción judicial firme de carácter económico, la Empresa satisfará la cuantía de la misma descontándola al trabajador en seis meses.

La Empresa asegurará una cobertura de 1.886,43 euros mensuales durante la vigencia del Convenio, a aquellos conductores que les sea retirado el carnet de conducir clase D por causa de su trabajo incluyendo a estos efectos los desplazamientos «in itinere», sea cualquiera la causa, con excepción de la embriaguez o drogadicción resultante de sentencia judicial firme.

Esta indemnización se devengará en el caso de que el conductor no pueda ser empleado por la Empresa como se establece en este mismo artículo. La empresa subvencionará los cursos de recuperación de los puntos del carnet de conducir, fuera de la jornada laboral.

Los gastos que ocasione la renovación periódica del carnet de conducir de la clase D, serán abonados por la Empresa. Estos gastos hacen exclusivamente referencia al coste que origina el examen psicotécnico y las tasas de Tráfico. Se excluyen de estos gastos, las renovaciones por extravío, deterioro, negligencia, así como el pago de sanciones impuestas por tráfico, por no renovar el carnet en el período establecido o por cualquier otra causa.

Artículo 14.— *Seguro de accidentes individuales*

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

- Muerte: 40.000,00 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente: 40.000,00 euros.
- Incapacidad Permanente Total por Accidente: 40.000,00 euros.

El fallecimiento por infarto de miocardio producido dentro o fuera de la jornada laboral, estará incluido dentro de la cobertura de la póliza del presente artículo con una retribución igual a los otros supuestos.

Cuando un trabajador agote el tiempo de incapacidad Temporal, y pase a situación de larga enfermedad, la Empresa continuará asegurando al trabajador durante otro mes,

prorrogable aún otro mes más, si el interesado lo solicita a la Empresa por razón de tramitación de incapacidad permanente total por causa de accidente de trabajo.

Artículo 15.— *Jubilación parcial y contrato a relevo*

A partir del 1 de Enero de 2019 se realizará la contratación por jubilación parcial a través del contrato de relevo conforme a la ley en vigor.

En base a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de medidas en materia de Seguridad Social, los trabajadores al llegar a la edad legal correspondiente, y cumpliendo el resto de requisitos legales, tendrán derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial y al establecimiento de un contrato a tiempo parcial de acuerdo con esta norma.

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

El solicitante se acogerá a la jubilación parcial máxima permitida y suscribirá simultáneamente un contrato a tiempo parcial con la empresa por el mínimo exigido del 25% (o porcentaje legal correspondiente) de su jornada de trabajo. La empresa al mismo tiempo suscribirá un contrato de relevo con otro trabajador que reúna las condiciones para ello.

La jubilación parcial y en consecuencia la vinculación laboral se extinguirá de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

El trabajador jubilado parcial percibirá de la Seguridad Social la pensión que le corresponda de acuerdo con la normativa aplicable a sus circunstancias personales. La empresa le abonará las retribuciones salariales correspondientes al nuevo contrato a tiempo parcial de la jornada laboral.

En todo caso el trabajador relevista será contratado indefinido a tiempo completo durante la validez de este convenio.

Los trabajadores que se acojan a jubilación parcial a partir de 1 de enero de 2018 dispondrán de un calendario que desarrolle su trabajo acumulado del año en curso salvo que empresa y trabajador acuerden otra cosa.

Cuando el acceso a la jubilación parcial por un trabajador se retrase días laborables por causas imputables a la Empresa, la contabilización de la jornada anual legal correspondiente se empezará a computar a partir del primer día hábil siguiente a la fecha en la que hubiera sido posible acceder a la misma.

Para el caso que exista cambio normativo en materia de jubilación parcial —y existan dos normas conviviendo en el tiempo—, y siempre con el máximo respeto a la nueva legislación, siempre que en ésta así se disponga, será el trabajador quien pueda optar entre una normativa u otra.

Artículo 16.— *Incapacidad permanente total para la profesión habitual*

Al personal que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, podrá optar por una de estas dos alternativas a partir de la fecha de efectos:

1. Causar baja definitiva en la Empresa, en cuyo caso ésta le complementará la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 60% de la base reguladora.
2. Optar por un puesto en la Empresa compatible con sus facultades.

Para poder optar a los puestos reservados, se deberá acreditar previamente a través de certificación expedida por el INSS, si está capacitado para alguno de los puestos reservados para Incapacitados.

En este caso la Empresa complementará la prestación que perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar inicialmente el 100% de la Base reguladora desde la fecha de efectos hasta la de incorporación al nuevo puesto de trabajo, hasta un máximo de dos trabajadores; en el caso de existir más de dos trabajadores en esta circunstancia la percepción será rotativa al objeto de repartirla equitativamente.

Aquellos que excedan de dos, percibirán como complemento hasta el 75%. A partir de su incorporación al trabajo la retribución que percibirán estos trabajadores, será la que esté establecida en tablas salariales para la categoría salarial del nuevo puesto en el que desarrollen su trabajo. Los complementos inicialmente calculados, se incrementarán en cada uno de los años en el mismo porcentaje que se eleve la prestación que perciben por IPT. Los trabajadores que opten por reingresar en la Empresa en estas condiciones, serán contratados bajo la modalidad contractual establecida para discapacitados. El personal de la Empresa que sea declarado en situación de Incapacidad permanente total para su profesión habitual, podrá optar a ocupar una plaza en uno de los puestos reservados preferentemente a estos trabajadores en las siguientes condiciones:

El puesto que se reserva a estos trabajadores será:

- Agente de control de billeteaje e información, Liquidador, oficina móvil de liquidación, Conductor furgoneta taller, Expendedor de cabinas y Guardas.

El trabajador deberá reunir los requisitos necesarios para desempeñar el puesto al que acceda.

Para garantizar la posibilidad de reserva de estas plazas, los nuevos contratos que se realicen para este puesto y que se ocupen con trabajadores no incapacitados se realizarán en la modalidad contractual de obra o servicio determinado, definiéndose la obra o servicio como el tiempo necesario, hasta que exista un trabajador en situación de Incapacidad permanente total que tenga preferencia a ocupar el puesto.

El trabajador que opte por esta segunda alternativa, manifestará con carácter previo y por escrito su aceptación y conformidad con lo dispuesto en este artículo y con las consecuencias de su aplicación.

En cuanto a los trabajadores acogidos al presente artículo, se establece el abono de las 14 pagas conforme a los criterios que se venían efectuando hasta el año 2013. Dicho abono será con carácter retroactivo al año 2014. Cada trabajador acogido a dicho artículo deberá aportar la certificación anual recibida de la Seguridad Social y proveer a la Empresa de un medio de localización. Dichas condiciones se tratarán en la Comisión de Formación y Empleo antes de julio de 2015.

La prestación económica complementaria se perderá si el trabajador obtiene un empleo por cuenta propia o ajena. Asimismo se perderá el derecho a esta percepción, cuando el trabajador se niegue a la incorporación a uno de los puestos reservados, salvo causa justificada que deberá evidenciar.

La Empresa podrá exigir periódicamente la documentación acreditativa de la carencia de empleo así como la presencia física del afectado en los locales de la Empresa.

El contrato de trabajo que se formalizará con el trabajador será el de contrato para personas con discapacidad, con la retribución en tablas del puesto que desempeñe.

No obstante, lo manifestado en los párrafos precedentes, los trabajadores de alta en la empresa tendrán preferencia sobre este colectivo para los puestos reservados en aquellos casos en que la empresa tenga necesidades de reubicar a los mismos, tratándolo de forma previa con el Comité de Empresa.

El listado del personal acogido al presente artículo, será remitido al Ayuntamiento a la firma del presente convenio.

Artículo 17.— Ropa de trabajo

El personal de Tráfico, Inspector, conductor, liquidadores, cobradores y expendedores de cabinas, así como los conserjes y guardas usarán durante el trabajo el uniforme que a tal efecto proporcionará la Empresa consistente en la siguiente dotación:

Para el personal de Inspección:

- Dos pantalones, dos camisas, dos corbatas y una chaqueta cada año.
- Un anorak-cortavientos cada dos años.
- Un jersey abierto de verano cada dos años.
- Una gabardina cada tres años para el personal femenino.

- Dos pares de zapatos cada año (uno de verano y otro de invierno). A este efecto, la empresa entregará vales por la cantidad establecida en tablas salariales. En caso de inspectores SAE y/o recepción se entregará un vale para la compra de un par de zapatos.

Para el personal de tráfico, expendedores de cabinas, recepcionistas y guardas:

- Un jersey, dos pantalones y dos camisas cada año.
- Un jersey abierto de verano cada dos años.
- Un anorak-cortavientos cada dos años.
- Cada dos años en concepto de cartera se abonará según tablas salariales.

Para el personal de liquidación:

- Un jersey, dos pantalones y dos camisas cada año.
- Un jersey abierto de verano cada dos años.
- Un anorak-cortavientos cada dos años.

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

En el trabajo usará siempre pantalón y camisa de uniforme siendo el resto de las prendas de uso voluntario. El personal femenino podrá optar en su ropa de trabajo por falda o pantalón. Para los conserjes un uniforme completo cada año, de uso obligatorio.

Para personal de recepción, una toalla.

La ropa de trabajo que se entregará al personal de talleres, almacén y conductores de maniobras no tiene carácter de uniforme y consistirá en:

- Un jersey cada año.
- Dos buzos, una gorra y una toalla cada año.
- Botas y ropa de agua según las necesidades de la función a realizar.
- Elementos de limpieza según necesidades.
- Bota de seguridad cada seis meses según norma Europea EN-345: 1992/S3, o norma que la sustituya.
- Una muda de ropa interior, consistente en calzón largo y camiseta de invierno y tres pares de calcetines cada seis meses.

Al personal de taller nocturno se le suministrará además de lo anteriormente expuesto, las siguientes prendas:

- Un jersey cada año.
- Un anorak-cortavientos cada dos años.

La fecha de entrega de las prendas de uniforme será durante el mes de mayo para las del verano y en octubre el resto.

Se podrá permutar entre sí camisas, pantalones y chaquetas exclusivamente en función de las necesidades del trabajador y respetando su coste conjunto. El uniforme podrá ser recogido en el centro de trabajo o en las instalaciones del proveedor a elección del trabajador. Por defecto y salvo que el trabajador manifieste lo contrario, el lugar de recogida de referencia serán las instalaciones del proveedor.

Para las prendas de trabajo del personal de taller las fechas de entrega serán junio y noviembre.

La Dirección de la Empresa se compromete a la sustitución de todas aquellas prendas del uniforme que se deterioren o rompan por defectos de confección.

Previo a la entrega se aportarán diferentes muestras, básicamente de calidad del tejido, al Comité de Seguridad y Salud, para seleccionar las más adecuadas en cada caso.

Los aseos estarán diferenciados entre personal masculino y femenino. Será ampliado todo lo posible el espacio dedicado a taquillas teniendo derecho cada trabajador a una de

ellas. Se cumplirá la normativa vigente en lo referente a dotación de centros de trabajo (vestuarios, urinarios, duchas) en base a las necesidades reales según estudio previo.

La sala de conductores será remodelada dentro del espacio existente.

Artículo 18.— Ayuda a los estudiantes

Aquellos trabajadores que acrediten realizar estudios universitarios medios o superiores tendrán derecho, sin perjuicio del trabajo a realizar, a disfrutar de un horario adecuado para realizar sus estudios.

No obstante, estas facilidades están subordinadas a la prestación del servicio y a la realización del horario completo en cómputo anual.

La Empresa impulsará cuantas iniciativas se presenten para facilitar el aprendizaje del Euskara. A estos efectos recabará cuantas ayudas sean posibles de los organismos públicos con competencia en esta materia.

Artículo 19.— Ayuda a personas con diversidad funcional

Todo trabajador que perciba prestación de la Seguridad Social o de la Diputación Foral de Bizkaia por hijos discapacitados psíquicos, recibirá de la Empresa como ayuda a la formación y recuperación de éstos, la cantidad de 1.000 euros anuales para el primer período del Convenio. Será preciso la aportación documental de la situación.

Artículo 20.— Revisión médica

La Empresa facilitará un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores cuyo coste será satisfecho por la Empresa y cuyo resultado se entregará en sobre cerrado a cada trabajador reconocido. La revisión médica se completará con una revisión de columna vertebral.

El personal que se someta a dicho reconocimiento médico fuera de su horario de trabajo, acumulará dos horas ordinarias.

La Empresa proporcionará a los trabajadores que lo precisen bajo prescripción de los Servicios Médicos, los servicios de un masajista, asumiendo el coste económico que ello suponga.

Control de alcoholemia

Con la finalidad de garantizar al máximo la seguridad tanto del público usuario, como de los propios trabajadores, se acuerda que todos los trabajadores de la empresa están obligados a someterse a controles de alcoholemia siempre que la empresa lo requiera de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud y salvaguardando los derechos legales de los trabajadores, al objeto de evitar posibles situaciones que pongan en peligro tanto la integridad del trabajador como la de los usuarios y de otros trabajadores de la empresa.

Dichos controles serán designados por la empresa y siempre en presencia de un representante de los trabajadores, estando encaminados a formar un plan general de prevención de riesgos que traten ambos asuntos.

Dispositivos de seguridad

En aras de una mayor seguridad tanto para los trabajadores como para los usuarios de los servicios de transporte que presta la Empresa, ambas partes acuerdan que cualquier sistema de seguridad que lleven los autobuses, así como aquellos dispositivos tecnológicos que se puedan implantar en los mismos, serán de obligatorio uso y observancia.

Artículo 21.— Premio a la permanencia en la empresa

Todo trabajador que cumpla veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa recibirá un premio en metálico consistente en 15 días de salario base de Convenio.

Artículo 22.— Licencias

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

- a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho del trabajador en los términos de la Ley 2/2003, de 7 de mayo, del País Vasco, 15 días naturales, a partir del día que los solicite.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, 5 días naturales.
- c) Por alumbramiento de esposa, 3 días naturales. En caso de imposibilidad en estos días de efectuar la obligatoria inscripción en el registro civil se facilitará el tiempo necesario adicional para hacerlo, por ser deber inexcusable de carácter público.
- d) Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos; enfermedad grave del cónyuge acreditadas por certificación médica o ingreso en centro hospitalario; enfermedad grave de padres e hijos acreditada por certificación médica, 3 días naturales.
- e) Por enfermedad grave de hermanos, abuelos y nietos, acreditada por certificación Médica, 2 días naturales.
- f) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos; traslado de domicilio, 1 día natural. Por fallecimiento de abuelos y nietos 2 días naturales.
- g) Por asistencia a actos judiciales, por ser deber inexcusable de carácter público la asistencia a los que el trabajador sea citado como testigo o concepto análogo, el tiempo necesario.
- h) Por asistencia a consulta médica cuando previo aviso y posterior justificación asistan a los Servicios Médicos del Seguro de Enfermedad, debiendo hacer compatible el horario de consulta con el trabajo cuando ello sea posible, el tiempo necesario, que deberá justificarse.
- i) El personal de taller tendrá derecho durante el año a dos días de permiso no retribuido, para asuntos particulares, que podrán dividirse hasta en cuatro fracciones y que se deberá solicitar por escrito y estos días no podrán adicionarse a vacaciones o disfrute acumulado de descansos no disfrutados. La empresa se reserva el derecho de conceder o no este permiso en los días solicitados, si las necesidades del servicio así lo determinan. En caso de denegación, deberá ser fundamentada.
- j) La intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, dará lugar a dos días de permiso, teniendo esta licencia el mismo tratamiento que el resto de las licencias reguladas en el presente artículo, no afectándole las exclusiones que rigen para los apartados g) y h).
- k) En relación a la Lactancia, se permitirá la acumulación de las horas por tal motivo, siendo las fechas de disfrute acordadas entre las partes.
- l) En cuanto a las horas de votación del personal nocturno en las circunstancias de votaciones de ámbito político, y previa presentación de justificante, se incrementará en cuatro horas el acumulador del trabajador según los usos y costumbres. Igualmente conforme a los usos y costumbres, la totalidad de los trabajadores de la empresa facilitarán la realización del servicio que se presta a los ciudadanos.

Salvo en los casos mencionados en los apartados g), h), las licencias se entenderán a partir del día siguiente si el trabajador hubiera trabajado el día que se produce la circunstancia que genera el derecho al permiso. En los casos en los que el trabajador no hubiera trabajado la jornada completa se procederá a descontar en su acumulador de horas ordinarias la jornada restante.

En los casos de operaciones graves de padres de hermanos trabajadores de la Empresa se procurará, siempre que no se perjudique la correcta prestación del Servicio, que el inicio del disfrute de las licencias se pueda trasladar en función de las necesidades familiares.

Excepto por matrimonio, constitución de pareja de hecho del trabajador en los términos de la Ley 2/2003, de 7 de mayo del País Vasco, traslado de domicilio y asistencia a consulta Médica las licencias se incrementaran en dos días naturales más, en caso de tener que efectuar desplazamiento superior a 150 km.

Sin incremento del derecho al que tuviera lugar, los permisos recogidos en los apartados d) y e), con la excepción del fallecimiento, los trabajadores podrán solicitar la modificación de los días de permiso que tuviera derecho para adaptarlos a sus necesidades mientras persista la circunstancia que dé lugar a los mismos. En este sentido, de corresponder Licencia Retribuida por los supuestos contemplados en ambos puntos —a excepción del fallecimiento—, los días laborables que hubiesen correspondido al trabajador según calendario a partir del hecho causante, se podrá aplicar de forma total o parcialmente diferida en el tiempo mientras dure el ingreso, siempre que se comuniquen con la antelación debida.

Serán válidos para solicitar el permiso retribuido todos aquellos justificantes expedidos por las administraciones públicas sea cual sea su formato.

Todas las licencias serán abonadas en la misma cuantía que en tiempo de trabajo efectivo. Los parentescos se entenderán naturales o políticos. Todas las licencias a las que se tenga derecho en virtud de matrimonio, serán igualmente reconocidas por constitución de pareja de hecho en las condiciones de la Ley 2/2003, del País Vasco.

Hasta que se cree el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma del País Vasco y se desarrollen por el Gobierno Vasco las disposiciones reglamentarias que resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, el derecho a las licencias que procedan por la constitución legal de pareja de hecho podrá ser ejercitado cuando ésta se acredite fehacientemente mediante certificado de empadronamiento y de convivencia del municipio correspondiente, y en todo caso siempre que se cumplan los requisitos del artículo 2.1 de la Ley 2/2003.

Se permitirán los periodos de excedencia para el cuidado de menores de hasta doce años y personas dependientes. En cualquier caso, el trabajador una vez finalizado el periodo de excedencia, retornará a su anterior puesto de trabajo.

Artículo 23.— Antigüedad

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

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

Sobre estas bases diarias se aplicará un porcentaje de 5% por cada bienio y el 10% por cada quinquenio, con un límite del 60% sobre las bases de cálculo establecidas.

Artículo 24.— Comprobación de retribuciones

Los trabajadores pueden solicitar en cualquier momento la revisión de los recibos que firmen en la Empresa, para comprobar si el cálculo efectuado es correcto.

Artículo 25.— Viajes en vehículos de la empresa

Los trabajadores de la Empresa están autorizados para viajar gratuitamente en las líneas de la misma.

Los trabajadores de la Empresa en situación de jubilación o incapacidad tendrán derecho a viajar gratuitamente en las líneas de la Empresa. Asimismo, están autorizados a viajar en los autobuses de la Empresa, los cónyuges de los trabajadores y las viudas/os de los mismos. De igual manera tendrán derecho a viajar gratuitamente en los vehículos de la Empresa, los hijos menores de 21 años y padres mayores de 60 años, que vivan en casa del trabajador y a sus expensas sin tener ocupación productiva ni utilizar el viaje para fines ajenos obteniendo así lucro o favor en el ejercicio de una industria, ocupación o servicio.

Los hijos de trabajadores que vivan a expensas de sus padres, que no tengan ocupación productiva, aunque tengan más de 21 años, tendrán derecho a viajar gratuitamente en sus desplazamientos para estudios.

Además, las partes acuerdan que los hijos de empleados de la empresa, tendrán pase y podrán viajar gratuitamente siempre y cuando cumplan estos requisitos:

- a) Vivir en la residencia de sus padres.
- b) No tengan ocupación efectiva entendiéndose como tal que no perciban retribuciones superiores a las del Salario Mínimo Interprofesional en los doce meses anteriores a la solicitud acreditándose este extremo mediante certificado de ingresos emitido por el organismo oficial correspondiente.

Se asimilan a los efectos de este artículo el cónyuge a la pareja de hecho (Ley 2/2003 País Vasco).

Los trabajadores de la Empresa y demás titulares de los carnets a los que hace mención este artículo, están obligados a acreditar su condición, deberán cancelar este título como norma general o en la forma que la Empresa determine en cada momento, o en caso contrario a satisfacer el importe del recorrido que realicen.

Artículo 26.— Puntualidad

El personal de talleres tendrá una tolerancia en la hora de entrada al trabajo de una hora como máximo hasta tres veces al mes. Una vez producido el retraso el trabajador lo deberá recuperar en la forma que acuerde con la Empresa. Si no hay acuerdo tendrá un descuento económico por el tiempo no trabajado.

El personal de tráfico tendrá una tolerancia en la hora de presentación al servicio de media hora como máximo debiendo recuperar dicho tiempo de acuerdo con la Empresa o sufrir el correspondiente descuento económico en caso de desacuerdo.

El resto del personal tendrá un régimen de puntualidad asimilado al personal de talleres.

La presentación al trabajo después de transcurrido el margen de tolerancia no producirá derecho a entrar al trabajo.

Artículo 27.— Fondo social

La Empresa incrementará el fondo social en el primer año de vigencia del Convenio Colectivo hasta alcanzar la cantidad de 38.425,92 euros.

Este valor se revalorizará para los siguientes períodos del Convenio Colectivo.

La Empresa incrementará la dotación económica a fondo perdido del Comité de Empresa, para gastos relacionados con su actividad, en el primer año de vigencia del Convenio Colectivo hasta alcanzar la cantidad de 4.707,46 euros.

Este valor se revalorizará para los siguientes períodos del Convenio Colectivo.

Artículo 28.— Nombramiento de servicio y organización del trabajo

Se procederá progresivamente a la adecuación de métodos y formas en el nombramiento del servicio, asignación diaria de éstos, modificación de itinerarios y horarios, adscripción a las líneas del personal, etc., de forma que los hábitos que a este respecto se han venido produciendo podrán cambiar total o parcialmente en la medida que lo aconsejen las necesidades del servicio o la mejor organización del trabajo cuya facultad es exclusiva de los órganos de Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa podrá a este respecto formular cuantas propuestas considere oportunas siguiendo los criterios de la normativa básica de líneas del 26 de junio de 2003 con el articulado siguiente:

Artículo 1.º

Todas las plazas vacantes en las diferentes líneas que salgan a convocatoria, se cubrirán por el criterio de antigüedad en la empresa.

La antigüedad en la empresa, será la reflejada en la nómina o sentencia firme.

Artículo 2.º

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

- 2.a) Se cubrirán con el personal a relevos en dicha línea, por orden de mayor antigüedad en línea.
- 2.b) Cuando dos o más trabajadores a relevos, tengan la misma antigüedad en esa línea, se cubrirá por antigüedad en la empresa de dichos trabajadores.
- 2.c) Si quedasen plazas vacantes después de aplicar los puntos 2.a) y 2.b) estas saldrían a convocatoria ordinaria de líneas.

Artículo 3.º

Cuando en una línea se incremente el número de coches, las plazas que se generen serán cubiertas según el artículo 2.º.

Artículo 4.º

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

Artículo 5.º

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

Artículo 6.º

Cuando alguna línea aumente de coches en perjuicio de otra, o se cree una línea nueva con los coches de otra en un plazo de 3 meses, la línea perjudicada aportará junto con los coches el personal correspondiente en calidad de fijos. Corresponderá pasar a la línea aumentada, el personal de la línea perjudicada, voluntariamente. Si hubiera más voluntarios que plazas, pasaran por orden de antigüedad en la línea:

La antigüedad en la línea será la que cada trabajador tenía en la línea de la que procede. Si no hubiera voluntarios, las plazas en la línea aumentada se cubrirán aplicando el Artículo 2. En el caso de no haber voluntarios, la línea perjudicada podría arrojar un sobrante de personal, en este supuesto, pasaría el personal sobrante, por orden de menor antigüedad en la línea, al grupo 00.

Artículo 7.º

Cuando se fusionen dos o más líneas y esta fusión arrojarase un déficit en el número de plazas resultantes, pasará al grupo 00 el personal por orden de menor antigüedad en las líneas fusionadas. La antigüedad en la línea será la que cada trabajador tenía en las líneas fusionadas. Si dicha fusión arrojarase un superávit de plazas, estas se cubrirán aplicando el artículo 2.

Artículo 8.º

Cuando se divida una Línea en dos o más distintas, las plazas resultantes se cubrirán por el personal de esas líneas que las pida voluntariamente, por orden de antigüedad en la línea. La antigüedad en la línea será la que cada trabajador tenía en la línea dividida. Si esta división crease un déficit o superávit de plazas, estas se regularan según el artículo 7.

Artículo 9.º

Cuando se retire definitivamente algún coche de las diferentes líneas, el personal sobrante, que serán los de menor antigüedad en la línea afectada, pasaran al grupo 00.

Artículo 10.º

- 10.a) Cuando dos trabajadores que estén fijos o a relevos en la misma línea cambien entre ellos, se permitirá el cambio. (Fijos con fijos y relevos con relevos).
- 10.b) Cuando dos trabajadores que estén fijos en dos líneas distintas cambien entre ellos, se permitirá el cambio siempre que presenten un escrito firmado por la mitad más uno de los trabajadores a relevos de cada línea afectada y no exista ninguna reclamación fundamentada al cambio. La antigüedad en la línea se empezará a generar a partir de la fecha del primer nombramiento en la misma.
- 10.c) Cuando dos trabajadores que estén a relevos en dos líneas distintas cambien entre ellos, se permitirá el cambio. Ambos empezarán a generar antigüedad en sus nuevas líneas a partir de la fecha del primer nombramiento en la misma.

Artículo 11.º

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

Artículo 12.º

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

Artículo 13.º

Se crea la modalidad de «fijo provisional en línea» para sustituir a aquellos trabajadores, que durante un largo periodo de tiempo no puedan cubrir su puesto en la línea y teniendo el derecho de reserva de dicho puesto. El personal que cubra estas plazas no tendrá ningún perjuicio de acceder a otras plazas vacantes. En caso de reincorporación del titular, el «fijo provisional en línea» volverá a su antigua situación. Estas plazas se cubrirán según el Apartado 2. Para aquellos casos en los que haya una reestructuración de líneas, se crea la modalidad de «relevos provisional en línea», para cubrir aquellas plazas a relevos que queden vacantes durante un largo periodo de tiempo. Estos tendrán preferencia a la hora de cubrir las plazas vacantes generadas en la línea que estén. La antigüedad en la línea empezará a contar a partir de que estos trabajadores adquieran la plaza como relevos, no contabilizándose el tiempo que esté como «relevos provisional en línea». En caso de volver el titular de la plaza, el «relevo provisional en línea» pasará al grupo 00.

Artículo 14.º

La comisión de Líneas regulará y adjudicará el orden de preferencia entre los trabajadores asignados por la empresa a Inspección, Cabinas, Maniobras día, Maniobras noche, Peones, Servicio especiales o Refuerzos, Traslado de personal y Gautxorris como si de una línea se tratase y basándose siempre según la normativa de líneas.

Artículo 15.º

Si la Empresa absorbiese a otra Empresa de transporte público con su plantilla correspondiente, los trabajadores de la Empresa absorbida, mantendrían su plaza en la línea, siempre que la tendría fija antes de la absorción, manteniendo su antigüedad en la línea. Para el resto de la plantilla absorbida se haría una convocatoria extraordinaria

y cerrada con las plazas vacantes en las líneas absorbidas.

Una vez realizada esta convocatoria extraordinaria, el resto de plazas vacantes, así como todas las que se generen, se cubrirán según el artículo 1.

Artículo 16.º

- 16.1) Todo trabajador al que le sea adjudicada plaza en dos convocatorias consecutivas, perderá el derecho a optar a plaza en las dos convocatorias siguientes.
- 16.2) En aquellas solicitudes de plazas que lleven alguna observación (respetar turno, letra de franqueo, etc.) será atendida siempre que sea posible y por orden de antigüedad en la Empresa.
- 16.3) En aquellas solicitudes que lleven una petición expresa y no pueda ser atendida llevara consigo la renuncia a la plaza (si fuera posible atenderla sería por orden de antigüedad en la Empresa).

Artículo 17.º

Las convocatorias para cubrir plazas vacantes serán 4 al año, como norma general. Las solicitudes deberán hacerse en el formato oficial. En el caso de haber más de una solicitud por parte de un trabajador, prevalecerá la última.

Artículo 18.º

La Comisión de Líneas atenderá todas aquellas reclamaciones que se presenten dentro de un plazo de 2 meses, de la fecha en que se origine la causa de la reclamación.

Artículo 19.º

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

Nota: En las solicitudes si se expresa 1.º respetar turno ó 2.º respetar turno si es posible. Tener en cuenta que en el primer caso si no hubiese plaza en el turno que estáis se salta al siguiente, no así en el segundo caso ya que solo se tendría en cuenta si es posible.

La empresa se compromete a establecer el procedimiento de comunicación y consulta al Comité de Empresa previa a cualquier modificación que se plantee en cualquier colectivo de las condiciones sustanciales de trabajo del mismo, incluyendo los calendarios, sean impuestos ó no por el Ayuntamiento.

Referente al nombramiento de servicio se establecerán en los grupos de línea. Existen diferentes tipos de conductores:

Los fijos de línea y los fijos a relevos para cada uno de los grupos.

Se cubrirán todas las vacantes de fijos de línea, fijos a relevos y relevos preferentes mediante la correspondiente convocatoria de líneas.

La Empresa oirá los criterios del Comité de Empresa.

A partir de la fecha, la adscripción de los trabajadores a los servicios de las distintas cabinas se registrá por criterios similares a los que sirven a la Comisión de Líneas del Comité de Empresa para la adjudicación de plazas para conductores en líneas, en el seno de la Comisión de Líneas.

Los errores que puedan producirse en el nombramiento, previa comunicación a la empresa con dos días de antelación, serán subsanados y adjudicados correctamente antes de su realización.

Artículo 29.— Liquidación y recogida de billete

Los agentes de tráfico, conductores-cobradores y expendedores de cabinas deberán entregar la recaudación y la hoja de ruta o documento similar, debidamente rellenos, al término de su jornada de trabajo o, como máximo, antes de las 11:00 horas del día si-

guiente, por sí o persona delegada. En los casos que el trabajador disfrute de franqueo, deberá hacerlo el día que se incorpore al trabajo.

En los casos de los trabajadores que relevan en línea, tendrán que liquidar el primer día que retiren o comiencen en cocheras. En todo caso, estos trabajadores tendrán que liquidar en un plazo no superior a 11 días desde la realización del servicio.

El tiempo dedicado a estas labores no se contempla en los gráficos y horarios de servicio y, como consta en el artículo referente a retribuciones, la retribución que correspondiera está incluida en las tablas salariales.

El Centro de Liquidación en el turno de mañana se abrirá a las 5:15 horas. El Centro de Liquidación se cerrará en el turno de tarde a las 24:15 horas.

Cuando por iniciativa de la Empresa o de la representación de los trabajadores se suscite cualquier cambio de horario de Liquidación, estos cambios serán objeto de negociación.

Artículo 30.— Indemnización compensatoria por jornada continuada

El personal de tráfico, conductores-cobradores, inspectores, agentes de control liquidadores y expendedores de cabinas, así como los conductores de maniobras y recepcionistas, que trabajen en jornada continuada, lo harán de forma ininterrumpida y no disfrutará de descanso dentro de la jornada. Percibirá por ello una compensación cuya cuantía está incluida en las tablas salariales.

El tiempo de descanso no disfrutado no tiene carácter de prolongación de jornada ni de tiempo extra puesto que está englobado dentro de la jornada ordinaria.

Artículo 31.— Normativa del servicio

Como quiera que el servicio de transporte está en constante evolución son de prever modificaciones, en los itinerarios, horarios, velocidades comerciales, etc. La Empresa y el Comité podrán tener iniciativas en cuanto a la modificación y mejora de estos aspectos y en todo caso estarán sometidos a las disposiciones legales y las órdenes de la autoridad competente.

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

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

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

Se evitará toda discusión.

Se atenderán las indicaciones de los agentes de tráfico.

Se evitarán las demoras y retrasos no justificados.

Los tiempos de espera entre llegada y salida de una cabecera o final de línea son de trabajo efectivo debiendo el conductor permanecer en su puesto, parar el motor del vehículo y permitir el acceso de los usuarios.

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

Artículo 32.— Billeaje

Los agentes de tráfico, conductores-cobradores y expendedores de cabinas, en los casos en que sean provistos de una dotación de billeaje deberán responder en todo momento ante la Empresa con el correspondiente billeaje no expendido y con el dinero

efectivo recaudado. A medida que este billeteaje es expendido, la dotación se compondrá de dinero efectivo y del resto de billeteaje sin expendir.

Es obligación suya mantener una dotación de billeteaje suficiente para el servicio y no es admisible la falta de algún tipo de billete por agotamiento durante el servicio por no haber hecho a tiempo la provisión debida.

En caso de desaparición del billeteaje que obra en poder del conductor, la Empresa completará su dotación de forma inmediata.

La detección de uno de los billetes desaparecidos expedido por un conductor será la causa de su despido inmediato y la Empresa procederá mediante la organización más idónea al control y detección de estos supuestos. Si la causa fuera el robo o atraco comprobado, el conductor lo deberá denunciar a la policía y no se descontará cantidad alguna.

La pérdida del dinero en custodia del conductor es de su entera responsabilidad.

Para prevenir los efectos económicos perjudiciales de los posibles robos o atracos del dinero que custodia el conductor, la Empresa contratará un seguro que cubra el perjuicio económico que se causa en el dinero en efectivo. Este seguro cubrirá el riesgo en horas de trabajo así, como durante los desplazamientos, «in itinere» desde o hasta el domicilio con una hora de tiempo a estos efectos.

Artículo 33.— Derechos sindicales

Los afiliados a cualquier Central Sindical podrán solicitar por escrito a la Empresa que les descuenta de sus emolumentos la cantidad que corresponda a su cuota sindical para que sea entregada a la Central Sindical que designe.

Los derechos del Comité de Empresa, las Secciones Sindicales, sus miembros, el derecho de Asamblea, crédito de horas, etc. serán los que están regulados en la legislación vigente.

Cuando los trabajadores se reúnan en Asamblea nocturna convocada según la normativa legal y con conocimiento de la Dirección de la Empresa, ésta facilitará los autobuses necesarios para el traslado de sus trabajadores al finalizar aquella. Los trabajadores que durante el transcurso de la Asamblea nocturna hayan tenido que interrumpir su trabajo recuperarán el tiempo prolongando su jornada lo necesario para compensar la interrupción o realizar la labor habitual de un día normal.

El crédito de horas de los miembros del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales que corresponda a los días del mes que estén disponibles para el servicio, se excluyen del cómputo las que corresponden a período de baja por enfermedad o accidente, vacaciones, permisos, licencias, etc., podrán acumularse en uno o varios de sus miembros para la realización de actividades sindicales dentro o fuera de la Empresa.

Se dota a cada uno de los Delegados de Prevención, de 24 horas anuales para cubrir el tiempo necesario para realizar las labores inherentes a este cargo. Las horas correspondientes a las reuniones ordinarias del Comité de Seguridad y Salud se considerarán como permiso retribuido.

La Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio a dotar de locales a cada una de las Secciones Sindicales.

Se dotará de una conexión de ADSL a los locales de las secciones sindicales. Dotar asimismo de una fotocopiadora con acceso restringido.

Artículo 34.— Seguro de defensa jurídica

La Empresa contratará un seguro que cubra la constitución en procesos penales de las fianzas exigidas para conseguir la libertad provisional del asegurado, así como para responder del pago de las costas judiciales de estos procesos, con exclusión de indemnizaciones y multas.

La Empresa proporcionará a sus trabajadores defensa jurídica en cualquier instancia ante cualquier situación conflictiva que se produzca en el marco de la ejecución del

contrato de trabajo suscrito con la Empresa, procurando para ello los letrados y procuradores necesarios.

Artículo 35.— Contratación y Bolsa de trabajo

En lo referente al periodo máximo dentro del cual se podrán realizar los contratos de Circunstancias de la Producción será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, ni como máximo, doce meses.

La bolsa de trabajo será gestionada por la Empresa con los criterios establecidos de común acuerdo con el Comité de Empresa, haciéndose su seguimiento a través de la Comisión de Empleo y Formación. La Bolsa de Trabajo permanecerá estanca en cuanto al orden de la misma. No obstante, cualquier incidencia de especial relevancia o reiteración, será convenientemente revisada y analizada en la Comisión de Formación y Empleo, que determinará las actuaciones a seguir.

El listado de la Bolsa de Trabajo funcionará con los criterios del Reglamento regulador que figura como Anexo número VI.

Artículo 36.— Plan de formación

Se constituirá una Comisión de Formación integrada por igual cantidad de representantes por parte de la Empresa y por parte de la representación de los trabajadores con objeto de analizar necesidades de formación y en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del personal que haya de participar en los mismos.

El tiempo destinado a la formación de los cursos del CAP será a cargo de la empresa, considerándose dicho tiempo como tiempo efectivo de trabajo. El coste económico del curso será a cargo del fondo de formación de Fundación Tripartita. En cualquier caso, los trabajadores/as que lo realizaron con posterioridad a enero 2011 en su tiempo libre se les acumulará el tiempo correspondiente en su contador de horas. Los cursos serán impartidos a razón de 7 horas al día.

Para aquellas personas incluidas en la Bolsa de Trabajo, la empresa se compromete a abonar el curso del CAP en un número de seis personas al año. Si en cualquiera de los años mencionados el número fuera inferior a seis, podrá el año posterior incrementarse hasta que el cómputo global de dos años sea 12, ó 18 en los tres años de duración del convenio.

Se fomentará la enseñanza del Euskara, y como prueba piloto se facilitará un curso siempre que sea subvencionado y fuera de horario de trabajo. Posteriormente, se evaluará la conveniencia de la realización de nuevos cursos en función de la asistencia a los mismos.

Artículo 37.— Plan de igualdad

El Plan de Igualdad será revisado y adjuntado durante el segundo año de vigencia del convenio colectivo. El protocolo de Acoso figura en el Anexo V.

Artículo 38.— Vinculación a la totalidad

Las condiciones económicas, sociales y de trabajo pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico de tal manera que la validez del Convenio en su totalidad queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora ni represente para la Empresa un mayor coste que el previsto. El Convenio será nulo si lo es alguno de sus artículos.

Artículo 39.— Absorción y compensación

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

Artículo 40.— Cláusulas finales

Todo el articulado del convenio así como el redactado de las diferentes comisiones paritarias interpretativas del convenio estarán sujetos a las siguientes cláusulas:

Flexibilidad

Las medidas que sobre flexibilidad de la jornada se regulan en el artículo 4 sobre la jornada, constituyen el pacto exigido por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores que sustituye y en consecuencia deja sin efecto la aplicación del porcentaje que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal. De forma excepcional y sólo ante las modificaciones que efectúe el Ayuntamiento de Bilbao por causas organizativas, las partes deberán acordar las condiciones para elaborar la nueva redacción del artículo 4 (Jornada), únicamente en el caso que fuese necesario adecuar dicho artículo.

Ultra-Actividad

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

Inaplicación del convenio

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan que para la inaplicación de cualquiera de las cláusulas contenidas en el mismo, así como las mejoras de carácter individual deberá ser negociado y acordado por las partes legitimadas en la negociación del convenio. Las materias objeto de este tratamiento, ya sean económicas, técnicas u organizativas, así como las causas que lo motivan, deberán ser determinadas, documentadas y acreditadas estableciendo obligatoriamente las pautas para su desaparición y recuperación de las condiciones pactadas.

Se aceptarán las solicitudes relativas al ORPRICCE.

Preco

Para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno un acuerdo sobre las mismas, las partes firmantes acuerdan remitirse al Acuerdo Profesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (Preco figura del Mediador). Se excluye en todo caso la figura del arbitraje, tanto el obligatorio como el voluntario.

Las cláusulas de flexibilidad, ultra-actividad, inaplicación del convenio y Preco, permanecerán vigentes hasta que haya un nuevo acuerdo que las sustituya.

ANEXO I

MODELO DE CALENDARIOS DE DESCANSOS SEMANALES

	Enero					Febrero					Marzo					Abril					Mayo				Junio			
L		2	9	16	23	30	6	13	20	27	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	
M		3	10	17	24	31	7	14	21	28	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	
X		4	11	18	25	1	8	15	22	29	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
J		5	12	19	26	2	9	16	23	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
V		6	13	20	27	3	10	17	24	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	
S		7	14	21	28	4	11	18	25	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	
D	1	8	15	22	29	5	12	19	26	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	

	Julio					Agosto					Septiembre					Octubre					Noviembre				Diciembre				
L	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31		
M	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25			
X	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26			
J	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27			
V	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28			
S	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	29			
D	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30			



ANEXO II
DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Distribución de la jornada de tráfico	2018	2019	2020	2021
Días año	365	365	366	365
Días vacaciones	30	30	30	30
Días de periodo no vacacional	335	335	336	335
Franqueos y fiestas	129,58	135,00	136,46	136,00
Días de trabajo efectivo año	205,42	200,00	199,54	199,00
Jornada anual	1.592	1.592	1.596,36	1.592
Jornada media	7,75	8,00	8,00	8,00

EWA
EUSKAL SINDIKATUA

ANEXO III
TABLAS SALARIALES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Conductor cobrador		
	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	58,28	1.748,40	26.517,40
Complemento Salarial	15,06	451,80	5.496,90
Liquidación y Jornada continua	4,00	120,00	1.460,00
Quebranto de moneda	1,56	46,80	569,40
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	78,90	2.367,00	35.758,03
HORA EXTRAORDINARIA	22,29		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,72		
PLUS NOCTURNO	10,80		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

TABLAS SALARIALES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Conductor cobrador		
	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	58,28	1.748,40	26.517,40
Complemento Salarial	4,57	137,10	1.668,05
Liquidación y Jornada continua	2,20	66,00	803,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	65,05	1.951,50	30.702,78
HORA EXTRAORDINARIA	19,35		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	10,81		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Auxiliar administrativo		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	58,26	1.747,80	26.217,00
Complemento Salarial	1,87	56,10	841,50
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	60,13	1.803,90	28.772,83
HORA EXTRAORDINARIA	17,19		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,73		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Conserje		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	53,92	1.617,60	24.264,00
Complemento Salarial	2,96	88,80	1.332,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	56,88	1.706,40	27.310,33
HORA EXTRAORDINARIA	17,89		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	27,99		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Exp. de cabinas		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	55,97	1.679,10	25.466,35
Complemento Salarial	4,11	123,30	1.500,15
Liquidación y Jornada continua	3,53	105,90	1.288,45
Quebranto de moneda	1,56	46,80	569,40
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	65,17	1.955,10	30.538,68
HORA EXTRAORDINARIA	17,89		
PLUS FESTIVO	39,44		

Categoría	Exp. de cabinas		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,02		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Encargado		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	66,53	1.995,90	29.938,50
Complemento Salarial	17,88	536,40	8.046,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	84,41	2.532,30	39.698,83
HORA EXTRAORDINARIA	22,86		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	31,94		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Inspector jefe		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	66,53	1.995,90	29.938,50
Complemento Salarial	17,88	536,40	8.046,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	84,41	2.532,30	39.698,83
HORA EXTRAORDINARIA	22,86		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	31,94		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Inspector		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	58,28	1.748,40	26.517,40
Complemento Salarial	19,35	580,50	7.062,75
Liquidación y jornada continua	2,20	66,00	803,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	79,83	2.394,90	36.097,48
HORA EXTRAORDINARIA	22,29		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	10,81		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Inspector subjefe		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,60	1.788,00	27.118,00
Complemento Salarial	19,96	598,80	7.285,40
Liquidación y jornada continua	2,20	66,00	803,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	81,76	2.452,80	36.920,73
HORA EXTRAORDINARIA	22,29		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	10,81		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,07		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Jefe de negociado		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	69,92	2.097,60	31.464,00
Complemento Salarial	18,04	541,20	8.118,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	87,96	2.638,80	41.296,33
HORA EXTRAORDINARIA	22,86		

Categoría	Jefe de negociado			
	Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
PLUS FESTIVO	39,44			
PLUS SÁBADO	19,71			
MÓDULO ANTIGÜEDAD	32,15			
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46			
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.				

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Jefe de equipo			
	Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,59	1.787,70	26.815,50	
Complemento Salarial	22,18	665,40	9.981,00	
Paga de marzo			1.714,33	
TOTAL	81,77	2.453,10	38.510,83	
HORA EXTRAORDINARIA	22,25			
PLUS FESTIVO	39,44			
PLUS SÁBADO	19,71			
PLUS NOCTURNO	11,18			
TURNO DE GUARDIA	0,73			
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,08			
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46			
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.				

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Jefe de subnegociado			
	Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	66,53	1.995,90	29.938,50	
Complemento Salarial	17,88	536,40	8.046,00	
Paga de marzo			1.714,33	
TOTAL	84,41	2.532,30	39.698,83	
HORA EXTRAORDINARIA	22,68			
PLUS FESTIVO	39,44			
PLUS SÁBADO	19,71			
MÓDULO ANTIGÜEDAD	31,94			
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46			
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.				

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Liquidador		
	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	58,28	1.748,40	26.517,40
Complemento Salarial	9,85	295,50	3.595,25
Liquidación y Jornada continua	2,20	66,00	803,00
Quebranto de moneda	3,11	93,30	1.135,15
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	73,44	2.203,20	33.765,13
HORA EXTRAORDINARIA	19,58		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Liquidador subjeje		
	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,60	1.788,00	27.118,00
Complemento Salarial	16,86	505,80	6.153,90
Liquidación y Jornada continua	2,20	66,00	803,00
Quebranto de moneda	3,11	93,30	1.135,15
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	81,77	2.453,10	36.924,38
HORA EXTRAORDINARIA	22,29		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,07		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 1		
	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	52,70	1.581,00	23.978,50
Complemento Salarial	2,02	60,60	737,30
Liquidación y Jornada continua	1,70	51,00	620,50
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	56,42	1.692,60	27.050,63

Categoría	Nivel 1		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
HORA EXTRAORDINARIA	17,89		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	9,36		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,02		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS**

Categoría	Nivel 2		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	54,76	1.642,80	24.915,80
Complemento Salarial	5,08	152,40	1.854,20
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	59,84	1.795,20	28.484,33
HORA EXTRAORDINARIA	19,35		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	10,81		
TURNO DE GUARDIA	0,73		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS**

Categoría	Nivel 3		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	55,37	1.661,10	25.193,35
Complemento Salarial	9,28	278,40	3.387,20
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	64,65	1.939,50	30.294,88
HORA EXTRAORDINARIA	19,58		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	10,96		
TURNO DE GUARDIA	0,73		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 4		
	Conceptos	Día	Mes 30 días
Salario Base	57,12	1.713,60	25.989,60
Complemento Salarial	13,04	391,20	4.759,60
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	70,16	2.104,80	32.463,53
HORA EXTRAORDINARIA	20,23		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	10,96		
TURNO DE GUARDIA	0,73		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 5		
	Conceptos	Día	Mes 30 días
Salario Base	60,17	1.805,10	27.377,35
Complemento Salarial	16,19	485,70	5.909,35
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	76,36	2.290,80	35.001,03
HORA EXTRAORDINARIA	22,48		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	11,18		
TURNO DE GUARDIA	0,73		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,07		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Oficial administrativo		
	Conceptos	Día	Mes 30 días
Salario Base	59,59	1.787,70	26.815,50
Complemento Salarial	16,01	480,30	7.204,50
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	75,60	2.268,00	35.734,33
HORA EXTRAORDINARIA	22,48		

Categoría	Oficial administrativo		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,07		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS**

Categoría	Ordenanza		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	53,92	1.617,60	24.264,00
Complemento Salarial	2,96	88,80	1.332,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	56,88	1.706,40	27.310,33
HORA EXTRAORDINARIA	17,89		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,00		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS**

Categoría	Telefonista		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	53,92	1.617,60	24.264,00
Complemento Salarial	2,96	88,80	1.332,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	56,88	1.706,40	27.310,33
HORA EXTRAORDINARIA	17,89		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,00		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Agente de control		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	55,97	1.679,10	25.466,35
Complemento Salarial	4,11	123,60	1.503,80
Liquidación y jornada continua	3,53	105,90	1.288,45
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	63,61	1.908,60	29.972,93
HORA EXTRAORDINARIA	17,89		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	9,84		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,02		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2018
(CON INCREMENTO DE 1,20%) (1,012)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Supervisor taller movil		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	58,28	1.748,40	26.517,40
Complemento Salarial	19,35	580,50	7.062,75
Liquidación y jornada continua	2,20	66,00	803,00
Paga de marzo			1.714,33
TOTAL	79,83	2.394,90	36.097,48
HORA EXTRAORDINARIA	22,29		
PLUS FESTIVO	39,44		
PLUS SÁBADO	19,71		
PLUS NOCTURNO	10,81		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	29,72		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,46		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,20%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Conductor cobrador		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,27	1.778,10	26.967,85
Complemento Salarial	15,32	459,60	5.591,80
Liquidación y jornada continua	4,07	122,10	1.485,55

Categoría	Conductor cobrador		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Quebranto de moneda	1,59	47,70	580,35
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	80,25	2.407,50	36.389,88
HORA EXTRAORDINARIA	22,67		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	10,99		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS**

Categoría	Conductor		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,27	1.778,10	26.967,85
Complemento Salarial	4,65	139,50	1.697,25
Liquidación y jornada continua	2,24	67,20	817,60
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	66,16	1.984,80	31.247,03
HORA EXTRAORDINARIA	19,68		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	10,99		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)
BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS**

Categoría	Auxiliar administrativo		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,25	1.777,50	26.662,50
Complemento Salarial	1,90	57,00	855,00
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	61,15	1.834,50	29.281,83
HORA EXTRAORDINARIA	17,48		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,24		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Conserje		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	54,84	1.645,20	24.678,00
Complemento Salarial	3,01	90,30	1.354,50
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	57,85	1.735,50	27.796,83
HORA EXTRAORDINARIA	18,19		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,47		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Exp. de cabinas		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	56,92	1.707,60	25.898,60
Complemento Salarial	4,18	125,40	1.525,70
Liquidación y Jornada continua	3,59	107,70	1.310,35
Quebranto de moneda	1,59	47,70	580,35
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	66,28	1.988,40	31.079,33
HORA EXTRAORDINARIA	18,19		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,50		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Encargado		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	67,66	2.029,80	30.447,00
Complemento Salarial	18,18	545,40	8.181,00
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	85,84	2.575,20	40.392,33
HORA EXTRAORDINARIA	23,25		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		

Categoría	Encargado		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
MÓDULO ANTIGÜEDAD	32,48		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Encargado		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	67,66	2.029,80	30.447,00
Complemento Salarial	18,18	545,40	8.181,00
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	85,84	2.575,20	40.392,33
HORA EXTRAORDINARIA	23,25		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	32,48		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Inspector jefe		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	67,66	2.029,80	30.447,00
Complemento Salarial	18,18	545,40	8.181,00
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	85,84	2.575,20	40.392,33
HORA EXTRAORDINARIA	23,25		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	32,48		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Inspector		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,27	1.778,10	26.967,85
Complemento Salarial	19,68	590,40	7.183,20
Liquidación y jornada continua	2,24	67,20	817,60
Paga de marzo			1.764,33

Categoría	Inspector		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
TOTAL	81,19	2.435,70	36.732,98
HORA EXTRAORDINARIA	22,67		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	10,99		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Inspector subjeje		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	60,61	1.818,30	27.577,55
Complemento Salarial	20,30	609,00	7.409,50
Liquidación y jornada continua	2,24	67,20	817,60
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	83,15	2.494,50	37.568,98
HORA EXTRAORDINARIA	22,67		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	10,99		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,58		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Jefe de negociado		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	71,11	2.133,30	31.999,50
Complemento Salarial	18,35	550,50	8.257,50
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	89,46	2.683,80	42.021,33
HORA EXTRAORDINARIA	23,25		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	32,70		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Jefe de equipo		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	60,60	1.818,00	27.270,00
Complemento Salarial	22,56	676,80	10.152,00
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	83,16	2.494,80	39.186,33
HORA EXTRAORDINARIA	22,63		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	11,37		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,59		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Jefe de subnegociado		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	67,66	2.029,80	30.447,00
Complemento Salarial	18,18	545,40	8.181,00
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	85,84	2.575,20	40.392,33
HORA EXTRAORDINARIA	23,07		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	32,48		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Liquidador		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,27	1.778,10	26.967,85
Complemento Salarial	10,02	300,60	3.657,30
Liquidación y jornada continua	2,24	67,20	817,60
Quebranto de moneda	3,16	94,80	1.153,40
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	74,69	2.240,70	34.360,48
HORA EXTRAORDINARIA	19,91		

Categoría	Liquidador		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Liquidador subjeft		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	60,61	1.818,30	27.577,55
Complemento Salarial	17,15	514,50	6.259,75
Liquidación y jornada continua	2,24	67,20	817,60
Quebranto de moneda	3,16	94,80	1.153,40
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	83,16	2.494,80	37.572,63
HORA EXTRAORDINARIA	22,67		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,58		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 1		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	53,60	1.608,00	24.388,00
Complemento Salarial	2,05	61,50	748,25
Liquidación y jornada continua	1,73	51,90	631,45
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	57,38	1.721,40	27.532,03
HORA EXTRAORDINARIA	18,19		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	9,52		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,50		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 2		
	Conceptos	Día	Mes 30 días
Salario Base	55,69	1.670,70	25.338,95
Complemento Salarial	5,17	155,10	1.887,05
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	60,86	1.825,80	28.990,33
HORA EXTRAORDINARIA	19,68		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	10,99		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 3		
	Conceptos	Día	Mes 30 días
Salario Base	56,31	1.689,30	25.621,05
Complemento Salarial	9,44	283,20	3.445,60
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	65,75	1.972,50	30.830,98
HORA EXTRAORDINARIA	19,91		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	11,15		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 4		
	Conceptos	Día	Mes 30 días
Salario Base	58,09	1.742,70	26.430,95
Complemento Salarial	13,26	397,80	4.839,90
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	71,35	2.140,50	33.035,18
HORA EXTRAORDINARIA	20,57		

Categoría	Nivel 4		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	11,15		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Nivel 5		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	61,19	1.835,70	27.841,45
Complemento Salarial	16,47	494,10	6.011,55
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	77,66	2.329,80	35.617,33
HORA EXTRAORDINARIA	22,86		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	11,37		
TURNO DE GUARDIA	0,74		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,58		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Oficial administrativo		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	60,60	1.818,00	27.270,00
Complemento Salarial	16,28	488,40	7.326,00
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	76,88	2.306,40	36.360,33
HORA EXTRAORDINARIA	22,86		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,58		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		
Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.			

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Ordenanza		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	54,84	1.645,20	24.678,00
Complemento Salarial	3,01	90,30	1.354,50
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	57,85	1.735,50	27.796,83
HORA EXTRAORDINARIA	18,19		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,48		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,49		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Telefonista		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	54,84	1.645,20	24.678,00
Complemento Salarial	3,01	90,30	1.354,50
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	57,85	1.735,50	27.796,83
HORA EXTRAORDINARIA	18,19		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,48		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Agente de control		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	56,92	1.707,60	25.898,60
Complemento Salarial	4,18	125,70	1.529,35
Liquidación y jornada continua	3,59	107,70	1.310,35
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	64,69	1.941,00	30.502,63
HORA EXTRAORDINARIA	18,19		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		

Categoría	Agente de control		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
PLUS NOCTURNO	10,01		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	28,50		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

**TABLAS SALARIARES FINALES PARA EL AÑO 2019
(CON INCREMENTO DE 1,70%) (1,017)**

BIOBIDE JORNADA ANUAL 1.592 HORAS

Categoría	Supervisor taller movil		
Conceptos	Día	Mes 30 días	Año
Salario Base	59,27	1.778,10	26.967,85
Complemento Salarial	19,68	590,40	7.183,20
Liquidación y jornada continua	2,24	67,20	817,60
Paga de marzo			1.764,33
TOTAL	81,19	2.435,70	36.732,98
HORA EXTRAORDINARIA	22,67		
PLUS FESTIVO	40,11		
PLUS SÁBADO	20,05		
PLUS NOCTURNO	10,99		
MÓDULO ANTIGÜEDAD	30,23		
NOCTURNIDAD PARCIAL	2,50		

Cada bienio: 5,00% Cada quinquenio: 10,00% (en 455 días/año). SUBIDA ANTIGÜEDAD= 1,70%.

	1,007	1,016	1,010	1,012	1,017
	2015	2016	2017	2018	2019
Artículo 4. – Dietas					
Comida	12,44	12,64	12,78	12,93	13,15
Cena	7,44	7,56	7,64	7,73	7,86
Artículo 7. – Pagas extraordinaria de marzo					
Personal con jornada parcial (excepto jubilados)	920,00	970,00	1.020,00	1.032,24	1.082,24
Artículo 7. – Complemento ad personam					
	2,93	2,98	3,01	3,05	3,10
Artículo 13. – Retirada de carnet					
	1.886,43	1.916,61	1.937,70	1.960,95	1.994,29
Artículo 14. – Seguro de accidentes individuales					
Muerte	35.000,00	35.560,00	35.951,16	40.000,00	40.680,00
Incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo por accidente	25.000,00	25.400,00	25.679,40	40.000,00	40.680,00
Incapacidad permanente total para toda clase de trabajo por accidente				40.000,00	40.680,00
Artículo 17. – Ropa de trabajo					
Importe equivalente a la cartera	32,41	32,93	33,29	33,69	34,26
Dotación de zapatos Inspección	59,87	60,83	61,50	62,24	63,30
Artículo 19. – Ayuda a los discapacitados					
Por cada Hijo discapacitado al año	831,50	844,80	854,09	1.000,00	1.017,00
Artículo 27. – Fondo social					
Aportación de la Empresa en el año 2015-2016-2017	32.541,57	33.062,24	33.425,92	38.425,92	39.079,16
Disponible para el comité	4.528,57	4.601,03	4.651,64	4.707,46	4.787,49

ANEXO IV
ZONAS TRASLADO DE PERSONAL

Estas son las zonas de Influencia donde se presta a Agosto 2012 el Servicio de traslado de Personal de Bilbobus:

1. Gran Bilbao

Área metropolitana de Bilbao.

2. Margen Izquierda

Las poblaciones comprendidas en la Margen Izquierda de la ría de Bilbao: Valle de Trápaga-Santurtzi-Portugalete-Sestao-Barakaldo.

3. Margen Derecha

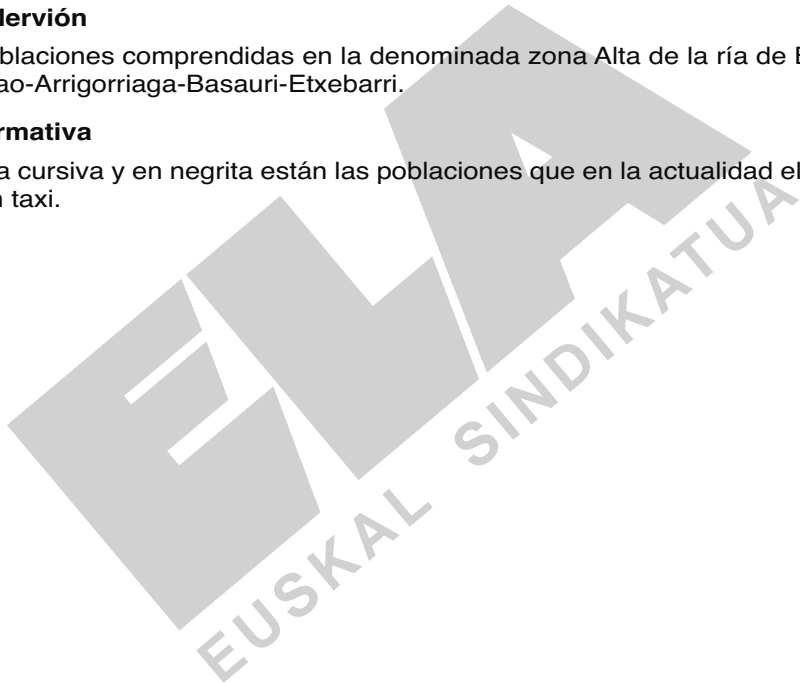
Las poblaciones comprendidas en la Margen Derecha de la ría de Bilbao: Getxo-Algorta-Leioa-Erandio-Astrabudua-Sondika-Derio

4. Alto Nervión

Las poblaciones comprendidas en la denominada zona Alta de la ría de Bilbao: Galdakao-Ugao-Arrigorriaga-Basauri-Etxebarri.

Nota informativa

En letra cursiva y en negrita están las poblaciones que en la actualidad el servicio se presta con taxi.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN AUTOBUSES URBANOS DE BILBAO, S.A.U.**1. Introducción**

1.1. El denominado Marco Ético de Autobuses Urbanos de Bilbao, S.A.U. —en adelante Biobide—, contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado.

En ese marco de principios y valores éticos, Biobide manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

1.2. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de Biobide deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

1.3. En virtud del presente código de conducta, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

1.4. Todos los trabajadores tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

1.5. Las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

1.6. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos junto con la Comisión de Igualdad, establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro del Grupo.

2. Código de conducta para la prevención del acoso**2.1. *Ámbito personal***

La presente política será de aplicación a todos los empleados de Biobide, tanto en las instalaciones de las compañías que formen parte de aquel, como en los emplazamientos en los que nuestros empleados lleven a cabo la prestación de sus servicios.

2.2. *Definiciones*

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con diferentes tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o cualquier otro tipo de acoso, raza, religión, etc.

- Acoso laboral o mobbing es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción

profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

- Acoso sexual. Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.
- Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2.3. *Decálogo de prevención del acoso*

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de esta Compañía quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Conviene señalar que los gestores de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que Biobide, tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los gestores de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier gestor que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de los responsables de Recursos Humanos o de la Comisión de Igualdad

La finalidad de este decálogo es facilitar a los gestores de equipos y al resto de trabajadores una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes 10 medidas:

1. *Respeto*: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. *Comunicación*: No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores. Se velará por la integración de todos los trabajadores durante toda su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación

de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a algún trabajador, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3. *Reputación:* Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.

Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. *Discreción en la reprensión:* Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las reprensiones que deban realizarse a un trabajador se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, del trabajador afectado por la conducta del trabajador reprendido.

5. *No arbitrariedad:* Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva.

Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el trabajador resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquier trabajador se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. *Uniformidad y equidad:* La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.

La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. *Prohibición de comportamientos sexuales:* Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. *Regalos no deseados:* No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario.

9. *Evitar hostigamiento:* Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directas o indirectas.

En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo —o solicitud— de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares, etc.), derechos que mayoritariamente disfrutaban las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. *Oportunidades de formación y promoción:* Se velará por que todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al empleado —sobre todo empleada- que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

2.4. *Procedimiento para la resolución de conflictos*

Antes de comenzar a definir los pasos del procedimiento para la resolución de conflictos, es importante, tener en cuenta que:

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y debe proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias. Teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento al Responsable de RRHH o a la Comisión de Igualdad. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado de Biobide ha sido sometido a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento del Responsable de RRHH o Comisión de Igualdad de su centro de trabajo.

2. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal así como por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Para facilitar este procedimiento se ha diseñado un formulario «Anexo I» (pendiente crear). Una vez cumplimentado deberá remitirlo al Director de RRHH o a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

3. Recibida y tramitada la denuncia, la Comisión de Igualdad se procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un instructor.

4. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

5. Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

6. Según la gravedad de los hechos denunciados el instructor decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor externo pudiendo proponer al Director de RRHH, la adopción de medidas cautelares.

7. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

8. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todos los presentes, (instructor, denunciante, denunciados, testigos y/o comparecientes).

9. Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

10. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, el Instructor emitirá informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

11. Corresponderá a la Dirección General la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por el Instructor.

12. La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado.

13. A la vista de la experiencia existente sobre denuncia de supuesto de acoso eventualmente sufridos en el seno de Biobide, la División de Recursos Humanos junto con la Comisión de Igualdad, dentro del marco de la política para prevenir el acoso, coordinará un seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

14. Cualquier empleado podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todo empleado al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse igualmente al responsable de RRHH o a la Comisión de Igualdad del centro.

15. Durante el tiempo que dure todo el proceso, la Empresa se compromete a poner de su parte a instancias del acosado, las medidas necesarias para la no coincidencia en el ámbito laboral de las dos partes (cambio de turno, cambio de línea, posible permiso...).

16. El archivo de las actuaciones realizadas será custodiado por el Comité de Igualdad.

17. Finalmente, todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al caso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

BOLSA DE TRABAJO DE AUTOBUSES URBANOS DE BILBAO, SAU BIOBIDE
REGLAMENTO REGULADOR**Introducción**

La contratación del personal será única y exclusivamente función de Biobide, atendiendo siempre a criterios de igualdad, merito, capacidad y adecuación del candidato/o al perfil del puesto.

1. Personal que compondrá la Lista de eventuales y funcionamiento interno de la bolsa:
 - A) Lo compondrán las personas eventuales, con independencia de la modalidad de contrato y tipo de jornada:
 - A.1) Aquellas que ya formaban parte de la lista a 31 de diciembre de 2014, además de las correcciones, inclusiones que se deriven de esa lista.
 - A.2) Las personas que una vez acabada la lista existente y por necesidades del servicio la empresa tenga la necesidad de contratar, o se produzca una vacante. La inclusión en la bolsa de trabajo será por fecha de contratación, en caso de coincidir en la fecha se atenderá al número de matrícula.
 - A.3) Será una lista para cubrir posibles eventualidades y causas no estructurales, como las siguientes: Bajas por IT, vacaciones, excedencias con reserva de puesto, embarazo, maternidad, paternidad, licencias y permisos, días y horas acumuladas, crédito de horas sindicales, cursos de formación, etc.
 - B) Funcionamiento:
 - B.1) El personal de la lista de eventuales, será quien ocupe las vacantes que existan en cada momento de la categoría de conductor cobrador en función de las necesidades estructurales y por cualquiera de las siguientes causas. Jubilación, jubilación parcial, baja voluntaria, incapacidad absoluta o permanente con resolución definitiva, fallecimiento, otro destino o categoría profesional, aumento de líneas y servicios, etc.
 - B.2) Cuando se produzca alguna de las causas del punto anterior, pasará a cubrir la vacante la persona que ocupe en ese momento el primer puesto de la lista de eventuales, aunque en la fecha en que se produce la vacante no se encontrase de alta en la empresa. Seguidamente todo el personal subirá puesto en la lista. Si se produce una baja definitiva en la lista de eventuales por motivos que no sean pasar la primera persona a cubrir vacante, todo el personal por debajo subirá un puesto, hasta llegar al número de la lista donde se ha producido la baja definitiva.
 - B.3) Si en la fecha que se produce una vacante, la persona que ocupa el primer puesto en la lista de eventuales se encuentra en situación de IT, maternidad, paternidad o cualquier tipo de licencia o permiso legalmente establecido y por cuya causa, la empresa no pudiese legalmente realizar en esa fecha un contrato de relevo, esta vacante se cubrirá con la persona siguiente en la lista de eventuales, la persona que no ha podido ser contratada seguirá en la lista, para acceder al siguiente contrato relevo.
 - B.4) En el supuesto de encontrarse la persona trabajando en la empresa cuando le corresponda por orden de listado, pasar a cubrir una vacante en el grupo de especiales con contrato relevo, se le cambiará su contrato por el citado contrato relevo. Para cubrir la plaza que queda vacante, deberá ofrecerse al siguiente de la lista que tenga un contrato peor en cuanto a duración o porcentaje, pudiendo ser rechazado por este, en cuyo caso se ofrecerá al siguiente de la lista que tenga la misma circunstancia.

2. Notificación a las personas que componen la lista de eventuales. El modo de notificación será en todos los casos mediante llamada telefónica, bien sea a teléfono móvil o fijo, e independientemente de la necesidad, ya sea urgente o no. Para este fin la empresa dispondrá en activo de un número de teléfono, en el que las llamadas queden registradas y puedan así ser comprobadas y cotejarse en el caso que se solicite a modo de justificante. Este número de teléfono será puesto en conocimiento de todo el personal eventual. Tal justificante podrá ser requerido por la comisión de empleo y formación, o representación legal del interesado. A la hora de contactar con las personas de la lista de eventuales para contratarles, se distinguirán entre dos casos:

- A) Casos urgentes (para sustitución en caso de IT) Se considera caso urgente aquel que se precise realizar un contrato en un plazo inferior a 24 horas. No se informará por teléfono del tipo de contrato eventual a concertar o su posible duración. Se notificará mediante llamada de teléfono a la persona. Si no se logra contactar con la correspondiente persona eventual, tras haber realizado las llamadas tanto al número de teléfono móvil como al número de teléfono fijo, se realizará una segunda llamada pasados 15 minutos. De no haber respuesta, se pasará a la siguiente persona de la lista de eventuales y se procederá del mismo modo en todas las llamadas que se realicen.
- B) Casos no urgentes Serán casos no urgentes aquellos no contemplados en el caso anterior. Se notificará mediante llamada de teléfono según el método establecido, pero en este caso se efectuaran como mínimo 2 llamadas a la persona que corresponda en el plazo de 4 horas, si no hubiese respuesta por esta persona, se pasará a la siguiente de la lista de eventuales. Cuando tenga que cubrirse una vacante en el grupo de 100 especiales mediante contrato de relevo, se procederá del mismo modo especificado en el párrafo anterior pero se repetirá este procedimiento durante 3 días laborables, tomándose este periodo como plazo límite para dar respuesta.

En el supuesto de que no haya respuesta o esta sea negativa:

- 1) En el supuesto de tener que cubrir una vacante, de no poder contactar con la persona que le corresponde por listado la respuesta sea negativa, entrará la primera que dé contestación por orden de lista.
- 2) A la persona con la cual no se ha podido la empresa poner en contacto o su respuesta ha sido negativa, dispondrá de un periodo de 10 días después de las llamadas para acreditar justificación, si así lo hace, no perderá su puesto en la lista de eventuales, siendo el primero que deberá ser llamado para el siguiente contrato. De no presentar esta, pasará inmediatamente a ocupar la última posición de la lista, siendo las justificaciones las siguientes:
 - a) Cuando sea nombrado/a elegido/a para cargo de representación política.
 - b) Cuando contraiga matrimonio o unión no matrimonial (mediante documentación de libro de familia o pareja de hecho), el aspirante tendrá derecho a ausentarse 20 días naturales como máximo.
 - c) Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, siendo necesaria la presentación del correspondiente justificante emitido por la Seguridad Social.
 - d) Cuando la trabajadora se encuentre en las 10 semanas anteriores al parto, o dentro de las 17 semanas posteriores al mismo, que para los partos múltiples será dentro de las 19 semanas.
 - e) En los casos de adopción se aplicará el mismo tratamiento y se acepta como causa de renuncia.
 - f) Fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, limite 5 días. De dichas justificaciones, se dará traslado a la representación sindical.

- g) En caso de encontrarse trabajando en otra empresa, podrá ser causa justificada una sola vez. En caso de rechazo de un contrato una segunda vez dicha persona pasaría a ocupar el último puesto de la lista.
- h) Cuando se encuentre privado de libertad.

3. Control de la lista y de la bolsa de trabajo. Para el control de quienes componen en cada momento la lista de eventuales, como de su funcionamiento interno o externo y de los casos excepcionales que pudieran ocurrir, se hará cargo la comisión de empleo y formación. Esta comisión en caso de reclamación estudiará cada caso que se plantee, tendrá y tomará las decisiones que considere oportunas, siempre y cuando no vulnere lo ya establecido. La comisión de empleo y formación será la encargada del seguimiento para el correcto funcionamiento de la lista de eventuales.



**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tias

Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

Izena: **NAN/EIZ:**

Nombre

DNI/NIE

1. abizena: **Emakumezkoa**

1º apellido

Mujer

2. abizena: **Gizonezkoa**

2º apellido

Hombre

Helbidea:

Dirección

Herria: **Posta kodea:**

Localidad

CP

Herrialdea:

Provincia

Jaioteguna:

Fecha de nacimiento

Jaiotze herrialdea:

Lugar de nacimiento

Telefona: **Mugikorra:**

Teléfono

Movil

E-posta:

E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa:

Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (banku kontua): /

Nº IBAN (cuenta bancaria):

Lantokia:

Empresa

Enpresaren G.S. ko zenbakia:

Nº Seg. Social de la empresa

Helbidea:

Domicilio

Herria:

Localidad

Lanbidea:

Profesión

Kategoria:

Categoría

Lan-hitzarmena:

Convenio

Sindikatuak betetzeko
A rellenar por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

DATU PERTSONALEN BABESARI BURUZKO INFORMAZIO-POLITIKA / POLÍTICA INFORMATIVA EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ELA-EUSKAL SINDIKATUAK jakinarazten dizu datu pertsonalak afiliazio-eskaria kudeatzeko eta afiliatuarekin harremana izateko tratatzen direla, oinarritzat hartuta sindikatu bateko uneko edo izandako kideen datu-tratamendua, DBAOaren 9.2.d) artikulua araber. Zure datuak ez zaizkio beste inori emango, bi kasutan salbu: betebeharrak legal baten ondorioz edota errenta aitortzen sindikatuari ordaindutako kuoten kenketa fiskala kudeatu ahal izateko, DBAOaren 9.1 artikulua baita. Zure datu pertsonalen tratamenduaren inguruko eskubideak gauzatzeko eskaria bidal dezakezu honako helbidera: **dbo@ela.eus**. Datuen tratamenduari buruzko informazio gehiago duzu **www.ela.eus** webguneari pribatutasun atarian.

ELA-EUSKAL SINDIKATUA le informa de que los datos personales son tratados para gestionar la solicitud de afiliación y mantener una relación con la persona afiliada, basado en el tratamiento de datos referido a miembros actuales o antiguos de una organización sindical, en base al art. 9.2.d) RGPD. Sus datos no serán comunicados a terceros salvo en cumplimiento de una obligación legal o con su consentimiento para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta de las cuotas satisfechas al sindicato, en base al art 9.1 RGPD. Puede ejercer los derechos vinculados al tratamiento de sus datos personales enviando su petición a **dbo@ela.eus**. Tiene a su disposición información adicional sobre este tratamiento de los datos en el portal de privacidad del sitio **www.ela.eus**

Pribatutasun politika irakurri eta ulertzen dut.
He leído y comprendo la **política de privacidad**.

ELAk nire datu pertsonalak Foru Ogasunari helaraztea, Errenta aitortzen ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin ahal izateko:

Que mis datos personales sean comunicados por ELA a la Hacienda Foral para posibilitar la deducción fiscal de las cuotas satisfechas al sindicato en la declaración de la Renta:

BAIMENTZEN DUT
AUTORIZO

EZ DUT BAIMENTZEN
NO AUTORIZO

HELBIDERATZEA / DOMICILIACIÓN

Helbideratzeko aginduaren eskabide-orrria sinatuz gero, batetik ELAri baimena emango diozu bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidal diezazkion, eta bestetik, finantza erakundeari, ELAren jarraibideen arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontuan hartuta, eskubidea duzu finantza-erakundeak itzulketa egin diezazun berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi aste epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT
AUTORIZO

EZ DUT BAIMENTZEN
NO AUTORIZO

Izen abizenak
Nombre y apellidos

NAN:
DNI:

SINADURA
FIRMA

DATA:
FECHA:

