

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

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

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

Artículo 2º.- Ámbito personal.

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

Artículo 3º.- Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio abarcará el período comprendido entre el 1 de Enero de 2.008 y el 31 de Diciembre de 2010, con independencia de la fecha de su firma, salvo que expresamente se establezca otro criterio en alguno de sus apartados o conceptos.

Este convenio podrá ser prorrogado de mutuo acuerdo por un plazo de dos años, hasta el 31 de Diciembre de 2.012, si no existe denuncia del mismo antes del 31 de Octubre de 2.010.

La posibilidad de prórroga o de denuncia expresa del convenio 2008-2010, se valorará en una reunión que se celebrará en la primera quincena de octubre de 2010.

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 4º.- Objeto y naturaleza de las condiciones pactadas.

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

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

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

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

Artículo 5º.- Compromisos del personal.

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

- 1.- A un aumento general de la productividad, en función de la organización del trabajo.
- 2.- A una disminución del absentismo.
- 3.- Ambas partes reconocen y acuerdan que ET/FV. precisa, para proporcionar un servicio de calidad adecuado a las necesidades del cliente, de una capacidad organizativa flexible que le permita dar una rápida respuesta a la demanda de servicio que en cada momento se le plantee, sin perjuicio de los procedimientos y normas establecidas en el presente Convenio.
- 4.- Así mismo, al objeto de lograr una mejor optimización de las instalaciones y de los recursos humanos, se conviene la necesidad de habilitar fórmulas que permitan el trabajo en condiciones diferentes que complementen a las actuales y que sean pactadas.

Artículo 6º.- Prelación Normativa.

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

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

Artículo 7º.- Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

TÍTULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8º.- Organización del trabajo

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de ET/FV, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta previa e información reconocidos a los/as trabajadores/as en los artículos 40, 41 y 64-I del Texto Refundido del Estatuto de los/as Trabajadores/as, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 9.- Clasificación Profesional

Al objeto de adaptarse a las nuevas necesidades de la Empresa como consecuencia de los cambios tecnológicos y organizativos que se están produciendo, ambas partes acuerdan complementar el actual marco organizativo mediante la puesta en marcha de una experiencia piloto basada, inicialmente, en la agrupación de los siguientes puestos de trabajo o categorías afines :

- Operador/a Puesto de Mando
- Agente de Tren
- Agente de Operaciones
- Maquinista-Motorista
- Jefe/a de Tren
- Operador/a Información / Estaciones
- Jefe/a de Estación
- Auxiliar de Estaciones
- Encargado/a de Apeadero
- Interventor/a

En este marco, la Comisión Paritaria será el órgano de desarrollo y aplicación gradual de esta nueva experiencia, requiriéndose para su aplicación y desarrollo el acuerdo previo en el seno de la misma, destacándose el carácter voluntario de su aplicación a nivel individual.

Tras ello, la Comisión valorará las experiencias planteadas, para así, y previo acuerdo, poder extender a otras categorías de la Empresa este nuevo sistema organizativo.

Los puestos de trabajo mantienen su vigencia como soporte del sistema, con un carácter dinámico, para adaptarse a las nuevas necesidades derivadas de la evolución de la Empresa

Este marco facilitará la evolución de los/as trabajadores/as desde la situación actual hacia puestos de trabajo que favorezcan su estabilidad funcional y geográfica, hacia situaciones de carácter definitivo, no utilizándose para la aplicación de polivalencias funcionales.

Antes de convocar un concurso-oposición la Comisión atenderá las peticiones de cambio dentro de las categorías afines enumeradas, por exigencias derivadas de las necesidades de adecuación de la Organización. El personal habrá demostrado previamente su capacitación profesional para su nuevo puesto de trabajo tras curso de formación y/o por informe de evaluación del desarrollo de su nueva actividad y superar asimismo el periodo de prueba correspondiente.

Artículo 10º.- Plantilla.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se garantizará, durante la vigencia del Convenio y en circunstancias homogéneas, una plantilla mínima de 674 trabajadores/as.

Artículo 11º.- Condiciones del personal declarado sobrante.

1.- Determinación del personal sobrante.

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

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

2.- Obligaciones y derechos del personal declarado sobrante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.- Prioridad.

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

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

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

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

4.- Indemnizaciones.

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

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

La indemnización, a tanto alzado, será de 1.500 Euros cuando la comparación de distancias establecidas determine un alejamiento mínimo de 4 Kms., y 300 Euros más por Km. o fracción con un tope máximo de 9000 Euros.

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

En caso de desacuerdo se someterá la decisión al procedimiento de arbitraje en el Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II) de 22 de Junio de 1.990.

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

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

En defecto de la vivienda, la Empresa indemnizará con una cantidad a tanto alzado de 15.000 Euros, si la distancia del traslado se produce a más de 40 kms. y 9.000 Euros si la distancia se encuentra entre los 20 y 40 kms.

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

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

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

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

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

Artículo 12º.- Agente de tren / Agente único.

Las innovaciones tecnológicas que puedan ser implantadas en la explotación de los diversos tramos o líneas, la exigible seguridad y calidad de las instalaciones y parque móvil, y la necesaria cualificación profesional de los Recursos Humanos pueden posibilitar la realización del servicio de tren con AGENTE ÚNICO de la categoría profesional de Agente de Tren.

La realización del servicio en estas condiciones deberá ser autorizada por el órgano correspondiente de la Administración de la Comunidad autónoma del País Vasco y requerirá de la negociación específica sobre esta materia con la representación sindical.

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

Cuando un/a Agente de Tren efectúe servicios como Agente Único, percibirá una prima de 4,42 Euros. en 2.008, por jornada trabajada.

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

Artículo 13º.- Formación.

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

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

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

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

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

TÍTULO SEGUNDO

COBERTURA DE VACANTES

Artículo 14°.- Cobertura de vacantes estructurales

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

Las vacantes de las categorías profesionales del nivel 10 se cubrirán mediante libre designación de la Dirección de la Empresa. Las vacantes de las categorías profesionales encuadradas en el nivel 9 se cubrirán alternativamente, al 50 %, mediante libre designación y concurso-oposición, independientemente de la especialidad de que se trate.

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

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

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

- Los exámenes se realizarán en concurrencia entre los trabajadores/as fijos/as y los trabajadores/as eventuales integrantes de las convocatorias externas.
- El personal eventual se ordenará por detrás del personal fijo.
- Las Convocatorias Internas tendrán una duración según lo estipulado en Convenio.
- Tendrán la misma duración para fijos y eventuales.
- Los/as trabajadores/as eventuales integrantes de las bolsas provenientes de Convocatorias externas no podrán acceder a las convocatorias que se realicen para puestos de trabajo ya contemplados en su convocatoria de origen, por tener ya un orden establecido.
- Todos los componentes de las bolsas que puedan presentarse en las condiciones anteriormente mencionadas lo harán en concurrencia.

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

- a) Reincorporación por pérdida de la situación de Incapacidad Permanente Total.
- b) Acoplamiento de sobrantes
- c) Acoplamientos por Incapacidad
- d) Reincorporación de Excedencias

- e) Traslados Voluntarios
- f) Aprobados sin plaza fijos en Lista de Espera
- g) Aprobados sin plaza integrantes de Bolsa de Trabajo en Lista de Espera
- h) Aplicación del nuevo sistema organizativo de Clasificación Profesional.
- i) Resolución del Concurso-Oposición
- j) Permutas

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

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

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

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

El traslado voluntario sólo se podrá realizar entre plazas de la misma categoría.

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

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA COBERTURA DE PLAZAS ESTRUCTURALES VACANTES

Características del procedimiento.

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

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

Criterios a seguir:

1.- Se publicarán convocatorias de aquellas plazas que, previsiblemente, se necesitarán en los próximos dos años, sin ser necesaria la existencia de vacantes.

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

2.- Una vez realizadas las pruebas de cada convocatoria, se procederá a la publicación de resultados, en principio como APROBADOS SIN PLAZA. Esta situación tendrá una validez

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

3.- La cobertura de las plazas que vayan surgiendo, se realizará según el criterio de prioridades que recoge la reglamentación actual y a continuación con los aprobados sin plaza, en el orden de su publicación, que resultará de las puntuaciones alcanzadas en el conjunto de las pruebas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15º.- Cobertura de vacantes temporales

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

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

2.- Personal de Bolsas Oficiales cuyo ámbito de actuación abarque dicha vacante.

Solamente en el supuesto de no poderse cubrir las vacantes con personal proveniente de los apartados anteriores, se podrán cubrir, con carácter excepcional, a través de:

3.- Personal facilitado por los servicios públicos de empleo (Langai, INEM o servicios municipales de empleo), o por las escuelas profesionales correspondientes.

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

Artículo 16º.- Permutas

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

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

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

Artículo 17º.- Tribunal Examinador

COMPOSICIÓN

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

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

La representación de la Empresa ostentará la presidencia y la secretaría ambos con voz y voto.

OBJETIVO

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

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

La Empresa convocará al Tribunal Examinador al inicio de cada proceso de promoción o selección, comunicándoles:

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

- . Así mismo, previo a la realización de las pruebas selectivas, se depositarán en sobre cerrado un ejemplar de cada prueba a realizar.
- . Cuando la convocatoria sea externa, los miembros del Tribunal Examinador conocerán su contenido con antelación a su publicación, siendo los requisitos exigidos para su cobertura al menos iguales a los de la convocatoria interna.
- . Todas las publicaciones de convocatorias tanto internas como externas, así como las permutas, se realizarán en bilingüe (castellano y euskera), y se publicarán en comunicación interna, así como en Intranet, una vez habilitada esta posibilidad.
- . Los miembros del Tribunal Examinador tienen el derecho de acudir al lugar de celebración de los exámenes y velar por la objetividad en el ejercicio de las pruebas.
- . La preparación, corrección, puntuación y custodia de los exámenes corresponderá a la Empresa o en su caso a las consultoras en quienes se haya decidido delegar.
- . La Empresa presentará los resultados de las pruebas a los miembros del Tribunal Examinador así como la lista de los candidatos aptos y las reclamaciones si las hubiera.
- . Ante cualquier reclamación individual del examinado éste podrá ser asistido por los miembros de la representación Social en el Tribunal Examinador.
- . El Tribunal Examinador resolverá las posibles reclamaciones y circunstancias que se susciten en el transcurso de la convocatoria, teniendo su resolución recogida en acta, carácter decisorio.
- . Se establecerá un dossier de la convocatoria donde se recojan la convocatoria y sus anexos, las actas del Tribunal Examinador, los modelos de exámenes, resultados de las pruebas, reclamaciones, incidencias, etc. Este dossier será el expediente de la convocatoria estando a disposición del Tribunal cuando así se requiera.

MÉTODO PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Los titulares del Tribunal Examinador podrán ser sustituidos por otros miembros del Comité de Empresa siempre que por el motivo que fuera, se vean imposibilitados a ejercer sus funciones, bajo otorgamiento de representación por escrito del titular a favor del sustituto, comunicando tal circunstancia al Secretario del Comité Permanente. Cuando un miembro del Tribunal Examinador fuera candidato a una convocatoria, no podrá formar parte de dicho Tribunal hasta la resolución de la misma, sin perjuicio de poder ser miembro del Tribunal Examinador de otra convocatoria distinta.

TÍTULO TERCERO

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

Artículo 18º.- Jornada anual

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

El personal adscrito a Dirección (secretarias/os, chofer), llevará a cabo el horario y jornada que se necesite, en conformidad con la legislación vigente, por lo que excepcionalmente les será de aplicación el artículo 70 (Plus de Responsabilidad)

Artículo 19º.- Distribución de la jornada

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

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

- A lo largo de 43 semanas.
- Del resto del año 6 semanas tendrán carácter de vacaciones, correspondiendo otras tres semanas a los excesos de cómputo durante el año y a los festivos trasladados de fecha.

Se llevará un cómputo individual anual de horas efectivamente trabajadas.

Artículo 20º.- Cuadros de servicio

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

Para poder aplicar estos nuevos calendarios, es imprescindible acomodar los actuales criterios organizativos relativos a los Cuadros de Servicio a los nuevos que resulten de la aplicación de la planificación anual. De este modo, transitoriamente podrán coexistir residencias en las que se mantenga el actual sistema de Cuadros de Servicio, con su regulación propia, con residencias en las que exista una planificación anual del servicio, con las especificidades que este

sistema comporta, dado que en este caso el desarrollo de la jornada anual no lo determinará los cuadros de servicio, sino que se hará mediante la asignación personal anual de turnos de servicio.

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

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

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

1) **CÓMPUTO ANUAL**

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

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

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

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

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

1. El turno de trabajo
2. La hora de entrada y salida.

3. Las variables generadas.

En caso de Incapacidad Temporal:

1. Si hay grafiado un servicio, se computará lo grafiado. No obstante, cuando en un cómputo anual exista una situación de I.T. la jornada anual teórica individualizada será proporcional al periodo que se permanece de alta, respecto a la jornada teórica anual. Existirá exceso de horas trabajadas al final del ciclo anual si las horas que efectivamente se trabajan, superan la jornada teórica individualizada.
2. Si se trata de una semana de Absentismo, se computará la jornada semanal media. En caso de reintegrarse de la Incapacidad Temporal en la mitad de una semana de absentismo, se figurará descanso en Sábado y Domingo, computándose los días de IT a 7h.24. En días de Absentismo sueltos, se figurará a nivel teórico en Cuadros 7 horas 24' minutos, regularizándose su duración con la del turno efectivamente realizado que será la que se registre a efectos del Cómputo Anual.

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

1. Las horas de las jornadas efectivas trabajadas mes a mes
2. Los días en situación de I.T. (si los hubiere)
3. La jornada anual teórica.
4. La jornada anual teórica individualizada (sin parte proporcional situaciones de IT).
5. La jornada anual efectiva trabajada.
6. El exceso de horas (si lo hubiere)

El CÓMPUTO ANUAL al final del periodo se regularizará de la forma siguiente:

- Si el Cómputo Real es inferior a la Jornada Anual, se regularizará con ésta, iniciando el Cómputo Anual siguiente con Saldo = 0.
- Si el Cómputo Real (horas realmente trabajadas) es superior a la Jornada Anual teórica individualizada, el exceso producido al final del periodo de 52 semanas, se deducirá del cómputo a realizar el año siguiente, disfrutándolo de acuerdo con el *Responsable* de mano de obra correspondiente o, si no es posible el acuerdo, en las fechas que asigne la Inspección entre Junio y Septiembre (sin que exista derecho a percibir cantidad alguna por este disfrute).

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

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

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

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

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

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

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

Este descanso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

- El número de personas en cada tramo de explotación vendrá dado únicamente por el índice de absentismo global de la empresa del año anterior, considerándose a estos efectos exclusivamente el absentismo derivado de enfermedad y accidente de trabajo.
- En las previsiones de semanas completas para absentismo se fijará el número de semanas.
- En el caso de jornadas sueltas de absentismo, se señalará el día, dejando abierta su duración.

- En el caso de jornadas de reserva para fiabilidad del servicio, la clase de servicio (mañana/tarde) y su duración orientativa.
- Los tiempos de reserva y espera se considerarán a todos los efectos jornada laboral normal, por lo que el personal de estos turnos estará a plena disposición del servicio dentro de aquella, pudiendo establecerse para ellos actividades de carácter regular para completar las necesidades de la oferta de servicio o de las condiciones de trabajo. Los servicios grafiados en estas condiciones no podrán superar el 50% del total del tiempo de jornada del turno, procurándose no grafiar ningún tren ni en las dos primeras ni en las dos últimas horas de la jornada.
- El desarrollo de estas previsiones de mano de obra se hará público en los centros de trabajo antes de las 14 horas del viernes. Si una vez definida cada jornada, y por motivo de la heterogeneidad del absentismo, se produjera una variación de turno, consistente en la modificación de la jornada (mañana, tarde, noche, jornada partida,...) será compensada por una prima de 8,26 Euros, en concepto de Prima de Variación de Turno.

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

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

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

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

a) Norma general

	<u>Entrada</u>	<u>Salida</u>
Mañana	05,00 h.	15'00 h.
Tarde	13,00 h	23'30 h.

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

Todo el personal que trabaje turnos cuyos límites horarios estén dentro de la excepción del apartado b), así como todos los turnos nocturnos del personal al que afecta este Convenio, percibirán el importe correspondiente a 8,74 Euros para 2.008, que se abonarán en concepto de prima por tiempo entre jornadas.

11) Por cada jornada partida trabajada, el/la agente podrá elegir como compensación económica entre la alternativa recogida en el Art. 57 o la resultante de multiplicar el precio

de la hora prorrata por el tiempo de interrupción entre ambas partes de la jornada, valorado en horas, menos una hora y media que se supone una interrupción normal.

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

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

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

- Cómputo, más 170 Euros por noche incluyendo en esa cantidad todos los conceptos variables de Convenio que se generen.
- Cómputo, más los conceptos variables de Convenio que se generen, además de un día de descanso en periodo estival del año siguiente, de acuerdo con el Responsable de Mano de Obra.

14) SERVICIOS NOCTURNOS ESPECIALES EN CUADRO

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

Quedan expresamente excluidos los días 24 y 31 de Diciembre.

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

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

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

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

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

Víspera de festivo	→ 93,09 Euros
Resto de días (incluidos festivos)	→ 65,36 Euros

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

Artículo 21.- Disponibilidad

Calendarios laborales

En el caso del personal no sujeto a Cuadros de Servicio, la disponibilidad del tiempo de trabajo podrá traducirse en prolongaciones de jornada, a criterio del servicio según las necesidades, hasta un máximo de 40 horas/año, con un máximo de 3 días/mes y 6 horas/mes (2h. máximo por día) , a recuperar de acuerdo con el servicio (hora x hora), fuera de los periodos de verano, Semana Santa y Navidad. Esta disponibilidad no se utilizará en el turno de noche.

Cuadros de Servicio

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

Si, a iniciativa de la Inspección, un/a trabajador/a voluntariamente disfruta de descanso en lugar de trabajar su turno, percibirá la cantidad de 25,58 Euros.

De lunes a viernes la Empresa podrá disponer de :

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

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

Por cada día de descanso en Cuadros de Servicio efectivamente dispuesto por el servicio, el agente percibirá 25,58 Euros, en concepto de Prima de Disponibilidad de Descansos, que ya incluye la variación de turno. En caso de que la Disponibilidad se solicite para la realización de cualquier servicio nocturno la Prima de Disponibilidad de Descansos tendrá un valor 38,78 Euros.

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

Las modificaciones recogidas en los párrafos anteriores, que implican el abono de la Prima de Disponibilidad de Descansos (disposición o devolución de descansos en Cuadros de Servicio), no computarán en ningún caso a efectos de lo recogido en el Art. 73 (Prima Suplementario de absentismo) del presente Convenio Colectivo.

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

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

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

1. Quedan excluidos los días 25 de Diciembre y 1 de Enero, así como el resto de festivos anuales que no coincidan en fin de semana., con la excepción de los dos que se marcan antes de fin de año para el personal con turnos que no corren ese día (1 de Mayo y otro)
2. Solo podrá requerirse el día cuando el fin de semana anterior o posterior, el trabajador o trabajadora tenga grafiado descanso ambos días en su cuadro de servicio.
3. Se respetara el descanso mínimo de 36 horas semanales.
4. Se garantizará el tercio de fines de semana de libranza anual.
5. El trabajador o trabajadora podrá negarse una vez al llamamiento.
6. No se aplicará a los sábados nocturnos en cuadro.

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

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

Artículo 22º.- Servicios especiales

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

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

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

1. Personal temporal de la Bolsa de Trabajo.
2. Personal Voluntario.

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

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

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

Todo el personal que intervenga en los servicios especiales, independientemente de su puesto de trabajo, devengará 19,39 Euros/hora, más los conceptos variables que se hubieran generado durante la jornada.

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

Artículo 23.- Rotación.

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

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

A) Horas estructurales

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

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

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

B) Tiempo de presencia

Se consideran como tiempo de presencia las siguientes causas:

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

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

Artículo 25º.- Vacaciones

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

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

Las vacaciones podrán fraccionarse en períodos mínimos de una semana, siempre que las necesidades del servicio lo hagan viable. Si el disfrute coincide con recuperación de jornada (verano, puentes, etc.) dicha recuperación deberá llevarse a efecto con anterioridad o

posterioridad, salvo que sea a petición de la Empresa, en cuyo caso correrá a cargo de la misma.

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

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

25.2.- Todo aquel personal sujeto a cuadros que disfrute sus vacaciones en el período del 1 de Octubre al 31 de Mayo, percibirá una compensación económica de 197,50 euros en concepto de BOLSA DE VACACIONES.

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

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

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

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

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

25.5.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida con una IT derivada del embarazo, incluyendo los embarazos de riesgo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar el periodo no disfrutado en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

25.6.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida con las fechas de suspensión del contrato por paternidad fijadas por el interesado, se tendrá derecho a disfrutar el periodo no disfrutado en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión.

25.7.- Si antes del disfrute de las vacaciones o festivos trasladados de fecha se produce la situación de Incapacidad Temporal, se entiende suspendido el inicio del disfrute, trasladándose de fecha.

Si la situación de IT afecta únicamente a un periodo de vacaciones, o FSR más semana recuperada, independientemente del número de semanas que este periodo incluya, el mismo se trasladará íntegramente para ser disfrutado en otro momento. Este supuesto

podrá repetirse a lo largo de un mismo periodo de cómputo anual, pero siempre con la limitación de cinco semanas expuesta más adelante (es decir, del segundo periodo afectado únicamente se trasladarían dos semanas).

Si la situación de IT se prolonga afectando a más de un periodo de vacaciones, o FSR más semana recuperada (es decir, a dos o tres periodos), se trasladarán de fecha dos semanas de disfrute de entre las incluidas en el periodo de IT.

En el caso de calendarios de vacaciones con una distribución irregular de los periodos (por ej. 2+4+3 ó 3+4+2), se adoptarán las medidas correctoras para evitar que el personal que disfrute de los mismos se vea beneficiado o perjudicado con respecto al personal sujeto a una distribución regular de los periodos de vacaciones (3+3+3).

Si la situación de I.T. tiene lugar una vez iniciado el disfrute, se contabilizarán como disfrutados los días en que exista coincidencia con la situación de I.T., salvo si se produce hospitalización por un periodo superior a 48 horas o si la causa de la I.T. impide, a juicio del Servicio Médico por su gravedad o naturaleza, el disfrute de las vacaciones, suspendiéndose el disfrute y trasladándose de fecha los días restantes en estos dos supuestos.

Únicamente se podrá trasladar de fecha con motivo de situaciones de IT (bien sean anteriores a la fecha de disfrute o sobrevenidas a la misma, y afecten a uno o más periodos) un periodo máximo de 5 semanas de vacaciones no disfrutadas en su momento por año (a estos efectos el término incluye los festivos trasladados de fecha y la semana generada como exceso de cómputo).

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

Si se produce el alta antes de la finalización del periodo de cómputo del año correspondiente, el disfrute del periodo trasladado de fecha podrá invadir el periodo de cómputo del año siguiente. Si por el contrario, no se produce el alta antes del fin del periodo de cómputo, se perderá el derecho al disfrute del periodo trasladado.

Los puntos 25.5 y 25.6 serán también de aplicación al personal sujeto a Calendarios Laborales.

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

TITULO CUARTO

PERMISOS

Artículo 26.- Régimen de permisos

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

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

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

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

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

La concesión de permisos corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, la cual emitirá al efecto la oportuna autorización. La comunicación de la concesión de los permisos se

realizará a través del mando correspondiente, una vez cumplimentados los requisitos previos exigidos.

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

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

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

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

Artículo 27- Incompatibilidad entre permisos

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

Artículo 28.- Reingreso al puesto de trabajo

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

Artículo 29.- Permiso por maternidad y lactancia

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

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

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

En el caso de parto prematuro con falta de peso, o en aquellos casos en que el/la recién nacido/a precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, se

estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y a su desarrollo reglamentario.

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

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

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

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

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

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

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 30.- Permiso por paternidad

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

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

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

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

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

Artículo 31 .- Permiso por adopción o acogimiento

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

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

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

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

Artículo 32.- Permiso por matrimonio propio o de parientes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, DNI., Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.
- Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con el/la trabajador/a, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- Examen o renovación del carnet de conducir.
- Requerimientos y trámites notariales.
- Trámites necesarios en Organismos Oficiales.
- La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 40.- Permisos sin sueldo.

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

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

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

Artículo 41.- Permiso por asuntos propios

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

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

3.- Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones y su duración acumulada no podrá exceder de un año cada cinco años. El cómputo de los cinco años

comenzará el día en que se inicie el disfrute del permiso, de modo que si éste se concede por un periodo de un año continuado no podrá otorgarse otro de la misma naturaleza hasta transcurridos cinco años desde tal fecha. Para solicitudes por un periodo inferior, el cómputo comenzará igualmente el día en que se inicie el disfrute, y en el plazo de cinco años desde tal fecha podrán concederse permisos por asuntos propios por el periodo que reste hasta completar un año.

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

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

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

Artículo 42.- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

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

1.- Privación de libertad del trabajador/a.

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

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

Procederá la subsistencia de la suspensión de la relación laboral, cuando en la resolución inicial de invalidez del INSS, se haga constar un plazo para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante del interesado/a igual o inferior a 2 años, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 (retorno tras revisión de la incapacidad)

3.- Riesgo durante el embarazo y período de lactancia

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia regulados en el artículo 88, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social las cuantías necesarias para garantizar a la trabajadora la percepción del 100% de su salario real.

TITULO QUINTO

EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Artículo 43.- El personal incluido en el ámbito del Convenio tendrá derecho a situarse en excedencia forzosa o voluntaria. Ninguna de ellas otorga derecho a la percepción de cualquier tipo de salarios durante su disfrute.

Artículo 44.- La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto, cómputo de antigüedad y a presentarse a promociones y traslados.

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

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

Artículo 45.- El/la trabajador/a fijo/a que acredite, al servicio de ET/FV, como mínimo un año de antigüedad, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

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

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

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

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

Como trámite previo al reintegro, el excedente voluntario deberá pasar reconocimiento por el Servicio Médico de Empresa quien dictaminará si tiene la aptitud requerida para desempeñar el cargo a ocupar. Si el resultado fuera negativo podrá requerir nuevo reconocimiento médico en el plazo máximo de seis meses, quedando en la situación de

personal sobrante para acoplamiento, condicionado a la existencia de vacante, en el caso de segundo resultado negativo.

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

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

Artículo 46.- El/la trabajador/a fijo/a que pase a prestar servicios de carácter indefinido en cualquier Administración Pública, Organismo o Entidad del sector público, tendrá derecho a ser declarado en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.

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

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

Artículo 47.- Los/as trabajadores/as fijos/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

Artículo 48.- Reducción de jornada por cuidado de menores ó minusválidos psíquicos, físicos ó sensoriales y de parientes hasta 2º grado.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos los conceptos.

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

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

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

TITULO SEXTO

EUSKALDUNIZACIÓN

Artículo 49.- Promoción del Euskara.

a) Los acuerdos y publicaciones de la Empresa se confeccionarán en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Paulatinamente irán siendo confeccionados en las dos lenguas oficiales los impresos, formularios, documentos, etc., que se utilizan en el interior de la Empresa.

b) En los ascensos a puestos de trabajo que tengan una relación directa con el público, se puntuará el conocimiento del euskara en un 20 % sobre el aprobado.

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

Inspector/a, Supervisor/a.

Jefe/a de Estación.

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

Auxiliar de Estaciones.

Encargado/a de apeadero.

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

Conserje.

Telefonista.

Ordenanza.

Personal del servicio de Tesorería e Intervención.

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

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

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

- Un nivel de conocimientos de Euskara del orden de 3 en la escala HABE, o

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

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

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

La Dirección muestra su disposición para liberar hasta cinco personas para el estudio del Euskera durante la vigencia del presente Convenio.

La concesión de estos permisos estará sujeta al cumplimiento del objetivo de reducción de un 30% en las horas concedidas para permisos retribuidos.

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

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

Artículo 50.- Plan de Euskera

Durante 2008 se procederá a la revisión y actualización del Plan de Euskera, para posteriormente continuar con la aplicación del mismo en los términos y con el alcance que se acuerde.

TÍTULO SEPTIMO

ATENCIONES SOCIALES

Artículo 51.- Ayuda Escolar.

Se destina un montante de 36.820,95 Euros para el fondo de becas de estudio o ayudas escolares, conforme a lo establecido por la Comisión de Atenciones Sociales.

Artículo 52.- Ayuda a minusvalías.

Además de la cantidad que la Seguridad Social abona al trabajador/a por cada hijo/a afecto de minusvalía, la Empresa abonará un complemento fijo de 93,95 Euros mensuales.

Artículo 53.- Acoplamiento a puestos de trabajo por disminución física psíquica.

Cuando una persona sea declarada afecta de una Incapacidad Permanente en grado de Absoluta, o Gran Invalidez, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, sin compensación alguna, con excepción de la cobertura de seguro pactada para este supuesto en el artículo 64.

La Empresa acoplará en un puesto de trabajo acorde con su capacidad a los disminuidos/as físicos y psíquicos a los que les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total por el organismo oficial competente, percibiendo su salario por la escala salarial del nuevo puesto de trabajo.

Las personas declaradas afectas por una IPT verán rescindida su relación laboral al cumplimiento de los 55 años, percibiendo 175 mensualidades de la antigüedad de la tabla especial del anexo II., sin que tal medida suponga una disminución de la plantilla fija. Esta misma cantidad será aplicable al artículo 60.b actual.

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

A aquellos trabajadores que por cumplir 55 años deban rescindir su relación laboral, se les garantizará una cantidad mínima de 75.000 euros, por la suma de este concepto y de la cobertura de seguro.

Las 175 mensualidades de la antigüedad a que hacer referencia este punto, así como la cobertura de seguro detallada en el artículo 64, se abonarán también a aquellos trabajadores mayores de 55 años a los que les sea reconocida una IPT y deban, por lo tanto, abandonar la Empresa.

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

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

Artículo 54º.- Absentismo y complemento de la prestación por enfermedad y accidente.

54.1. En cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto por el Artículo 5 del presente Convenio Colectivo y el Artículo 20-4 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes cauces:

a) Verificación del estado de enfermedad o accidente:

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

El/la trabajador/a deberá personarse ante el Servicio Médico, siempre que éste así le reclame y su situación lo permita. Como compensación de los gastos de desplazamiento que se ocasionan se abonará la dieta del Artículo 82.

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

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

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

c) Pérdida del Complemento de Empresa:

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

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

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

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

Artículo 55.- Carnets de viaje.

Tendrá derecho a carnet gratuito el personal en activo y jubilados, y su cónyuge, e hijos/as hasta la edad de 26 años. A partir de esta edad se extingue el derecho, salvo para los hijos que sigan conviviendo con el/la trabajador/a y a sus expensas, considerándose a estos efectos el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

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

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

Artículo 56.- Intercambio de viajes con otras Empresas.

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

Artículo 57º.- Vales de comida.

Se mantiene el derecho a vales de comida actualmente existente en Atxuri, Lutxana, Durango, Rentería, Leioa, Zumaia y Amara.

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

- a) La empresa subvencionará el 50% del importe de las comidas.
- b) El descanso del mediodía será como máximo de una hora, salvo condición diferente pactada en calendarios laborales.
- c) Este derecho a vale podrá ser utilizado por el personal que trabaja en jornada partida, previo aviso, siendo incompatible con la percepción de la dieta.

Artículo 58º.- Uniformes y ropa de trabajo.

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

En el seno de la Comisión de Atenciones Sociales se estudiará la posibilidad de pasar a un sistema de reposición por deterioro, de modo que la disminución en el número de prendas repartidas revierta directamente en la calidad de las mismas.

Artículo 59º.- Material de trabajo.

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

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

Artículo 60º.- Jubilaciones.

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

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

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

Al personal que haya ingresado en la Empresa con anterioridad al 1 de Enero de 1.987, se le garantizará una antigüedad mínima de 25 años de servicio.

c) Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

Ambas partes adoptan en esta materia los siguientes acuerdos:

I.- Todo trabajador de la empresa al llegar a la edad de 60 años (o edad equivalente a estos efectos por gozar de coeficiente reductor) tiene derecho a acogerse voluntariamente a la jubilación parcial, y la empresa a admitirla y a realizar los actos necesarios para el buen fin de su solicitud, en los términos que se desarrollan a continuación siempre de acuerdo a la regulación general establecida en el Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y en concreto:

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

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

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

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

II.- Este acuerdo se mantendrá en vigor en la empresa, sin necesidad de posterior ratificación, hasta finalizar la vigencia temporal del actual Convenio Colectivo de empresa. Mantendrá su vigencia y plena eficacia, por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2010.

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

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

Artículo 61º.- Gastos de defunción y fallecimiento.

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

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

Artículo 62º.- Préstamos.

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

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

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

El tipo de interés para dichos préstamos será el 4 % anual

Artículo 58º.- Anticipos.

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

Artículo 63º.- Vivienda

Todos aquellos que al 25/06/81 vivieran en viviendas de la Entidad, conservarán el derecho mientras se mantengan en las mismas circunstancias de categoría profesional y residencia laboral.

Artículo 64º.- Seguro de Accidentes, Fallecimiento e Incapacidad

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

- a) Fallecimiento: 40.000 Euros.
- b) Incapacidad Absoluta: 40.000 Euros.

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

- a) Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez: 40.000 Euros
- b) Muerte: 40.000 Euros.

El coste de ambas primas se satisfará por mitad e iguales partes por Empresa y trabajadores/as, excepto la parte destinada a la Incapacidad Permanente Total, que correrá íntegramente a cuenta de la Empresa.

Artículo 65.- Protección Jurídica.

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

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

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

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

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

TITULO OCTAVO

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 66.- Principios generales.

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

Incremento General

El incremento general de las retribuciones para el año 2008, será de un 3 % con respecto a las retribuciones del año anterior para el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo.

Además, para 2.008 EuskoTren aplicará un incremento de otro 1,2 % destinado a la compensación de las mejoras de la productividad.

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

Retribución por objetivos

Con independencia de lo anterior, se mantiene el sistema de retribución por objetivos y se establece una bolsa económica de una cuantía máxima de 463.910,14 Euros para el año 2008, destinada a la aplicación de un complemento vinculado al cumplimiento de una serie de objetivos por el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo. Esta bolsa se mantendrá anualmente a lo largo de la vigencia de este Convenio, y su importe será actualizado conforme al incremento global que, en su caso, con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo.

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

La cuantía señalada corresponde a la plantilla existente al cierre del año 2007, debiendo ser revisada de modo proporcional a los incrementos o decrementos de la misma.

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

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

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

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

Los objetivos establecidos para el año 2008 y los criterios para su desarrollo se tratarán en el seno de la Comisión Paritaria.

Retribución Variable por Sábados, Puentes, Domingos y Festivos.

A fin de compensar los sábados, domingos y festivos realmente trabajados durante el año, se dedica a tal fin para 2008 una cantidad de 250.000 euros. Esta cantidad se consolidará y experimentará todos los años el mismo incremento global que con carácter general aplique la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La cuantía señalada corresponde a la plantilla existente al cierre del año 2007, debiendo ser revisada de modo proporcional a los incrementos o decrementos de la misma.

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

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

Tablas salariales

Los valores económicos de las tablas salariales para el año 2008 serán los que se desarrollan a continuación en cada uno de los apartados.

Artículo 67.- Salario valoración.

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

	<u>EUROS / MES</u>
Nivel 10	2.058,86
Nivel 9	1.939,06
Nivel 8	1.825,20
Nivel 7	1.712,55
Nivel 6	1.634,04
Nivel 5	1.551,63
Nivel 4	1.469,56
Nivel 3	1.408,02

Artículo 68.- Antigüedad.

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

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

	<u>EUROS</u> <u>CUATRIENIO</u>
Nivel 10	49,31
Nivel 9	46,73
Nivel 8	42,63
Nivel 7	38,23
Nivel 6	38,23
Nivel 5	38,23
Nivel 4	33,98
Nivel 3	33,98

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

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

Artículo 69.- Gratificación extraordinaria.

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

	EUROS
Nivel 10	2.058,86
Nivel 9	1.939,06
Nivel 8	1.825,20
Nivel 7	1.712,55
Nivel 6	1.634,04
Nivel 5	1.551,63
Nivel 4	1.469,56
Nivel 3	1.408,02

Artículo 70.- Plus de Responsabilidad (meter acuerdo)

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

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

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

PARTE FIJA:

Los trabajadores de los niveles 8, 9 y 10 incluidos en el listado que se acompaña, percibirán durante 2.007 una cantidad anual fija en concepto de Plus de Responsabilidad de:

- Nivel 8 - 3.500 euros
- Nivel 9 - 4.300 euros
- Nivel 10 - 6.500 euros

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

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

PARTE VARIABLE:

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

Para su obtención se evaluarán los siguientes factores:

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

Cada uno de estos factores está compuesto de tres elementos:

1. Eficacia y rendimiento.
 - 1.1 Solución de incidencias.
 - 1.2 Solución de conflictos.
 - 1.3 Gestión de recursos.
2. Disponibilidad.
 - 2.1 Absentismo
 - 2.2 Presencia.
 - 2.3 Actitud.
3. Liderazgo.
 - 3.1 Relaciones interpersonales.
 - 3.2 Gestión de equipos.
 - 3.3 Iniciativa.

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

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

Los factores y elementos a tener en cuenta para cada puesto de trabajo son los señalados en el documento entregado el 18/12/06.

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

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

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

Nivel Salarial 8 - Coeficiente 1

Nivel Salarial 9 - Coeficiente 1,20

Nivel salarial 10 - Coeficiente 1,40

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

CONSIDERACIONES SOBRE EL SISTEMA:

El Plus de Responsabilidad no tiene carácter consolidable.

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

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

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

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

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

Artículo 71.- Plus de Disponibilidad

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

Artículo 72.- Prima expendición de billetes.

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

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

- En las líneas del Txorierra se aplicará un 14,58 % sobre la cantidad recaudada en ruta.
- En la línea Bilbao-Hendaia y ramales se aplicará un 11,66 % sobre la misma cantidad.

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

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

Artículo 73.- Prima suplementarios/as de absentismo.

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

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

- 1) Se abonará esta prima al personal que en su Cuadro de Servicio tenga señalado al menos tres días al mes como Absentismo, al margen de su categoría profesional.
- 2) Igualmente se abonará a todo aquel personal mientras ostente en su puesto de trabajo la denominación de Suplementarios/as de Absentismo.
- 3) Además se abonará al personal Suplementario de Vacaciones en aquellos meses en los que no tengan grafiados turnos de Vacaciones a cubrir al inicio del ciclo vacacional, o cuando no puedan cubrir por necesidades del servicio los que tengan grafiados. En estos casos tendrán la consideración de Suplementarios/as de Absentismo a todos los efectos.

La cuantía de la prima será de 84,64 Euros/mes. Esta prima será incompatible con la de variación de turno.

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

Artículo 74.- Prima de autorización a la conducción.

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

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

Las personas autorizadas para la conducción de dichos móviles, percibirán una cantidad mensual de 23,00 Euros, mientras se mantenga vigente dicha autorización, y de 3,87 Euros. por cada jornada en que se realice efectivamente la función de conducir.

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

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

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

Artículo75 .- Prima nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas, tendrán una retribución en función de la jornada ordinaria de noche, según se especifica, independientemente de los Niveles Salariales:

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

<u>Euros</u> <u>hora</u>	<u>Euros</u> <u>hora</u>
<u>nocturna</u>	<u>nocturna</u>
a) 1,58	b) 2,78

Artículo76.- Prima por trabajo en sábados, domingos y festivos.

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

Domingos/Festivos	35,13
Sábados/Puentes	17,55

Artículo77.- Prima por tiempo entre jornadas.

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

	Importe en Euros
Descanso de 10 horas	--
Descanso de 9 horas	5,44
Descanso de 8 horas	10,86
Descanso de 7 horas	16,30

Artículo 78.- Brigadas de reparación urgente.

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

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

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

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

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

- Taller de Durango: 3
- Taller de Rentería: 2
- Taller de Lutzana : 2
- Taller de Leioa : 1
- Taller de Zumaia : 1

Retribuciones.

Por concepto de localización o de disponibilidad aunque no se realice ningún trabajo efectivo, se abonarán 117,07 Euros semanales.

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

Asimismo, se abonará la prima por trabajo en sábados, domingos y festivos conforme a lo previsto en artículo 76, considerándose como jornada diaria la jornada media semanal.

Los componentes de las B.R.U. y el personal de ayuda solicitado por la Dirección de la Empresa, cuando asistan a un servicio BRU, percibirán las horas trabajadas al precio de 21,01 Euros, computándose como trabajo desde la llegada a la residencia hasta el retorno a la misma.

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

Se establece 9 horas como el tiempo de descanso entre la última actuación BRU y el comienzo de la siguiente jornada normal de trabajo de mantenimiento. Las horas de descanso que coincidan con jornada de trabajo, tendrán la consideración de permiso retribuido. Si la finalización de la última actuación BRU es posterior a las tres de la madrugada, se considerará permiso retribuido la jornada del día siguiente, no compensable con horas extraordinarias.

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

1.- Por las horas dedicadas a una intervención BRU que coincidan con la jornada de mantenimiento ordinario de ese colectivo, se abonará al personal de BRU un importe fijo de 5,41 euros/hora, que sufrirá el incremento que se pacte en convenio, de modo que sumando lo abonado como jornada ordinaria más dicho concepto el importe total sea, en términos generales, igual al del precio de la hora BRU.

2.- Cuando una intervención BRU finalice invadiendo la jornada ordinaria de mantenimiento, una vez finalizada de modo obligatorio la intervención BRU, el trabajador podrá:

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

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

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

Artículo 79.- Horas prorrata.

El importe de las horas a prorrata, para los viajes sin servicio fuera de la jornada laboral, será de 4,96 Euros/hora.

Artículo 80.- Horas extraordinarias.

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

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

Los importes de las horas extraordinarias serán los siguientes:

	EUROS
Nivel 9	13,10
Nivel 8	12,14
Nivel 7	11,52
Nivel 6	10,40
Nivel 5	9,74
Nivel 4	9,53
Nivel 3	9,36

Artículo 81.- Quebranto de moneda.

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

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

Se fija la siguiente escala:

	EUROS
De 150,25 a 300,51 Euros	3,80
De 300,52 a 601,01 Euros	9,75

De 601,02 a 1.202,02 Euros	11,72
De 1.202,03 a 1.803,04 Euros	18,16
De 1.803,05 a 3.005,06 Euros	26,45
De 3.005,07 a 4.507,59 Euros	31,22
De 4.507,60 a 6.010,12 Euros	35,26
De 6.010,13 a 7.512,65 Euros	39,67
De 7.512,66 a 9.015,18 Euros	44,12
De 9.015,19 a 10.517,71 Euros	48,52
De 10.517,72 a 12.020,24 Euros	52,88
De 12.020,25 a 15.025,30 Euros	61,68
De 15.025,31 a 18.030,36 Euros	70,44
De 18.030,37 Euros en adelante	79,30

Por otro lado, no afectándoles lo anteriormente recogido, los Conductores-Cobradores percibirán por Quebranto de Moneda una cantidad fija de 0,81 Euros por día efectivo trabajado como Agente Único.

Artículo 82.- Dietas.

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

Este concepto se retribuirá atendiendo a las siguientes condiciones:

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

- a) Desplazamiento a más de 6 kms. de su residencia 9,60 Euros
- b) Desplazamiento a más de 12 kms. de su residencia 16,03 Euros
- c) Desplazamiento a más de 24 kms. de su residencia 32,02 Euros
- d) Desplazamiento a más de 48 kms. de su residencia 48,06 Euros

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

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

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

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

de 0 a 6 kms.

de más de 6 a 12 kms.

de más de 12 a 24 kms.

de más de 24 a 48 kms.

siempre con un máximo de 3½ horas a prorrata.

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

Dicha licencia no podrá ser compensada económicamente.

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

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

7º El personal de las Areas de Mantenimiento y Servicios Centrales, cuando se desplace en medios facilitados por la Empresa, devengará, independientemente de la distancia del desplazamiento, una dieta de) 9,60 Euros para comida y 9,60, Euros para cena, siempre que se produzca fuera de su residencia, porque las circunstancias así lo requieran, por lo que no cobrará dieta del apartado c) y d).

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

Artículo 83.- Garantía personal.

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

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

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

TITULO NOVENO

PREVENCION RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 84.- Seguridad y Salud Laboral.

84.1.- Derechos y obligaciones.

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

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

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

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

84.2.- Servicio de Prevención y Salud Laboral.

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

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

84.3.- Vigilancia de la salud.

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

mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

- Inicial para la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para su salud.
- Al reanudar el trabajo tras la ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

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

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

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

Podrán llevarse a cabo exámenes de salud preventivos, con especial control de vista, alcoholemia, audición, drogas de abuso, etc., que podrán realizarse discrecionalmente. Sin perjuicio de lo anterior, durante 2008 en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se tratará el contenido del presente apartado, procediéndose a la adopción de las medidas que se acuerden.

Los exámenes de salud se efectuarán, para determinados puestos de trabajo, fuera de la jornada laboral, abonándose como contrapartida, la cantidad de 38,34 euros, señalando la fecha del reconocimiento de mutuo acuerdo en el plazo de un mes.

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

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

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

Artículo 85.- Trabajos con Pantallas de Visualización.

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

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

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

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

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

Artículo 86.- Riesgo Eléctrico.

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

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

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

Artículo 87.- Riesgos Psicosociales.

La empresa pondrá en marcha las medidas preventivas definidas en la evaluación de riesgos psicosociales del personal de ET/FV realizada.

En relación a la acciones encaminadas a la prevención de la violencia externa, la empresa, a través de la creación de un grupo de trabajo, elaborará una política para su prevención, un protocolo de registro de incidentes, un procedimiento de actuación post-incidente, una "Guía de Prevención" para el personal afectado, el diseño de medidas correctoras y la capacitación necesaria de los y las trabajadores/as que se vean afectadas.

El seguimiento y el control del cumplimiento de lo señalado en los apartados anteriores corresponderá al Equipo de Coordinación (formado por un miembro de la Dirección, del Servicio de Prevención, de Salud Laboral y un miembro de cada una de las Secciones Sindicales) y al Equipo de Violencia Cero (formado por la Dirección, la Jefatura de las Áreas Operativas, el Servicio de Prevención y los distintos colectivos afectados) que se reunirá periódicamente para realizar el seguimiento, control y mejora de los programas preventivos de violencia, proveer de una guía de servicios internos o externos de asistencia a la víctima, establecer un protocolo de coordinación y colaboración con las autoridades locales y/o autonómicas y comunicar en su caso, los incidentes graves a quien corresponda.

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

Artículo 88.- Protección de la maternidad.

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

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

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

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

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

Lo dispuesto en los apartados 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 3.

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

Artículo 85.- Equipos de Protección Individual

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

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

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

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

Artículo 86.- Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados/as de Prevención.

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

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

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

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá bimensualmente en sesión ordinaria, pudiéndolo hacerlo de manera extraordinaria a petición fundada de cualquier miembro del Comité y estará regulado por la normativa de funcionamiento acordada entre los miembros que lo constituyen al amparo del artículo 38.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Asimismo, la Empresa abonará la dieta del Artículo 82-I a) a los/as Delegados/as de Prevención que con motivo de la reunión, realicen la comida fuera de su domicilio por prolongarse esta durante la mañana y la tarde.

Se abonará la dieta del Artículo 82-I a) a los Delegados y Delegadas de Prevención que se desplacen de una provincia a otra, aunque la reunión del Comité dure sólo medio día.

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

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

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

Artículo 87.- Acoplamiento en situación temporal.

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

TITULO DECIMO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 88.- Comités de Empresa.

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

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

Artículo 89.- Competencias.

Los Comités de Empresa tendrán las siguientes competencias:

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

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

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

2.- Todas las previstas en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 90.- Comité Intercentros o Comité Permanente.

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

Artículo 91.- Composición y funcionamiento.

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

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

Artículo 92.- Competencias.

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

b) Aprobación de cuadros de servicios.

c) Negociación de los Convenios Colectivos.

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

Artículo 93.- Garantías de los miembros de los Comités.

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

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

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

Asimismo, la Empresa abonará la dieta del Artículo 82.I.a) al representante sindical que, con motivo de las mismas reuniones, realicen efectivamente la comida fuera de su domicilio por prolongarse la reunión durante la mañana y la tarde.

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

Se abonará la dieta del Artículo 82.I.a) a los/as representantes que se desplacen de un Territorio Histórico a otro, aunque la reunión dure sólo medio día.

Artículo 94.- Sindicatos en la Empresa.

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

A.- Fotocopia de la publicación Oficial de su inscripción en el B.O.E. ó B.O.P.V.

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

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

Los sindicatos que, acogiéndose a lo dispuesto en el art. 11-2º de la L.O.L.S., deseen que las cuotas sindicales sean descontadas mensualmente de los salarios de sus afiliados, deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa por escrito, señalando la forma de ingreso elegida para que se proceda al correspondiente descuento, será requisito imprescindible la conformidad previa y por escrito de los trabajadores afectados. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

Artículo 95.- De la representatividad sindical

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

Artículo 96.- Trabajadores afiliados

Los trabajadores afiliados a un mismo sindicato con régimen jurídico sindical, podrán en la empresa:

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

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

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

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

Artículo 97.- Secciones Sindicales.

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

Artículo 98.- Requisitos para su reconocimiento.

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

Requisitos para su reconocimiento:

1º) Pertener a un Sindicato legalmente constituido.

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

Solamente se reconocerá a una Sección Sindical por cada Sindicato.

Artículo 99.- Competencias.

Son competencia de las Secciones Sindicales:

- a) Representar ante la Dirección de la Empresa los intereses de su Sindicato y canalizar las relaciones con la misma.
- b) Realizar propaganda en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, siempre que se relacionen con temas laborales y no infrinja la legalidad vigente.
- c) Emitir y recibir información sobre la problemática de la Empresa.
- d) Realizar propaganda y captación de afiliados/as entre los/as trabajadores/as de la Empresa.
- e) Utilizar los medios necesarios para su desarrollo y expansión.
- f) Requerir la presencia de asesores externos siempre que lo consideren oportuno.
- g) Presentar candidaturas a las elecciones sindicales nombrando y cesando a sus cargos.

Artículo 100.- Garantías de las Secciones Sindicales.

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

- 50 horas/mes con el 15 % de los votos obtenidos.
- 70 horas/mes con el 17,5% de los votos obtenidos.
- 90 horas/mes con el 20 % de los votos obtenidos.
- 110 horas/mes con el 22,5% de los votos obtenidos.
- 130 horas/mes con el 25 % de los votos obtenidos.
- 150 horas/mes con el 27,5% o más de los votos obtenidos.

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

- a) Se acumularán todas las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales a sus respectivos sindicatos, en su montante anual.
- b) Dicho crédito podrá ser utilizado indistintamente por cualquier persona afiliada a cada central.
- c) El cómputo del crédito será anual, pudiendo ser su distribución irregular a lo largo del año, a discreción de la Central.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 101.- Delegados/as Sindicales.

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

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

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

Artículo 102.- Garantías de los Delegados/as Sindicales.

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

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

Artículo 103.- Cargos sindicales de ámbito provincial o estatal.

Se acuerda que los representantes sindicales que ostenten cargos electos a nivel de territorio, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, se les aplicarán los Derechos recogidos en el Artículo 9 de la L.O.L.S.

Artículo 104.- Petición de horas sindicales.

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

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

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

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

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

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

Artículo 105.- Participación Sindical.

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

- I.- Comisión de Seguridad en la Circulación.

La Comisión de Seguridad en la Circulación, estarán formadas cada una de ellas por una representación de la Dirección, y un miembro de cada Central Sindical con representación en el Consejo de Administración, nombrados al efecto por las correspondientes Centrales Sindicales.

2.- Comisión de Cuadros de Servicio.

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

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

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

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

3.- Comisión de Atenciones Sociales.

La Comisión de Atenciones Sociales estará compuesta por un miembro fijo de cada Central Sindical con representación en el Comité Permanente, y con la representatividad ostentada en el mismo, que será nombrado por su Sección Sindical, e igual número de representantes por parte de la Dirección de la Empresa.

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

4.- Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

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

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

5.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

Su funcionamiento se regirá en base a la Normativa pactada al efecto.

6.- Tribunal Examinador

El Tribunal Examinador es el órgano colegiado compuesto por la representación de la Dirección y por la representación Social, para garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de traslados, promoción interna, y de selección externa, guiados por los criterios de competencia e imparcialidad. Su composición, funciones y normas de funcionamiento se hallan reguladas en el art. 17 del presente convenio.

TITULO UNDECIMO

PREMIOS Y SANCIONES

PREMIOS

Artículo 106 .- Premios

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

- Actos Meritorios
- Permanencia en la Empresa

Artículo 107 .- Actos Meritorios

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

Los premios por Actos Meritorios podrán consistir en:

- a) Recompensas en metálico hasta un límite de seis mensualidades.
- b) Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente corresponderían al trabajador en una anualidad.
- c) Hasta diez días de permiso retribuido.
- d) Viajes y becas de estudios.
- e) Carta laudatoria.

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

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

Artículo 108.- Premio de Permanencia

Consistirá en:

- a) Dos mensualidades de salario y antigüedad para el trabajador que haya cumplido los 30 años de servicio sin alcanzar los 35.
- b) Tres mensualidades de salario y antigüedad al cumplir los 35 años sin alcanzar los 40, en el caso de no haber percibido lo determinado en el apartado a), de lo contrario se abonará únicamente la diferencia b) menos a).
- c) Cuatro mensualidades de salario y antigüedad al cumplir los 40 años, en el supuesto de no haber percibido lo estipulado en los apartados a) y b), de lo contrario se abonará únicamente la diferencia de c) menos b) y menos a)

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

Estos premios se cobrarán a petición del trabajador afectado o en los casos de jubilación o fallecimiento.

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

Artículo 109.- Concesión.

La concesión de los premios, a excepción del de permanencia, se realizará, previo expediente contradictorio instruido a iniciativa de la Dirección de la Empresa, a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajador, o de las autoridades o usuarios.

De los premios concedidos por Actos Meritorios se tomará anotación en el expediente personal del trabajador, surtiendo los efectos establecidos en el Artículo 119 de la normativa reguladora de faltas y sanciones.

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 110.- Definición.

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

Artículo 111 .- Clasificación de las faltas.

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

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

ENUMERACIÓN DE LAS FALTAS

Artículo I 12.- Se consideran faltas leves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad cuando no excedan de cuatro veces en el período de un mes, siempre que no se produzcan alteraciones o trastornos en la marcha del servicio.
2. La falta de higiene o aseo personal, así como el uso indebido o incompleto del uniforme.
3. El descuido o la mala conservación de materiales, máquinas, útiles y enseres de trabajo, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.
4. La simple imprudencia, negligencia o infracción de cualquier disposición laboral o reglamento, cuando no afecte a la seguridad y/o regularidad del servicio.
5. La incorrección dentro del servicio con cualquier otro trabajador, así como con los usuarios o terceras personas (proveedores, personal de contratas, etc.), siempre que por su trascendencia no esté encuadrada en los grupos siguientes.
6. Cualquier otra semejante a las descritas.

Artículo I 13.- Se consideran faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en número superior a cuatro en un mes, o si se producen perjuicios para la Empresa o perturbaciones, trastornos o alteraciones en el servicio.
2. La alegación de motivos falsos para la obtención de licencias.
3. Aceptar cualquier tipo de recompensas para dispensar trato de favor en la realización de servicios propios del cargo.
4. La comisión de cuatro faltas leves en el transcurso de un año.
5. Autorizar o consentir el viaje de personas desprovistas de billetes o el transporte de mercancías sin facturar por aquellos trabajadores a quienes incumbe evitarlo o impedirlo, sin ánimo de lucro, así como la utilización consentida por otras personas de los billetes y pases concedidos a los trabajadores y a sus familiares.
6. Ocuparse durante la jornada de trabajo de asuntos propios no autorizados.
7. El abandono injustificado del servicio, cuando no afecte a la regularidad o seguridad del mismo.
8. Las ausencias injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo hasta un número de tres en un periodo de treinta días naturales.

9. Indisciplinas o desobediencias en el trabajo, no incluidas en el grupo siguiente.
10. La simulación o alegación injustificada de enfermedad o accidente para faltar al trabajo.
11. Las negligencias, imprudencias o infracciones de reglamentos que aún teniendo consecuencias graves, no están incluidas en el grupo siguiente.
12. La eventual y voluntaria disminución en el rendimiento del trabajo.
13. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sea detectado el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.
14. La falta notoria de respeto o consideración a otro trabajador, así como con los usuarios o terceras personas (proveedores, personal de contratadas, etc.).
15. La intoxicación por cualquier tipo de droga o embriaguez no habituales dentro del servicio, siempre que no se trate de puestos relacionados con la circulación, y no se afecte a la seguridad o regularidad del servicio.
16. Cualquier infracción similar a las citadas.

Artículo 114 .- Se consideran faltas muy graves:

1. Las faltas repetidas e injustificadas, o sin previo aviso, de asistencia al trabajo de más de tres jornadas en 90 días.
2. La injustificada, trascendente y grave indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Los malos tratos de palabra, escrito u obra a cualquier otro trabajador, a sus superiores o a los familiares que convivan con ellos, así como a los usuarios y terceras personas (proveedores, personal de contratadas, etc.).
4. La intoxicación por cualquier tipo de drogas o embriaguez no habituales dentro del servicio, cuando se trate de puestos de trabajo relacionados con la circulación, o se afecte a la regularidad o seguridad del servicio.
5. La trasgresión de la buena fe contractual.
6. Los robos, hurtos, estafas o apropiaciones indebidas o retenciones de fondos, a la empresa o entre compañeros
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Las imprudencias temerarias o negligencias manifiestas que afecten a la seguridad de la explotación o a la regularidad del servicio ferroviario.
9. El abandono injustificado del servicio, cuando afecte a la regularidad o seguridad del mismo.
10. Admitir regalos o remuneraciones por otorgar favores relacionados con el servicio, con abuso de confianza y perjuicio notorio a los intereses de ET/FV, o de los usuarios.

11. El abuso de autoridad.

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

13. No emplear, conforme a las instrucciones recibidas, todas las medidas de seguridad establecidas para los trabajos notoriamente peligrosos por el riesgo mortal que impliquen para el propio trabajador que deba ejecutarlos, para sus compañeros de trabajo o para terceras personas.

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

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

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

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

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

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

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

CLASIFICACION DE LAS SANCIONES.

Artículo 115.- Las sanciones correspondientes a las faltas leves son las siguientes:

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

Artículo 116 .- Las sanciones correspondientes a las faltas graves son las siguientes:

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

b) Pérdida temporal de categoría hasta 6 meses.

Artículo 117 .- Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son las siguientes:

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

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

c) Traslado de residencia temporal o definitivo.

d) Despido.

Artículo 118 .- La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando al trabajador sancionado dos niveles salariales como máximo, aunque deberá realizar todas las funciones del nuevo puesto; si acarreará cambio de residencia laboral, ésta nunca podrá suponer cambio de domicilio.

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

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

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

CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD

Artículo 119.- Son circunstancias atenuantes:

1. No tener anotada sanción alguna en su expediente.
2. Haber merecido anteriormente premios o menciones laudatorias.
3. Haber procedido mediante provocación o amenaza.
4. Obrar por estímulos que hayan producido arrebatos u obcecación.
5. Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
6. Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

7. Cualquier otra de análoga significación de las anteriores.

Artículo 120.- Son circunstancias agravantes:

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

Artículo 121.- La sanción a aplicar se graduará en atención a las circunstancias atenuantes o agravantes concurrentes en cada caso, teniendo asimismo en cuenta la magnitud de los hechos, el perjuicio causado y la intencionalidad del autor.

Cada premio o mención laudatoria sólo podrán ser considerado como atenuante en una sola ocasión, perdiendo posteriormente esa virtualidad.

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

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

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

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

Artículo 122.- Prescripción de las faltas

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

- Las faltas leves a los 10 días.
- Las faltas graves a los 20 días.
- Las faltas muy graves a los 60 días.

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

PROCEDIMIENTO

Artículo 123.- Ante una situación susceptible de constituir falta, la persona responsable que tenga conocimiento de la misma la pondrá en conocimiento del Instructor de Expedientes, con exposición completa de los hechos y proposición de todo tipo de pruebas que estime pertinentes.

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

Artículo 124.- Si el Instructor considera que se ha cometido Falta Leve, procederá a la imposición de la sanción correspondiente, que será notificada al interesado en el plazo de otros cinco días laborables a través de un escrito en el que se detallen los hechos por los que es sancionado y la sanción impuesta. Este devolverá la copia firmada con el recibí correspondiente.

Artículo 125.- Si el Instructor considera que puede existir una infracción superior a falta leve, acreditados los hechos a la vista de las actuaciones practicadas, procederá a la apertura de un expediente disciplinario que se inicia con el trámite acusatorio de formulación del pliego de cargos, explicitando los hechos que dan lugar a la apertura del expediente disciplinario, en el plazo de otros 5 días laborables.

El pliego de cargos se notificará a los interesados, concediéndoles un plazo de cinco días laborables para que puedan contestar. El expedientado deberá firmar el recibí del mismo, y en caso de negativa se procederá a su entrega en presencia de dos testigos.

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

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

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

Durante la tramitación del expediente, el inculpado podrá ser acompañado por un asesor sindical o un miembro del Comité Permanente designado por éste, que además podrá acompañarle en todas las diligencias que se practiquen, proponer pruebas y tener vista del expediente una vez concluido, en presencia del Instructor.

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

Artículo 126.- Competencia para sancionar

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

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

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

Artículo 127.- Aplicación de las sanciones

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

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

Artículo 128 .- Suspensión provisional

Cuando se trate de faltas muy graves y las circunstancias así lo aconsejen, el Instructor de expedientes podrá acordar la suspensión provisional de empleo y sueldo del expedientado durante el periodo de tramitación del expediente, notificando esta medida a la Dirección de la Empresa, al Departamento del trabajador encartado y al Secretario del Comité Permanente.

Artículo 129 .- Cancelación de las sanciones

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Bolsa de trabajo

Para responder a las necesidades derivadas tanto de la compensación del Exceso de Horas que se pueda producir en el acumulado o Cómputo Anual como de posibles ILT's de Larga Duración, Puntas de Trabajo, Vacaciones, etc., se utilizará como Bolsa de Trabajo al personal externo ya formado que pueda desempeñar los diferentes puestos de trabajo : Conductor/a-Cobrador/a, Agente de Tren, Agente de Operaciones, Jefe/a de Estación, Interventor/a, Información y Atención al Cliente, Auxiliar de Estaciones, Conductor/a de Tranvía, Agente Unico/a de Funicular, etc.

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

Disposición Adicional Segunda.- Cláusula de Permeabilidad

Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que a fecha 29-07-05 tuvieran la condición de fijos en EuskoTren o estuvieran incluidos en las bolsas de trabajo oficiales de ésta, tendrán la posibilidad, sin limitación temporal, de acceder a los puestos de trabajo que se creen tanto en dicha Empresa como en ETS, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de la correspondiente convocatoria, superen las pruebas previstas en la misma y de conformidad a los criterios del actual Convenio Colectivo en vigor de EuskoTren, por delante de convocatoria externa que pudiera realizarse de quedar la convocatoria interna sin cubrir.

Las bolsas externas y externas restringidas existentes a fecha 29/7/05 tendrán carácter indefinido para EuskoTren y para ETS.

Disposición Adicional Tercera.- Cláusula de Garantía

La categoría de Agente de Operaciones con las funciones recogidas en el documento "Gestión de Líneas", es una respuesta organizativa ante los nuevos retos y necesidades en los que está inmersa la Empresa.

Por lo tanto y en primer lugar, la implantación de esta figura no significa de ninguna de las maneras, la desaparición de la categoría de Agente de Tren o la disminución del número de estos, en beneficio de la nueva categoría. Es decir, la categoría de agente de tren no tendrá la consideración de categoría a extinguir, cubriéndose por lo tanto sus posibles vacantes por medio de agentes de tren.

El Agente de Operaciones en relación a las actividades de conducción que efectúa la figura de Agente de Tren, podrá realizar:

1.- Cobertura de turnos motivados por puntas de absentismo no asumidas por el porcentaje pactado para la elaboración de la plantilla, o puntas de producción así como servicios imprevistos.

2.- Sustitución de trabajadores en procesos de formación.

3.- Asunción de la formación a terceras personas, de forma que se alcance el objetivo de reciclaje de todo el personal de conducción y estaciones cada 2 años como máximo, teniendo en cuenta que se tenderá a priorizar la formación a través de los agentes de la propia categoría.

4.- Todas aquellas situaciones análogas, las cuales serán trasladadas a la Comisión Paritaria para su seguimiento.

Para que los Agentes de Operaciones puedan cumplir con su cometido, se deberá garantizar en todo caso la conducción necesaria para la óptima conservación de las habilitaciones de conducción, utilizando para ello semanas del cuadro cuando sea necesario.

En cuanto a las condiciones de trabajo y retribución de los Agentes de Operaciones, se estará a lo dispuesto en el Preacuerdo de Convenio Colectivo de 29 de Julio de 2005.

Para los Agentes comerciales en línea se establecerán cuadros de servicio orientativo.

Disposición Adicional Cuarta.- Subrogación del personal del Taller del Tranvía

A fin de hacer posible la estabilidad de la plantilla, en las futuras adjudicaciones de la contratación de este servicio, se garantizará por parte de las nuevas adjudicatarias la subrogación de los trabajadores que prestan su servicio actualmente en el taller del Tranvía de Atxuri.

Disposición Adicional Quinta.- Plan de Igualdad.

EuskoTren estará obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, seguirá adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

DISPOSICION TRANSITORIA

Reorganización y nuevo Modelo de Gestión de Líneas.

Se acuerda entre las partes continuar con la aplicación y el desarrollo total del documento íntegro de Plan de Gestión de Líneas (última versión 29/07/2005) que se incorpora como anexo al presente Convenio así como el procedimiento tal y como se regula en las siguientes líneas.

La puesta en marcha del nuevo modelo de Gestión de Líneas se realizará con la mejor disposición por parte de la Dirección de la Empresa en hacer los ajustes necesarios de forma consensuada, tratando de realizar una transición pausada, pero siempre con movimientos

orientados a la consecución del último esquema presentado y que se adjunta al presente preacuerdo.

En ese sentido la cobertura de las plazas correspondientes a los Agentes de Operaciones se realizará de forma progresiva e incluso, situando los recursos inicialmente de una forma diferente a las últimas posiciones presentadas. Se avanzará de acuerdo a un modelo de transición que permita mayores recursos en un primer momento en el entorno de Bilbao, y más concretamente en el área de Txorierra (con un nº aproximado de 18 Agentes de Operaciones), sin otras limitaciones de gestión y operatividad.

En cuanto a las condiciones de trabajo y retribución de los Agentes de Operaciones, así como a las garantías para el puesto de trabajo de Agente de Tren, se estará a lo dispuesto en el Preacuerdo de Convenio Colectivo de 29 de Julio de 2005.

Cabe la posibilidad de sectorizar las líneas de servicio, siempre que permitan la gestión general de la Empresa de forma adecuada a las necesidades de la organización, en el interés de evitar desplazamientos de residencia laboral relevantes del personal implicado en el proceso.

Se permitirá a propuesta del trabajador/a la toma del servicio para los agentes afectados por la gestión de líneas, en su anterior residencia laboral o incluso en una estación cercana a su domicilio, siempre y cuando no se produzca menoscabo en la organización, o el servicio.

Asimismo, en base a las peticiones de ralentización del proceso, se mantendrán las residencias de Atxuri y Amara, con la plantilla actual de Jefes de Estación (Atxuri: 3 Titulares y Amara: 2 Titulares, 2 Supl. Absentismo, 1 Supl. Vacaciones), cubriéndose las futuras vacantes con Operadores de PM tal y como estaba previsto en el nuevo modelo.

Para los Agentes Comerciales en línea se establecerán cuadros de servicio orientativo.

Se concretará, a lo largo del 2005, la posibilidad de sacar turnos de Durango, desde Bilbao siempre que ello no suponga mayores costes para la Empresa.

La Dirección se compromete a ir sacando a lo largo de este proceso todas las plazas que estén vacantes, teniendo siempre en cuenta, el modelo de gestión de líneas definitivo. Como primer paso, se sacarán las plazas vacantes de Agente de Tren únicamente a traslados voluntarios.

Se reconoce los siguientes aspectos en cuanto al personal afectado a la fecha de firma de este preacuerdo, por el nuevo modelo de Gestión de Líneas:

- Mantenimiento del nivel salarial actual de los trabajadores y trabajadoras afectados/as, mientras no varíen por cambios de puesto posteriores y ajenos a este proceso de reorganización, acoplamientos por incapacidad o jubilaciones.
- Mantenimiento de los niveles 5, 6 y 7 de las estaciones de acuerdo a su valoración actual.
- Las bolsas externas y externas restringidas actuales serán indefinidas para EuskoTren y para ETS, durante el periodo de permeabilidad.
- Permeabilidad indefinida para el personal fijo y el personal incluido en las bolsas oficiales actuales.

- Se mantiene el acuerdo de contratación de personal de las bolsas actuales para cubrir las situaciones de I.T. superiores a una semana, pero siempre dentro de unos parámetros de racionalidad tal y como se viene realizando en la actualidad.

Desarrollo del proceso para la reorganización del personal en el nuevo Modelo de Gestión de Líneas, en tanto en cuanto se vayan sacando las mismas:

- 1.- Convocatorias internas para todo el personal para la cobertura de las plazas de Inspector de Operaciones, Operadores de P.M., Agente Comercial en Línea, Seguridad y Mantenimiento, en aplicación de lo recogido en el art. 14 del Convenio Colectivo.
- 2.- Traslados voluntarios a la categoría de Agente de Operaciones, desde los Jefes de Estación, Auxiliares de Estación y Agentes de Tren, en base a antigüedad en la última categoría, antigüedad en la Empresa y puntuación examen acceso a la nueva categoría (por su implicación en la seguridad de la circulación, será necesario, en cualquier caso, superar las pruebas de acceso a esta nueva categoría). Estos traslados se harán inicialmente dentro del ámbito de la zonificación pactada.
- 3.- Declaración de sobrantes. Especial consideración en cuanto al tema de residencias, con el personal que no haya podido desplazarse a otros puestos por motivos claramente justificados (acoplamiento o similar).
- 4.- Si volvieran a crearse oficialmente plazas de Jefes de Estación o Auxiliares de Estación en una residencia de la que durante este proceso hayan tenido que salir, tendrán derecho a volver a ella en un plazo máximo de 5 años, con su nivel salarial de origen y debiendo superar un examen médico y de aptitud que acredite sus conocimientos para ocupar la plaza.

La implantación del nuevo Modelo de Gestión de Líneas se hará de acuerdo a los criterios señalados, por lo que se establece un periodo de transición, que abarcará hasta la implantación definitiva del nuevo modelo, en el que este sistema específicamente diseñado para este proceso coexistirá con los criterios generales de convenio, los cuales continúan vigentes. Es decir, para el resto de procesos de cobertura de vacantes, declaraciones de sobrantes... no afectados por el proceso señalado se estará a lo dispuesto con carácter general en el articulado preexistente del convenio.

Corresponderá a la Comisión Paritaria supervisar la puesta en marcha y el desarrollo gradual del procedimiento específico de reorganización, de acuerdo a los criterios prefijados en el seno de la comisión negociadora, completándolos e interpretándolos cuando sea necesario, así como velar por la coexistencia pacífica de ambos modelos, resolviendo las cuestiones que esta situación de dualidad pudiera plantear.

ANEXO I

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO ENCUADRADOS POR NIVELES SALARIALES

<u>NIVEL</u>	<u>DENOMINACION DEL PUESTO</u>
10	JEFE/A DE PLANTA JEFE/A DE SERVICIO
9	ANALISTA PROGRAMADOR/A A.T.S. GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A INSPECTOR/A JEFE/A DE SECCION ADMINISTRATIVO/A JEFE/A DE TALLER TRADUCTOR/A EUSKERA
8	CHOFER OPERADOR/A PUESTO DE MANDO PROGRAMADOR/A SECRETARIA/O DIRECCION SUPERVISOR/A MTO: ELECTRICO-ELECTRONICO MECANICO-NEUMATICO TALLER CARRETERA
7	ADMTVO./A. CONTROL GESTION ADMTVO./A. NOMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL ADMTVO./ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS GESTION COMPRAS, CONTRAT. Y ENAJENACIONES AGENTE TREN: BILBAO-HENDAIA TXORIERRI EUSKOTRAN CONDUCCION/MANIOBRAS AGENTE DE OPERACIONES CONDUCTOR/A COBRADOR/A JEFE/A ESTACION: AMOREBIETA DONOSTIA-AMARA DURANGO EIBAR LARRONDO CASCO VIEJO RENTERIA BILBAO-ATXURI TECNICO/A MTO. ELECTRICO-ELECTRONICO MECANICO-NEUMATICO TECNICO/A MTO. AUTOMOCION

3

AUXILIAR DE PLANTA
DEPENDIENTE/A REPARTIDOR/A
ENCARGADO/A APEADERO AMOREBIETA
ESPECIALISTA/MANTENIMIENTO (ATXURI)
INTERVENTOR/A
AUXILIAR DE ESTACIONES
ORDENANZA PORTERO/A

ANEXO II

TABLAS PARA PREMIO PERMANENCIA

	EUROS
NIVEL 10	766,60
" 9	726,91
" 8	663,14
" 7	594,66
" 6	562,88
" 5	546,31
" 4	528,75
" 3	515,45

TABLAS DE ANTIGÜEDAD A LOS EFECTOS DE INDEMNIZACION

JUBILACION Y PREMIO PERMANENCIA

	EUROS
NIVEL 10	46,00
" 9	43,62
" 8	39,79
" 7	35,68
" 6	35,68
" 5	35,68
" 4	31,73
" 3	31,73