



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del sector Transporte de Viajeros Regular y Descrecional por Carretera de Bizkaia (código de convenio número 48002335011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, por la representación patronal y por la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 1 de julio de 2018.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL ACORDADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LOS TRANSPORTES DE SERVICIOS REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE VIZCAYA AÑOS 2018, 2019, 2020 Y 2021.****CAPÍTULO I****Artículo 1.—Ámbito temporal y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y tendrá una duración de cuatro (4) años, es decir, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Ambas partes acuerdan que el Convenio quede denunciado a partir del 1 de octubre del 2021, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones a los 15 días de haber presentado el anteproyecto por parte de las Centrales Sindicales que en derecho negocien el próximo Convenio.

El presente convenio continuará vigente hasta tanto las partes acuerden su modificación por otro que lo sustituya.

Incrementos retributivos:

A) Las partes acuerdan para cada uno de los años de vigencia del convenio los siguientes incrementos que se aplicarán sobre todos los artículos que contengan conceptos económicos, a excepción de los dos referidos a seguros (artículos 19 y 20), cuya cuantía se acuerda para los 4 años de vigencia del convenio:

- 2018: IPC + 0,25%
- 2019: IPC + 0,25%
- 2020: IPC + 0,25%
- 2021: IPC + 0,25%

(El IPC es el estatal correspondiente al año anterior, y los incrementos se realizarán respecto de los conceptos y cuantías vigentes en el año anterior)

B) No obstante lo pactado en el apartado anterior, en el supuesto de que los incrementos pactados en el mismo superen anualmente un 2,25% (es decir, cuando el IPC + 0,25% supere el 2,25%) se aplicará como tope el 2,25%; pero garantizándose en todo caso que anualmente el incremento sea como mínimo el IPC del año anterior, de manera que:

- El 0,25% se aplicará solamente si el IPC del año anterior es inferior o igual al 2%.
- Si el IPC del año anterior se encuentra entre el 2 y el 2,25%, los incrementos serán el tope pactado del 2,25%.
- Si el IPC del año anterior es superior al 2,25%, el incremento será el correspondiente al IPC de dicho año anterior.

C) Tanto en los diferentes artículos de este convenio como en las tablas salariales, se recogen las cuantías ya actualizadas correspondientes al año 2018, según el incremento pactado del IPC de 2017 (que ha sido del 1,1%) + 0,25%, es decir, con el incremento del 1,35%.

D) Las partes se comprometen a actualizar las cuantías correspondientes a los distintos conceptos anualmente, a partir del año 2019, para lo cual se reunirán en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se conozca el IPC estatal del año anterior, a fin de revisar las mismas para su posterior publicación.

Artículo 2.—Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera del territorio histórico de Vizcaya y a las empresas que, teniendo el domicilio social fuera del mismo, trabajen habitualmente en éste, siempre que este Convenio sea superior al convenio por el que se rigen. No se entenderá como trabajo habitual el del



personal de movimiento en las líneas regulares con punto de contacto en Bilbao. Este Convenio constará de tres capítulos:

- Capítulo 1: En este apartado se regulan las disposiciones pactadas comúnmente para las empresas de servicios regulares y discrecionales.
- Capítulo 2: Este apartado contiene los artículos específicos para las empresas de servicios discrecionales.
- Capítulo 3: Este apartado contiene los artículos propios de las empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares.

Artículo 3.— *Ámbito personal*

Como norma general se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas mencionadas en el artículo anterior, con excepción de los excluidos del contrato de trabajo según la legislación vigente, durante la duración del mismo.

Artículo 4.— *Condiciones más beneficiosas*

Al considerar las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas, serán respetadas aquéllas que en su conjunto resulten más favorables para los trabajadores y estén implantadas en las empresas por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

Artículo 5.— *Comisión Mixta*

Se crea una Comisión Mixta para la vigilancia e interpretación del presente Convenio. Esta Comisión se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes. Queda compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de empresarios. Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores, en número máximo igual al de representantes por cada parte, con voz pero sin voto.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de Perjuicio que se ocasionen como la consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria. En caso de no llegarse a acuerdo sobre la interpretación se acudirá al PRECO, con domicilio en; la sede del Consejo de Relaciones Laborales, c/ Alda de Urquijo, 2, 3.º derecha. 48008-Bilbao.

Artículo 6.— *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo será de 1.720 horas de trabajo efectivo al año para toda la vigencia del Convenio.

La jornada semanal no podrá exceder de 39 horas efectivas de trabajo, que se computarán en ciclos de cuatro semanas, regularizándose el exceso o defecto de cada semana al vencimiento del citado ciclo.

Se establece una jornada de trabajo diaria mínima de 5 horas.

Los descansos entre jornada y jornada serán de 12 horas.

Los descansos semanales serán de al menos 45 horas ininterrumpidas, no pudiendo acumularse o regularizarse de una semana en otra.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se realicen tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de servicio público del sector, debiendo ser firmadas las declaraciones mensuales de las mismas, como tal, por los representantes de los trabajadores y la empresa.

El tiempo máximo de conducción diario no puede exceder de 9 horas, salvo dos veces a la semana que puede llegar a 10 horas.

Los tiempos de conducción y descanso se realizarán dentro de un período máximo de 12 horas, de forma que entre la primera toma de servicio diario y el último deje del mismo, haya un máximo de 12 horas, siendo el descanso diario de 12 horas ininterrumpidas.

*Horas de presencia:*

Las horas de presencia no excederán de 17 horas semanales. La hora de presencia durante el año 2018 se valora en 11,89 euros/hora.

Tendrán la consideración de horas de presencia:

- Todas aquellas en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halle a disposición de la empresa. Por razones de espera, expectativas de servicio, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías (siempre que no colabore con los mecánicos, ya que en caso contrario serán horas de trabajo efectivo), comidas en ruta y otras similares de acuerdo con lo establecido en R.D. 1561/1995.

Las horas de presencia no computarán a efectos de jornada efectiva de trabajo.

Calendario laboral:

Las empresas establecerán obligatoriamente el calendario laboral para los servicios fijos.

En los casos de excursiones, con carácter excepcional no se aplicará el calendario laboral.

Cuando haya rescisión o modificación de contrato de un servicio fijo se podrá variar el calendario laboral.

Distribución irregular de la jornada:

La empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el 5% de la jornada de trabajo.

Artículo 7.— Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de 31 días naturales de vacaciones. Los turnos de vacaciones se elaborarán en las empresas y en su confección participarán el Comité o Delegados de Personal, y en su falta los trabajadores afectados, de tal forma que ningún trabajador tenga un trato de preferencia o discriminación a la hora del disfrute de sus vacaciones. El comienzo de las vacaciones no coincidirá con sábados ni con festivos ni vísperas de fiesta, considerándose festivo el día de descanso compensatorio.

Artículo 8.— Licencias retribuidas

Todo trabajador tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos y cuantías:

- a) Matrimonio trabajador: 20 días naturales.
- b) Fallecimiento de abuelos y nietos: dos días naturales.
- c) Fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales.
- d) Fallecimiento del cónyuge: cinco días laborables, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
- e) Por enfermedad grave del cónyuge, acreditada por certificación médica: cinco días naturales que podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización.
- f) Por enfermedad grave de los padres, hijos o hermanos: dos días naturales, que podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización.
- g) Matrimonio de hijos o hermanos, consanguíneos o políticos: un día natural.
- h) Alumbramiento de esposa: tres días prorrogables a cinco días laborales en caso de gravedad, salvo que coincida con vacaciones o I.T. del trabajador.
- i) Traslado de domicilio: un día natural.
- j) Para asistencia a consulta médica: seis medios días en el transcurso del año. Esta licencia puede utilizarse para acompañar al médico, tanto a un hijo menor



como a un familiar que no pueda valerse por sí mismo hasta el segundo grado de consanguinidad.

k) Un día natural para la renovación del carné de conducir.

Para los apartados b), c), d), e), f), g) y h) se ampliarán las licencias en dos días más en caso de que haya desplazamiento superior a 150 kilómetros; si la distancia fuera superior a 300 kilómetros un día más sin remuneración.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999), Ley 40/2007 de 4 de diciembre de Medidas de Seguridad Social y L.O 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Estas licencias serán complementadas con las establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Tendrán derecho al disfrute de estas licencias, tanto si existe vínculo matrimonial como si es de pareja de hecho, siempre que se aporte certificado de convivencia, o en su caso se esté inscrito en el registro municipal de parejas de hecho, si existiera.

Artículo 9.— Fiesta patronal

Durante el año 2018, para celebrar la festividad de San Cristóbal, patrono de la actividad del transporte, las empresas abonarán al personal que no disfrute jornada festiva en dicho día, y a los que se encuentren de vacaciones, y expresamente por tal motivo, una gratificación consistente en 69,33 euros, y al personal que disfrute la festividad por tal circunstancia 34,68 euros.

Artículo 10.— Quebranto de moneda

Durante el año 2018, todo personal que realice funciones de cobro, cobrador conductor-perceptor, taquillero o similar percibirá de la empresa por tal concepto la cantidad de 44,51 euros mensuales.

En el caso de robo del billete de la empresa, únicamente cobrará al trabajador el valor del papel, siempre que medie denuncia ante la autoridad judicial o policial.

Artículo 11.— Dietas

Durante el año 2018, la cuantía de las dietas a que tendrá derecho el personal que salga de su residencia por causa de trabajo o servicio será igual para todos los trabajadores en función de los siguientes importes y conceptos:

	Discrecionales y Regulares
Pernoctación y desayuno	35,95
Comida	13,69
Cena	13,69
Total dieta completa	63,33

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 15 horas. Cuando por cualquier circunstancia la cantidad asignada a pernoctación resultara insuficiente, previa la oportuna justificación del gasto, las empresas abonarán la diferencia hasta el importe íntegro.

La excursión en festivo devengará, además del importe previsto en el artículo 14, la parte de dieta que corresponda, según el párrafo anterior, cuando el trabajador deba comer, cenar o pernoctar fuera de su domicilio.

Las excursiones en día laborable devengarán en concepto de dieta, tanto para regulares como para discrecionales, la cantidad de 41,28 € diarios, aunque el trabajador



pernocte en su domicilio, y en caso de pernoctar fuera de él se le adicionará la cantidad que corresponda por este concepto

La dieta para el extranjero queda fijada en 210,71 euros o su equivalencia en la moneda del país.

Artículo 12.— Plus de transporte y gastos de desplazamiento

Cuando se varíen las condiciones de trabajo por decisión empresarial o causa de fuerza mayor y el trabajador se vea obligado a incorporarse o cesar en su puesto a horas en que no haya transporte público o normal, la empresa facilitará los medios o abonará los gastos de transporte del personal siempre que medie una distancia superior a 2.000 metros entre el domicilio y el lugar de trabajo y haya sido contratado con tal domicilio.

Siempre que a un trabajador que habitualmente viniera disponiendo del vehículo a su cargo para desplazarse a su domicilio, le fuera retirada arbitrariamente por el empresario dicha autorización, éste vendría obligado a facilitarle medio de transporte o satisfacerle los gastos correspondientes a los viajes de ida y vuelta, mediando al menos una distancia superior a los 2.000 metros.

Artículo 13.— Plus de toxicidad

Las empresas deberán abonar el 20% del salario base en aquellos casos en los que exista toxicidad en el taller.

Artículo 14.— Trabajos en domingos y festivos

Durante el año 2018, los trabajos o servicios que el productor realice en domingo o festivo, sin disfrutar del descanso semanal compensatorio, por tratarse de horas extraordinarias y dado su carácter de voluntariedad, serán retribuidos con arreglo a los pactos que libremente establezcan los trabajadores con sus respectivas empresas, fijándose como mínimo la cantidad de 116,42 euros por excursión de día completo y 57,88 euros por excursión en medio día.

Artículo 15.— Salario base

Las tablas salariales para empresas cuya actividad principal sea la de servicios regulares figuran en anexo número 1 y su aplicación en el artículo 56 del capítulo 3 de este Convenio, y los salarios para empresas de servicios discrecionales en el artículo 50 del capítulo 2 del presente Convenio.

Artículo 16.— Nochebuena y Nochevieja

Los días de Nochebuena y Nochevieja las empresas de servicio regular cesarán sus servicios a las 21 horas. Para el cumplimiento de esta limitación de horario la Comisión Mixta investigará sobre la problemática de los servicios, debiendo tener para el 30 de junio una determinación sobre los mismos, sin lesionar los intereses de las partes. En caso de que en la citada fecha no hubiese acuerdo, las partes se someterán a la decisión de la autoridad laboral competente.

Artículo 17.— Seguro Obligatorio de Viajeros

Las empresas cotizarán obligatoriamente el Seguro Obligatorio de Viajeros para todos los conductores, sin discriminación. El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán capacidad para controlar dicha cotización.

Artículo 18.— Traslados de empresa

Los traslados de centro de trabajo que se produzcan a partir de la vigencia del presente Convenio y que implique modificación de las condiciones de trabajo, se negociarán con los trabajadores las posibles compensaciones.

**Artículo 19.— Seguro de accidentes**

Todas las empresas, suscribirán a su cargo, un contrato de seguro, que garantice a sus trabajadores, en caso de accidente de trabajo:

- 25.000 euros para los casos de muerte.
- 45.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta

Artículo 20.— Retirada del carné de conducir

En el caso de que a un trabajador le fuese retirado el carné de conducir por un período no superior a tres meses y siempre que no haya existido un delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría a la que venía ocupando y se le abonará durante dicho período el salario convenio más antigüedad. En todo caso, durante los primeros 30 días de la retirada de carné el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones reglamentarias.

Si la retirada fuese superior a tres meses se le concederá la excedencia voluntaria prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, a petición de sus conductores, suscribirán un seguro de los denominados de retirada de carné, que, además de cubrir el coste de los cursos de recuperación, garantice 1.473,12 euros mensuales en caso de retirada del carné en virtud de sentencia judicial firme. El importe de las primas será abonado en un 50% por el trabajador conductor. Si durante la retirada del carné la empresa diese ocupación al trabajador afectado, el importe de la indemnización se distribuirá al 50% entre ambos.

Artículo 21.— Fallecimiento fuera de plaza

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que estos gastos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social.

Cuando se realice transporte internacional, en los países donde no hay acuerdo con la Seguridad Social (E-110), las empresas correrán con los gastos de hospitalización, consulta, medicamentos, repatriación, etc.

Artículo 22.— Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los trabajadores cualificados, y para los no cualificados la duración máxima será de 15 días. Cumpliéndose satisfactoriamente dicho período, los trabajadores quedarán en plantilla y con categoría de fijos por la duración del contrato.

Artículo 23.— Ayuda a los estudiantes

A los trabajadores que acrediten realizar estudios medios y superiores se les facilitará un horario adecuado de común acuerdo con su empresa, y sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

Artículo 24.— Prendas de trabajo

El personal de movimiento de las empresas tendrá derecho a los siguientes uniformes:

- a) Personal de transporte de viajeros, tanto urbano como interurbano: un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto de chaquetón, jersey o chaqueta abierta, pantalón, dos camisas y una corbata si procede, con una duración de una temporada para cada uno. Salvo el chaquetón y la chaqueta abierta que se entregará cada dos años.
- b) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las empresas proveerán a su personal de dos buzos al año, un par de guantes para la limpieza



de los vehículos y al personal de talleres de ropa adecuada a las condiciones climatológicas (jersey y pantalón), todo este material será renovado en caso de deterioro.

Artículo 25.— Revisión médica

Las empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado en sobre cerrado, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral. Como mínimo dicho análisis consistirá en lo siguiente:

- Análisis de sangre, orina, etc.
- Revisión por rayos X de pulmón y corazón
- Tensión arterial (1)
- Revisión de la columna vertebral (1)
- Electrocardiograma (1)
- Audiometría y visión (1)

(1) Siempre que sea a cargo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes-

- PSA (hombres)
- Ferritina (mujeres)

Artículo 26.— Excedencias

Se concederán excedencias según lo previsto en la legislación laboral vigente; no obstante lo anterior, se seguirán los criterios que más abajo se detallan para los casos en que el trabajador alegue las causas siguientes: nombramiento de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal, enfermedad del productor, acreditación de estudios, circunstancias familiares especiales.

- a) La no amortización del puesto de trabajo.
- b) Utilización de los contratos de interinaje para el tiempo que dura la excedencia.
- c) Reintegro automático al puesto de trabajo al finalizar la excedencia.

Artículo 27.— Movilidad geográfica

En los supuestos de movilidad geográfica, a los trabajadores trasladados les será de aplicación el convenio colectivo de su localidad de origen, siempre que resulte más favorable que el de destino. Igualmente se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores para sustituir al empleado trasladado, salvo que hecho el ofrecimiento éste renuncie al retorno.

Artículo 28.— Prolongación de jornada

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral ordinaria.

A aquellos trabajadores que voluntariamente realicen horas extraordinarias se les indicará en la nómina mensual, en la casilla correspondiente a horas extras, el número de horas extras realizadas, el importe de cada una de ellas y el producto resultante de las mismas.

Artículo 29.— Sanciones-comunicación a la representación de los trabajadores

Cuando la empresa sancione a un trabajador, esta sanción le será comunicada al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 30.— Amnistía laboral

Todo trabajador anteriormente despedido por motivos sindicales o políticos será readmitido en su antiguo puesto de trabajo siempre que exista plaza vacante de su categoría profesional o para ocupar la primera plaza vacante que exista en categoría similar.



Se entiende por motivos políticos o sindicales para la aplicación de este artículo el que el trabajador hubiese participado en una huelga ilegal, haya estado detenido o el motivo de su despido haya sido el pertenecer a una asociación política o sindical o en todo caso lo consignado en la Ley de 15 de octubre de 1977, todo ello antes de la firma del presente Convenio.

Artículo 31.— Bilingüismo

Todos los avisos de la Dirección que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en euskera y castellano.

Artículo 32.— Finiquito

Se autorizará a todo trabajador que por cualquier motivo rescinda su contrato laboral a que su finiquito sea visado por la Central Sindical a la que esté afiliado antes de la firma del mismo.

Artículo 33.— Crédito y representación sindical

Los representantes sindicales dispondrán de 27 horas 30 minutos mensuales para las funciones de su cargo. Podrán acumularse estas horas a favor de un determinado delegado solamente durante el periodo de negociación del Convenio.

En todas las empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes de personal en las cuantías siguientes:

- De 6 a 11 trabajadores, 1 delegado.
- De 12 a 25 trabajadores, 2 delegados.
- De 26 a 50 trabajadores, 3 delegados.
- Más de 50 trabajadores, según la legislación vigente.

La actuación de los delegados se especifica en el artículo 42.

Artículo 34.— Asambleas

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas dentro del centro de trabajo fuera de la jornada laboral.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el 33% del personal.

Artículo 35.— Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en concreto todos los firmantes hacen suya la redacción completa de la Ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo legislativo.

Asimismo los firmantes del convenio trasladan a los afectados por el mismo el contenido de la Ley de la conciliación de la vida familiar Ley 39/99 de 5 de noviembre en lo que afecta a la seguridad y salud laboral.

Respecto a la protección de la maternidad se aplicará lo reflejado en el artículo 26 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, modificado posteriormente por la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 36.— Atrasos

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del mismo.

Artículo 37.— Vinculación a la totalidad

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad



negocial ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto, ni mayor carga a los trabajadores.

Artículo 38.— Enfermedad y accidentes

a) Cuando la situación del I.T. derive de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá un subsidio a cargo de su empresa que completará las prestaciones del régimen general de la I.T. hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de accidente de trabajo. En todo caso, la situación de I.T. no computará, a efectos de devengo, ningún derecho a la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

b) Cuando sea derivada de enfermedad común percibirá el 100% de la base reguladora correspondiente sin el prorrateo de pagas extraordinarias a partir del inicio del segundo mes. Así mismo percibirá dicho 100% desde el segundo día de la baja si la hospitalización es superior a 24 horas.

c) El abono a cargo de la empresa del subsidio o complemento de la prestación por I.T. en todos los supuestos, quedará condicionado a que el trabajador, previamente a dicha situación, reúna los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder a la prestación, sin que en ningún caso pueda exceder de un período máximo de 18 meses, perdiéndose el derecho al mismo transcurrido dicho plazo. El subsidio complementario establecido en el presente artículo se percibirá siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

Artículo 39.— Excursiones en festivos y laborales

Durante el año 2018, las excursiones de servicios discrecionales en que el regreso se efectúe después de las 23 horas, el conductor percibirá la cantidad de 29,69 € por hora de demora.

Artículo 40.— Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de general aplicación. Se mantiene su vigencia durante el período de vigencia del Convenio o hasta tanto se publique la normativa que al respecto la sustituya.

Artículo 41.— Incremento pactos de empresa

Se recomienda que en los pactos de empresa que existieran con el Convenio anterior, las percepciones económicas formalizadas expresamente en los mismos sean incrementadas en cuantías similares a las previstas en la vigencia del presente Convenio.

Artículo 42.— Política de empleo y especiales medidas del fomento del empleo

La actual situación de crisis generadora de pérdidas permanentes de puestos de trabajo, exige de todas partes una acción conjunta encaminada a generar nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en nuestro territorio histórico y facilitar el rejuvenecimiento de la plantilla actual.

En este orden, las partes han considerado importante establecer en el presente Convenio Colectivo una serie de medidas que, sin ser suficientes para solucionar los problemas de la actual crisis que atraviesa nuestro sector, y las secuelas que de ella se deriven, sí entienden pueden ejercer un doble efecto de alivio de la caótica situación que padecemos, tanto desde el punto de vista práctico, como por su alcance y peso específico en la situación en general del territorio histórico de Vizcaya.

Con este objetivo, figura en el presente Convenio un apartado titulado «Medidas de fomento del empleo», que seguidamente se desarrolla:



REDISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO EXISTENTE:

a) *Pluriempleo*

Las representaciones patronales y sindicales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio el pluriempleo actualmente existente en el menor tiempo posible. Así mismo, las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario-empendedor de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales. Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta.

b) *Jubilación a los 64 años*

Así mismo las partes estiman como positivo dentro de los objetivos en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años.

Las partes también estiman como positivo, dentro de los objetivos marcados, la aplicación de la jubilación parcial a partir de los 60 años, sobre la base de la Ley 144/1999, de 29 de enero, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo (Artículo 12 del Estatuto y Real Decreto 1131/02 de 31 de octubre).

Por ello las partes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización de este mecanismo cuyo requisito de puesta en práctica establece la obligatoriedad de contratar a otro trabajador simultáneamente con contratos de igual naturaleza.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

c) *Cotización por horas extraordinarias*

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo que queda establecido en la legislación vigente conforme a las normas de tipos de cotización que establecen los correspondientes a las horas extras estructurales y no estructurales así como el porcentaje que corresponda a la base individual normalizada y a la base de accidentes de trabajo.

Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o delegado de personal en su caso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en ninguno de los casos, a 80 al año. En todo caso para el sector del transporte habrán de tenerse en cuenta cuantas disposiciones se encuentran en vigor. El Gobierno podrá reestructurar, suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencia, imprevistas, cambios de turno, y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.



Cuando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su presentación en la Comisión Mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

El incumplimiento de la legislación en lo referente a esta materia será considerado falta grave a efectos del artículo 14 de la Ley 8/1998, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de orden social.

d) *Expedientes de crisis*

Las partes firmantes de este Convenio, ante los abusos que se vienen cometiendo por empresas y trabajadores en la utilización indiscriminada y, en ocasiones, con criterios fraudulentos, de los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal, acuerdan lo siguiente:

1. Ejercer un control exhaustivo y denuncia permanente de aquellos casos que tengan conocimiento en los que exista expediente de reducción de jornada o suspensión temporal y el mismo no se respete o se trabajen horas extraordinarias.

2. Exigir a través de sus cauces que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que regirá en las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la autoridad laboral.

3. Cuantas irregularidades sean detectadas o situaciones excepcionales del punto 2 se planteen, deberán ser presentadas en la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del presente Convenio, resolviendo como proceda a efectos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Decreto 696, de 14 de abril de 1980.

e) *Contrato de relevo:*

Las partes firmantes de este Convenio estiman que es necesaria la paulatina incorporación del contrato de relevo en este sector. Por lo tanto, además de cumplir la normativa específica de dichos contratos tanto a nivel autonómico como nacional, se establece como mejora que dicho contrato deberá llevarse a cabo a la instancia y formulación o petición del trabajador que se pretenda jubilar parcialmente en los plazos y términos que la búsqueda del empleado relevista lo pueda permitir.

NUEVAS CONTRATACIONES:

1. *Contrataciones bonificadas.*

Esta modalidad de contratación deberá regularse por las disposiciones legales vigentes. No obstante y al objeto de dotar a los mismos de la mayor efectividad en el cumplimiento de sus objetivos, deberán observarse con absoluta rigidez los siguientes criterios:

Las contrataciones deberán efectuarse mediante petición a las Oficinas de Empleo de forma innominada, es decir, indicando únicamente profesiones y números de contratos que deseen. Los gastos de desplazamiento de los trabajadores enviados por las Oficinas de Empleo serán abonados por las empresas, debidamente justificados, así como los gastos que se originen por acudir a realizar las pruebas solicitadas por los empresarios, siempre que sean preseleccionados o contratados.

No obstante lo anteriormente dicho, deberán respetarse los criterios siguientes:

- En los contratos deberá definirse con claridad la duración de la jornada y horarios de trabajo.
- El cómputo de la jornada será semanal.
- Los suplidos y/o compensación de gastos, se abonarán íntegramente como si se tratara de jornada total.
- La jornada parcial se realizará siempre de forma continuada, no cabiendo por tanto la jornada partida en aquellas que sean de cuatro horas o inferiores, salvo razones que lo justifiquen.



- Cuando la jornada pactada sea superada durante un período de tres meses, como mínimo, ésta quedará consolidada definitivamente como jornada normal para el futuro, salvo pacto entre empresa y trabajador.

EXCEDENCIAS SINDICALES:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.
2. La excedencia para ejercer cargo sindical en el ámbito comarcal o superior será obligatoria su concesión por la empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo.
3. El período de vigencia de la citada excedencia para ejercer cargo sindical se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato se analizarán las dificultades que se produzcan entre la empresa y la central sindical afectadas.

DERECHOS SINDICALES:

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

La Federación Vasca de Asociaciones de Empresarios de Viajeros admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores, plantillas y firmantes del presente Convenio como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copias de las mismas previamente a Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

**FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES:**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo entre Asociaciones y las Centrales Sindicales a los miembros de Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 750 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

11. Cuota sindical. A Requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12. Podrán utilizar las horas acumuladas del Comité de Empresa de su Central Sindical hasta un máximo de 8 horas mensuales, respetando en todo caso los acuerdos



que sobre esta materia pudiera haber en el seno de la empresa, siempre que sea más beneficioso para el trabajador.

Artículo 43.— Garantías sindicales

1. Los representantes sindicales serán informados de cuantas medidas afectan sobre:

- Reestructuración de plantillas.
- Despidos.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Traslado de la empresa.
- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de la empresa de las posibles infracciones.

2. Propondrán a las empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, producción o de mejoras técnicas.

Recibir la información con carácter previo en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

3. Dispondrán de tablón de anuncios.

En todos los centros de trabajo podrán constituirse secciones sindicales, previa presentación por las centrales respectivas de la relación de sus afiliados.

Las funciones de las secciones serán las siguientes:

- Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.
- Recaudar en los locales de la empresa, pero fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales.
- Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.
- Disponer de toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa antes o después del horario de trabajo.

Artículo 44.— Sanciones

Tanto en su imposición como en su comunicación, se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Artículo 45.— Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral para Viajeros y demás legislación general vigente.

Artículo 46.— Formación continua CAP

El coste económico docente y el tiempo empleado en el curso de Formación Continua CAP será a cargo de las Empresas en las que presten servicios los trabajadores/as dentro de la jornada laboral, por lo que deberá considerarse como tiempo de trabajo efectivo, o en su defecto en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral ordinaria.

Para ello es necesaria previa validación por la Empresa del Curso concreto, debiendo ser propuesto por el empleado a la Empresa para valoración al menos con 2 meses de antelación al inicio de su celebración. En el supuesto de no validación por la Empresa del mismo, ésta le comunicará al menos 2 cursos alternativos incluidos en la obligación contenida en el presente párrafo.

Todos los conductores deberán entregar copia del certificado del Curso CAP Formación Continua a la Empresa una vez obtenido el mismo, así como el Carné acreditativo. En el supuesto de que un conductor no obtuviera el Certificado o Carné acreditativo, no



será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior, no estando la Empresa obligada a asumir compromiso alguno en relación a la nueva formación.

Artículo 47.— Conciliación de la vida laboral y familiar

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 48.— Minusválidos

De cara a estructurar las empresas, y de acuerdo con el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, las partes firmantes acuerdan que en el plazo de 30 días, en las empresas afectadas por este Convenio con más de 50 trabajadores, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, harán una relación de puestos de trabajo apropiados para minusválidos, presentándola a la Comisión Mixta.

Artículo 49.— Jubilación

El trabajador con 20 años de servicio en la empresa y que opte por la plena jubilación anticipada percibirá una indemnización en la cuantía siguiente:

- A los 60 años de edad: 15 mensualidades.
- A los 61 años de edad: 13 mensualidades.
- A los 62 años de edad: 10 mensualidades.
- A los 63 años de edad: 6 mensualidades.
- A los 64 años de edad: 2 mensualidades.

La indemnización se calculará para las empresas de servicios regulares sobre una mensualidad del salario base, segunda columna y antigüedad, y para los servicios discrecionales se sustituirá la segunda columna por el plus extrasalarial del artículo 50 del Convenio.

El trabajador que pretenda acogerse a este beneficio deberá formular solicitud con un mes de antelación al cumplimiento de la edad, y el pago se realizará mediante el abono de tres mensualidades al momento de jubilarse y el resto en sucesivas mensualidades.

No existirá derecho a esta indemnización en el caso de que el trabajador de 64 años se jubile al amparo del Real Decreto 2708/1981, de 19 de octubre, ni en los supuestos de contratos de relevo o de sustitución.

CAPÍTULO II**DISCRECIONALES****Artículo 50.— Salarios**

Las retribuciones de los trabajadores de Servicios Discrecionales constarán de dos conceptos: salario base y plus extrasalarial:

- Año 2018 – Salario base: 1.705,46 euros.

Plus extrasalarial

En atención a las peculiares características que concurren en el Servicio Discrecional de Viajeros, en el que los conductores se ven obligados a realizar gastos de manutención a su costa, por cuanto transcurre un excesivo período de tiempo desde el comienzo de la jornada hasta su terminación, las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus conductores mensualmente la cantidad de 138,84 euros en el año 2018, que tendrá la consideración de dieta por tratarse de una indemnización de gastos.

Plus de cobranza

Durante el año 2018, para aquellos casos de Conductor Perceptor se abonará el plus de cobranza por importe de 59,50 euros.

**Artículo 51.— Pagas extraordinarias**

Se garantizan tres (3) pagas extraordinarias en cuantía de 1.760,37 euros en el año 2018, distribuidas de la siguiente forma:

1. 15 de marzo.
2. 15 de julio.
3. 15 de diciembre.

La paga de marzo se abonará proporcionalmente dentro del año natural.

Artículo 52.— Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios en cuantía de 38,14 euros los bienios en el año 2018, y de 76,22 euros para los quinquenios en el año 2018.

Artículo 53.— Vacaciones*Retribución:*

Con el fin de adaptar la retribución de las vacaciones a las previsiones del artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE y a las sentencias dictadas en relación con la misma (entre otras las de la Audiencia Nacional de 17 de septiembre de 2014 y del 11 de diciembre de 2014), según las cuales se deberán retribuir con los conceptos habituales de la jornada ordinaria, las partes acuerdan que en la retribución de las vacaciones se incluyan los siguientes conceptos, siempre que los venga percibiendo el trabajador con anterioridad a las vacaciones:

- Transportes Discrecionales: salario base, plus extrasalarial, plus cobranza y plus nocturnidad (estos 2 últimos cuando sean habituales).
- Transportes Regulares: salario base, plus convenio y plus nocturnidad (este último cuando sea habitual).

Los complementos de los dos apartados anteriores que se abonen de forma irregular, se abonarán según el promedio del año anterior a la fecha de las vacaciones. Y en cuanto a los de cobro regular, según su importe último.

En el supuesto de que alguna empresa viniese abonando las vacaciones de forma más beneficiosa en su conjunto, seguirá retribuyendo las mismas como hasta la fecha de la firma de este convenio.

Igualmente se acuerda que en el supuesto de que sean modificadas las sentencias que han establecido la obligatoriedad de abonar las retribuciones variables durante las vacaciones, este apartado de retribución de las vacaciones quedará sin efecto, abonándose las mismas como legalmente corresponda.

Durante el año 2018, los trabajadores de Servicios Discrecionales que por necesidades de la empresa tengan que disfrutar sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, serán compensados en 5 días más o 271,23 euros.

Artículo 54.— Limpieza de vehículos

El conductor que dentro de la jornada laboral tenga horas de no ocupación efectiva podrá dedicarlas a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance y el tiempo invertido se computará como horas efectivas de trabajo.

Artículo 55.— Nocturnidad discrecional y regular

Durante el año 2018, el personal que preste servicios entre las 22 y las 6 horas percibirá un plus de 1,74 euros por hora trabajada, en concepto de nocturnidad.

**CAPÍTULO III
REGULARES****Artículo 56.— Retribuciones**

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, que figuran en las tablas, comprenden un salario base y una segunda columna (plus convenio) por cada día de trabajo efectivo que incluyen los domingos y días festivos y se computará en vacaciones y licencias retribuidas.

Esta segunda columna la cobrarán las categorías laborales cuya percepción será aplicada por cada empresa a los distintos conceptos que le afecten, como limpieza, conservación de vehículos, trabajo extra por liquidación de cobradores y conductores perceptores, incentivos primas, pluses, premios, etc. siempre dentro de su categoría laboral, según la definición de categorías especificadas en la vigente Ordenanza Laboral de Transportes.

Asimismo se fija un complemento salarial del Conductor-Perceptor por sus funciones de cobro, en la cuantía fijada en la tercera columna de las tablas.

Artículo 57.— Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán tres (3), de 30 días de salario base convenio cada mes, más antigüedad y segunda columna (artículo 56 Mensual) de la tabla salarial.

Estas pagas serán distribuidas de la forma siguiente:

1. 15 de marzo.
2. 15 de julio.
3. 15 de diciembre.

Artículo 58.— Antigüedad

Los trabajadores de los servicios regulares disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será por cada bienio y por cada quinquenio lo establecido en la tabla salarial.

Artículo 59.— Jornada de trabajo intensiva

Las empresas, con respecto al personal de Oficina, mantendrán la jornada intensiva allí donde la vinieran disfrutando y podrán establecerla de acuerdo con los trabajadores, para todo aquel personal que no venía disfrutando de ésta, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 60.— Obligaciones del conductor

Si se le exige, deberá dar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricantes, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, en su caso las hojas de ruta y ayudando habitualmente al operario del taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar.

Artículo 61.— Subrogación

Por lo que se refiere a la sucesión convencional y subrogación, las partes se remiten de forma expresa a lo regulado por el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor («BOE» de 26 de febrero de 2015).

Artículo 62.— Carné de transporte escolar

El importe de la obtención del carné de transporte de escolares será por cuenta de la empresa cuando sea exigido al conductor que preste este servicio.

**Artículo 63.— *Dieta en domingos y festivos***

Durante el año 2018, los trabajos en servicios regulares los domingos y festivos con descanso compensatorio darán derecho al trabajador al percibo de una dieta o suplido de 5,64 euros.

Artículo 64.— *Cláusula de descuelgue. Pacto*

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, cuyo inicio deberá ser comunicado a la comisión paritaria del convenio. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO. El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.

2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

4. En la solicitud de descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

5. En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

6. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.



REGULARES 2018

Categorías	Salario base Mens. (€)	2.ª Columna artículo 56 Mens. (€)	Artículo 58.2 Ord. Lab. Mens. (€)
Jefe de Servicio	1.872,24	338,15	
Inspector Principal	1.690,08	338,15	
Jefe de Sección	1.527,60	464,03	
Jefe de Negociado	1.483,78	416,99	
Oficial de 1.ª	1.362,26	338,15	
Oficial de 2.ª	1.325,79	338,39	
Auxiliar Administ.	1.311,06	254,25	
Aspirante 16-18 años	1.026,65		
Jefe de Estación o Adm. 1.ª	1.559,08	432,75	
Jefe de Estación o Adm. 2.ª	1.483,78	417,00	
Encargado Admón. en ruta	1.325,77	338,15	
Taquillero	1.305,13	322,40	
Encargado de consigna	1.300,23	290,92	
Factores	1.305,13	322,40	
Repartidor Mercancías	1.295,35	259,39	
Mozos	1.295,35	259,39	
Jefe de Trafico 1.ª	1.367,15	365,51	
Jefe de Trafico 2.ª	1.362,26	338,15	
Jefe de Trafico 3.ª	1.357,33	307,48	
Inspectores	1.362,26	338,15	
Cond. Perceptor	1.362,26	338,15	153,00
Conductores	1.362,26	338,15	
Cobradores	1.300,23	290,85	
Engrasadores	1.300,23	290,85	
Mozo de servicio	1.295,35	259,39	
Lavacoches	1.295,35	259,39	
Jefe de taller	1.527,60	464,25	
Contramaestre Encargado	1.473,96	353,94	
Jefe de equipo	1.372,06	401,24	
Oficial de 1.ª	1.362,26	338,15	
Oficial de 2.ª	1.325,79	338,15	
Oficial de 3.ª	1.300,23	290,85	
Mozo de taller	1.295,35	259,39	
Aprendiz 1. año	990,24	54,45	
Aprendiz 2 año	1.026,65	54,45	
Cobrador facturas	1.295,35	259,39	
Telefonista	1.295,35	259,39	
Portero	1.295,35	259,39	
Vigilante o Guarda	1.295,35	259,39	
Botones	1.026,65	54,45	



Resto de conceptos	Tabla salarial 2018
Artículo 6.º Horas de presencia	11,89
<i>Fiesta patronal:</i>	
Quien no disfrute	69,33
Quien disfrute	34,68
Quebranto moneda	44,51
<i>Dietas:</i>	
Pernoctación y desayuno	35,95
Comida	13,69
Cena	13,69
Total dieta completa	63,33
Excursión día laborable	41,28
Dieta Domingos y Festivos Artº63	5,64
<i>Trabajo Domingo y Festivo:</i>	
Día completo	116,42
Medio día	57,89
Hora nocturna	1,74
<i>Tabla Antigüedades (Regulares):</i>	
2 años	46,85
4 años	93,71
9 años	187,37
14 años	281,03
19 años	374,70
24 años	468,35
29 años	562,05

DISCRECIONALES

Concepto	2018
Salario Base	1.705,46
Plus Extrasalarial, artículo 50	138,84
Plus cobranza	59,50
Pagas extras	1.760,37
Antigüedad Bienio	38,14
Antigüedad, Quinquenio	76,22
Artículo 55., Nocturnidad	1,74
Vacaciones artículo 53	271,23
Excursiones en festivos y laborables artículo 39	29,69

DISCRECIONALES Y REGULARES

Concepto	2018
Retirada de carnet	1.473,12
Dietas extranjero	210,71