

TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, SA

Convenio colectivo 2014-2016

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Objeto y ámbito de aplicación

El presente convenio tiene por objeto establecer las normas que han de regir las relaciones laborales entre la empresa “Transportes Urbanos de Vitoria, SA” (TUVISA) y sus empleados/as municipales, cuya actividad se regula por el presente convenio y en lo no dispuesto por las pactadas en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo para los Empleados/as Municipales del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, que resulten de aplicación a los empleados/as municipales laborales de TUVISA, y en lo no dispuesto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones en materia de incremento o decremento salarial, incremento o decremento de jornada anual, jubilación en todos sus aspectos, seguro de vida e incapacidad, licencias y permisos, derechos lingüísticos, en lo que resulte de aplicación en materia de seguridad y salud laboral y derechos sindicales que se produzcan en el marco convencional del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz a partir de la entrada en vigor de este convenio, tanto al alza como a la baja, y que sean de aplicación al personal laboral, serán incorporadas de forma inmediata al presente convenio.

Para introducir esas modificaciones se seguirá el siguiente mecanismo: cuando se tenga conocimiento de cualquier modificación se reunirá la comisión paritaria del convenio en el plazo de 15 días a fin de acordar las modificaciones pertinentes en el presente convenio, para que las producidas en el marco convencional del Ayuntamiento sean aplicadas en TUVISA.

Las modificaciones que por este medio se produzcan en el convenio de TUVISA tendrán la misma fecha de aplicación que la que tengan las del marco convencional del Ayuntamiento que provocaron la puesta en marcha del mecanismo regulado en este artículo.

Artículo 2.- Ámbito temporal

1. El presente Acuerdo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2016.

2. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo, se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de un año. Ambas partes se emplazarán a iniciar en el mes de septiembre de 2016 las negociaciones para la revisión del convenio y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe negociadora, garantizando el normal funcionamiento de los servicios.

3. En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de septiembre de 2016, o durante el mes de septiembre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.

4. El convenio colectivo finalizada su vigencia pactada, mantendrá su ultraactividad, esto es la aplicación de lo acordado, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Artículo 3.- Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a la totalidad de personal ocupado por la empresa y a todo aquél que ingrese durante la vigencia del mismo, con excepción del cargo de Gerente

Artículo 4.- Seguridad Social, mutualismo laboral y política fiscal

Las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, repercutirán en los regímenes de Seguridad Social, mutualismo laboral y política fiscal, en la forma y cuantía que determinen las disposiciones vigentes en cada momento

Artículo 5.- Absorción y compensación

Las condiciones laborales y económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las mejoras económicas o laborales que se produzcan por disposiciones legales de general aplicación durante la vigencia del presente convenio, sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las aquí pactadas

Artículo 6.- Vinculación

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente

Artículo 6-bis. Descuelgues. No se producirán modificaciones unilaterales del convenio colectivo, ni aplicación unilateral del mismo en base al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, manteniéndose el PRECO como vía extrajudicial de solución de conflictos. El arbitraje únicamente se utilizará cuando las representaciones de la Dirección y parte social así lo acuerden, por mayoría de las partes

Artículo 7.- Comisión de interpretación y vigilancia del convenio

La Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio será la propia Comisión Deliberadora del convenio

Artículo 8.- Aplicación favorable

Prevía consulta a la Comisión Paritaria de Seguimiento, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados/as de TUVISA

Artículo 9. Procedimiento de resolución de conflictos

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.
2. El procedimiento de resolución de conflictos se realizará mediante los sistemas establecidos en este momento sobre procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos: PRECO II
3. En el caso de modificación de condiciones sustanciales de trabajo, una vez finalizado el trámite legal sin acuerdo, ambas partes iniciarán un periodo de negociación de buena fe que tendrá una duración de quince días, finalizado éste sin acuerdo ambas partes someterán el expediente a un procedimiento de mediación ante el PRECO II.

CAPÍTULO II

Artículo 10.- Organización del trabajo

Corresponde a la gerencia de la empresa, o persona en quien delegue, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en la forma que considere conveniente al objeto de prestar el servicio en las mejores condiciones para el usuario y con respecto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En cualquier caso, la alteración de turnos o la movilidad de la plantilla por razones de organización serán comunicadas con la antelación necesaria tanto al Comité como a los afectados, quienes de no estar conformes, podrán someterlo a estudio de la Comisión Paritaria de este convenio

Artículo 11.- Prestación de servicios

1. Los productores desarrollarán la prestación de sus servicios laborales en el trabajo para el que fueron contratados. No obstante, todo productor a requerimiento de sus superiores y

en caso de necesidad prestará sus servicios en las condiciones en que sea requeridos, siempre de acuerdo con la legislación vigente sobre el desempeño de categoría superior e inferior.

2. Cuando a requerimiento de la empresa se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que ostenta y la que corresponde a la categoría de la función asignada.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, la empresa precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de la categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO III

Artículo 12.- Admisiones y despidos

Es libre facultad de la gerencia de la empresa contratar el personal que estime necesario, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes

Corresponde a la gerencia el ejercicio de las competencias de la empresa en materia de valoración del periodo de prueba y desistimiento durante este periodo si procediese. En la citada valoración deberán ser tenidos en cuenta los informes que al respecto deberán aportar tanto la representación sindical de la empresa como el o los inmediatos superiores jerárquicos de la persona a valorar.

Artículo 13.- Procedimientos de selección

Los procedimientos de selección cuidarán la adecuación entre el tipo de pruebas a realizar y el contenido de las funciones a desempeñar, pudiendo incluir, a tal efecto, pruebas de conocimientos generales o específicos, teóricas o prácticas, test psicotécnicos, cursos selectivos de formación, períodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del procedimiento selectivo. Para puestos de trabajo cuyo nivel de RGB sea igual o superior al 14 los procesos selectivos podrán incluir entrevistas

La preparación y diseño de las convocatorias de plazas se negociará con la representación del personal.

En los tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical de TUVISA.

Artículo 14. Del ingreso en la empresa

El ingreso en TUVISA se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad. Podrán establecerse bases generales de ingreso en TUVISA, de común acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras

TUVISA reservará para convocatoria interna, como mínimo una de cada tres plazas vacantes de cada puesto de trabajo en el cómputo anual.

El acceso por convocatoria interna se realizará únicamente mediante concurso, concurso-oposición u oposición y requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en el puesto de trabajo de que se trate. No obstante, los aspirantes que concurran en el turno de convocatoria interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en el puesto de trabajo de procedencia.

Artículo 15. De la promoción interna

Los trabajadores y trabajadoras públicos como regla general podrán acceder, mediante promoción interna a puestos de trabajo del grupo inmediatamente superior al que pertenezcan,

o del mismo grupo. De forma excepcional los trabajadores y trabajadoras con nivel 9 podrán acceder a las pruebas que se convoquen a promoción interna para cubrir plazas de inspector recalificado

Podrán concurrir a las pruebas de promoción interna los trabajadores y trabajadoras públicos fijos que se hallen activos en un puesto de trabajo de la plantilla de TUVISA y posean la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al puesto de trabajo al que se aspire a ingresar.

La promoción interna se realizará mediante convocatoria interna por concurso, concurso-oposición u oposición. No obstante, los 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 el puesto de procedencia.

Artículo 16. Impulso a la promoción profesional

1. TUVISA facilitará la promoción profesional de sus trabajadores y trabajadoras de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo a las necesidades de la empresa

2. El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

Artículo 17.- Formalización de contrato

Toda persona que ingrese en la empresa vendrá obligada desde la formalización de su contrato a observar las normas del presente convenio, del que en el citado momento se le entregará un ejemplar, así como las disposiciones legales aplicables

Artículo 18.- Periodo de prueba

En todo caso los ingresos se considerarán hechos a título de prueba cuya duración será de dos meses para el personal cualificado y de 15 días para el personal no cualificado. Durante el período de prueba, tanto el productor como la empresa podrán respectivamente desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna percibiendo únicamente el productor la remuneración que le corresponda por los días trabajados, según los correspondientes salarios de este convenio

Artículo 19.- Admisión definitiva

El transcurso de la prueba con resultado satisfactorio supondrá automáticamente la admisión definitiva del personal, computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad

Artículo 20.- Baja voluntaria

El personal podrá despedirse libremente de la empresa, solicitando su baja de la misma con quince días de preaviso. El incumplimiento de este plazo de preaviso, motivará una sanción equivalente al importe de sus emolumentos en los días de retraso de la comunicación. Esta sanción podrá detraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito. No obstante, la gerencia queda facultada, en aquellos casos en que el servicio lo permita, para autorizar la baja de los productores que lo soliciten, sin que cumpla el plazo de preaviso

Artículo 21- Despido

La empresa queda facultada para proceder al despido del productor que hubiese incurrido en alguna de las causas contenidas en el Artículo 54 del Estatuto del Trabajador y que son enumeradas en el Capítulo de este convenio dedicado al régimen disciplinario

CAPÍTULO IV

Artículo 22.- La jornada La jornada de trabajo para el personal al servicio de la empresa será de 1.592 horas anuales

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias

No será de aplicación la nueva regulación del artículo 34 del ET en lo referente a defectos de jornada anual, no contemplándose en el presente acuerdo la existencia de bolsín horario por defecto de jornada del trabajador/a a final de año.

Únicamente se contemplará la posibilidad de un exceso de jornada de 24 horas. Dicho exceso se podrá disfrutar como horas ordinarias, en jornadas completas, dentro de los primeros diez meses del año siguiente, para lo cual, el trabajador/a deberá solicitarlo a la empresa dentro del primer mes de dicho año.

Las horas que excedan de la jornada anual en más de 24, tendrán la consideración de extraordinarias, abonándose o compensándose con arreglo a lo acordado en el artículo 110.

En contratos eventuales si el empleado hubiese visto alterado su calendario de descansos por necesidades de la empresa, en caso de que a la finalización del contrato existiese un saldo de horas a favor del empleado, el exceso de horas tendrá el carácter de horas extraordinarias

El horario de trabajo será:

Oficinas:

Se confeccionará un calendario anual siguiendo las pautas y directrices contenidas en el horario y calendario laboral de oficinas del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

La jornada será obligatoriamente de 7 horas 30 minutos, no obstante para enjugar los atrasos que pudieran producirse tendrá una flexibilidad de una hora de entrada y una hora de salida quedando fijada en el siguiente horario:

Entrada de 07: 00 a 08: 00

Salida de 14: 30 a 15: 30

Los atrasos y adelantos en la hora de entrada deberán ser compensados dentro de los cinco días siguientes a su generación, la jornada deberá ser inexcusablemente de 37,5 horas en cinco días laborables y la parte estrictamente proporcional en periodos de menos jornadas laborables.

Talleres:

De lunes a viernes, de 09: 00 a 13: 00 y de 15: 00 a 19: 00 horas.

Personal de jornada continuada: de 06: 00 a 14: 00 y de 14: 00 a 22: 00 horas.

Sábado de retén. De 09: 00 a 13: 00 horas.

Movimiento:

La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en turnos de ocho horas, excepcionalmente en jornadas partidas en dos turnos o en tres períodos, según lo aconseje la índole o conveniencia del servicio, pero en caso de jornada partida en dos periodos ninguno de ellos podrá exceder de seis horas y ambos habrán de cumplirse en el tiempo máximo de doce horas, mediando entre cada uno un intervalo de dos horas, cuando menos para la comida.

La jornada y calendario de los inspectores recalificados y los revisores será objeto de pacto entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la empresa. La jornada diaria de los inspectores recalificados será de 9: 30 horas en jornada continuada, excepto los días en los que hay servicio de "Gautxori" en los que la jornada será de 8,30 horas.

Los conductores/as perceptores a lo largo de su vida laboral en la empresa tendrán la consideración de:

Fijos de línea: Aquellos a los que se les asigna servicios fijos. Existe un sistema de rotación de servicios mensuales conocido y publicado. Conocen el calendario de trabajo y la rotación de turnos de forma previa. Su número se calculará en cada momento atendiendo a los servicios a nombrar diariamente, pudiendo variar en uno u otro sentido en función de los mismos.

Sustitutos/as de fijos de línea: Los y las que sustituyen a los primeros durante los periodos mensuales de vacaciones y exceso de jornada o bajas por IL, etc... Y por lo tanto también tienen asignados los servicios fijos que los primeros dejan de realizar durante estos periodos. Conocen el calendario de trabajo (grupo de vacaciones y grupo de descansos) y la rotación de turnos de forma previa. Su número se calculará en función del número de fijos de línea y del sistema de vacaciones y exceso de jornada.

Libre designación de servicio: Son aquellos que no tienen asignado ningún servicio de forma previa, a los que la empresa designara el servicio diario a realizar con la antelación estipulada. Pudiendo cambiar de servicio diariamente. Conocen el calendario de trabajo y la rotación de turnos de forma previa. Su número se calculará por exclusión.

Corretornos: Son aquellas personas que no tienen asignado ningún servicio determinado de forma previa, a los que la empresa designará el servicio diario a realizar con la antelación estipulada, pudiendo cambiar de servicio diariamente. Conocen el calendario de trabajo y la rotación de turnos de forma previa. Por necesidades de la empresa, ésta podrá modificar el turno de trabajo de estos empleados/as, de forma equitativa entre todos los que estén asignados en el grupo de corretornos.

Estos trabajadores y trabajadoras percibirán por cada mes realmente trabajado un plus de disposición. Además, por cada día que se les modifique el turno inicialmente previsto en su calendario, la empresa vendrá obligada a abonar la cantidad pactada por cambio de turno.

Cada año, en el mes de noviembre se ofrecerá la posibilidad de apuntarse voluntariamente a formar parte del grupo de corretornos para el año siguiente. Si las solicitudes superaran a las necesidades, se asignaría a cada solicitante una parte del año en que ejercería de corretornos. Si el número de solicitudes no asegurara el cupo de corretornos necesario, se completaría dicho cupo de conformidad al orden de prelación habitual en la empresa.

El número máximo de conductores/as que tendrá la consideración de corretornos será del 10 por ciento del total de esa sección cada mes. Este número podrá ser superado por necesidades del servicio, comunicando la empresa dicha superación y sus motivos al Comité de Empresa.

Aquellos/as conductores/as a los/as que, sin tener la consideración de corretornos se les altere, aunque sea un solo día, el turno de trabajo, cobrarán el complemento mensual por dicho concepto, según lo dispuesto en el párrafo anterior, en el mes en el que se produzca ese cambio.

Quedarán exceptuados del cobro de estos complementos quienes cambien su turno de trabajo bien por conveniencia personal o por prestar de forma voluntaria servicios a eventos deportivos, culturales y otros.

Evolución durante la vida laboral

Cada conductor iniciará su servicio en la empresa como productores a libre designación de servicio, la empresa determinará, por orden de antigüedad y según sus necesidades, el paso sucesivo de estos productores, a sustitutos de fijos de líneas y a fijos de líneas o vuelta al grupo de procedencia por necesidades de la empresa. Asegurando un idéntico trato, en el tiempo, a todos los empleados/as."

Gautxori:

El servicio nocturno de transporte urbano colectivo se prestará mediante un turno obligado y rigurosamente rotativo entre todos los conductores/as perceptores.

El mismo se prestará en turnos de ocho horas. En las noches del viernes al sábado y del sábado al domingo de tal forma que se preste servicio ininterrumpido desde la mañana del viernes hasta las 23 horas del domingo.

Las noches de las vísperas de festivos a los festivos de 0: 00 a 8: 00.

Las noches de los días laborables de las fiestas patronales de la Virgen Blanca de las 23: 00 horas a las 07: 00 del día siguiente.

No se prestará el citado servicio las noches entre el 1 y el 2 de enero, entre el 10 y 11 de julio, entre el 24 y 25 de diciembre y entre el 25 y 26 de diciembre.

El servicio nocturno de Nochevieja a Año Nuevo se realizará desde las 1: 00 hasta las 8: 00 horas del día de Año Nuevo.

Jornada nocturna:

El personal de jornada nocturna realizará su trabajo en una jornada única de 8 horas, disfrutando de 30 minutos de descanso en la misma.

Jornada partida tres turnos.

En todo caso la jornada partida en tres turnos se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional primera.

Servicios especiales: trabajarán en jornada continuada o partida en dos periodos. Estos servicios serán realizados mediante voluntarios, en caso de no existir suficientes voluntarios los servicios serán realizados por el personal conductor-perceptor en ambos casos por turno obligado rotativo.

Conductores/as de servicios especiales: se les asigna servicios concretos.

1. Los servicios especiales se realizarán por orden de antigüedad en la empresa con el personal voluntario que se presente mediante un compromiso anual.
2. Prevalecerá sobre el orden anterior las prescripciones establecidas por el Servicio Médico de la empresa, quien deberá guardar documentación médica suficiente que avale su informe en el expediente médico de cada trabajador/a. Dichas prescripciones se realizarán por escrito y serán de carácter provisional y durarán el tiempo necesario hasta la recuperación del empleado, en caso de mejoría o recuperación el trabajador/a será reubicado en el lugar de procedencia.
3. Las inscripciones para los servicios especiales se realizarán en el modelo de instancia establecido para tal fin, recibiendo copia de la misma, la empresa, el Comité de Seguridad y Salud y el propio interesado y el médico de empresa, este último en caso de tratarse de una solicitud por prescripción facultativa.
4. Las prescripciones de los informes médicos se aplicarán desde el momento de su emisión.
5. En las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud Laboral se informará de las prescripciones médicas momento en el que le será entregada copia del informe recibido. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se encargará del seguimiento y cumplimiento del mismo...
6. La empresa podrá excluir del listado de voluntarios, por motivos justificados, a los empleados/as que no desempeñen sus obligaciones con la diligencia debida. La empresa deberá aportar las pruebas requeridas a una comisión paritaria formada por la empresa y un miembro

de cada central sindical, en dicha comisión el empleado podrá alegar cuanto estime oportuno en su defensa.

Si una vez consideradas las prescripciones médicas no existiesen suficientes voluntarios disponibles para servicios especiales la empresa cubrirá sus necesidades atendiendo al criterio de antigüedad.

Aparcamientos:

Mediante turnos de mañana, tarde y noche.

Grúas:

Se elaborará un calendario anual de acuerdo a las necesidades del servicio.

En los relevos el personal saliente no podrá abandonar su servicio hasta que sea relevado por el turno siguiente, o por el que se tratara de poner en su lugar en el plazo más breve posible, abonándole su exceso de jornada con los recargos legales.

Calendario anual de descansos y rotaciones de turnos.

La empresa confeccionará un calendario anual de descansos y rotación de turnos de trabajo para cada trabajador/a antes del 15 de noviembre del año anterior. A los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso se les facilitará el suyo en su primera semana de trabajo.

El calendario de trabajo no podrá ser modificado salvo acuerdo para ello entre empresa y trabajador/a interesado/a.

No se podrá aplicar flexibilidad en los calendarios pactados salvo aquellos cambios que sean solicitados o admitidos de forma voluntaria por el/a trabajador/a. Como única excepción a la norma regulada en el párrafo anterior se establece la recogida en el apartado “corretornos” del presente artículo.

Artículo 23.- Trabajo efectivo.-

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar la ropa de trabajo, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

2. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados/as como pausas reglamentarias, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización de trabajo.

3. También se entenderá como trabajo efectivo el tiempo fuera de la jornada laboral, de asistencia a juicios, cuando el trabajador/a sea citado en calidad de testigo o requerido por la autoridad para la elaboración de diligencias por cuestiones acaecidas dentro de la jornada laboral.

Artículo 24- Jornada continuada

Al objeto de garantizar el cumplimiento de Servicio Público que tiene encomendado la empresa Municipal de Transportes Urbanos de Vitoria, SA (TUVISA), para que se mantenga la jornada continuada que se venía haciendo con anterioridad a la vigencia del convenio denunciado, quedando la empresa al margen de cualquier responsabilidad ante los órganos competentes y sin repercusión en un mayor coste que, el que representa los salarios recogidos en este convenio, las representaciones de la empresa y los productores que integran la Comisión Deliberadora, fijan y adoptan las siguientes conclusiones y acuerdos:

1. Que el servicio público de transporte urbano colectivo se realice siguiendo las directivas del Consejo de Administración, según las necesidades de transporte de los habitantes de Vitoria-Gasteiz y las posibilidades de la empresa. El personal de la sección de movimiento prestará sus servicios entre las 05: 00 de la mañana y las 23: 00 horas de lunes a viernes,

ambos inclusive. Entre las 05: 00 de la mañana y las 24: 00 horas los sábados y vísperas de festivos y entre las 8 de la mañana y las 23 horas los domingos y días festivos. El personal de movimiento que realice su trabajo en jornada continuada, en turnos de ocho horas, lo hará en los siguientes turnos.

TURNO	LABORABLES	SÁBADOS Y VÍSPERAS DE FESTIVOS	DOMINGOS Y FESTIVOS
Mañana	05: 00 a 13: 00	05: 00 a 13: 00	08: 00 a 15: 00
	06: 00 a 14: 00	06: 00 a 14: 00	
	07: 00 a 15: 00	07: 00 a 15: 00	
Tarde	13: 00 a 21: 00	13: 00 a 21: 00	
	14: 00 a 22: 00	14: 00 a 22: 00	
	15: 00 a 23: 00	15: 00 a 24: 00	15: 00 a 23: 00

Para responder de la forma más adecuada a la demanda existente el inicio y fin de los turnos podrá variar en más o menos treinta minutos excepto en el primero y último turno.

2. El personal de movimiento que preste sus servicios en régimen de jornada continuada, lo hará en dos turnos que serán computados por ocho horas de trabajo a efectos de jornada anual, compensando excesos y defectos de jornada con el sistema de rotación de turnos y servicios vigente. El servicio nocturno se realizará en jornada continuada de 8 horas.

3. Que, por la prestación de su servicio, en las condiciones determinadas en el párrafo anterior, el personal de movimiento perciba el total de las remuneraciones establecidas en la Tabla de Salarios de este convenio.

4. En las Fiestas de la Virgen Blanca el horario de la jornada de trabajo será de 08: 00 a 23: 00 horas.

5. Que, se hace expresa constancia de que, el régimen de Jornada con el horario de trabajo que se fija, está supeditada al perfecto cumplimiento del servicio público de transportes urbanos que, tiene encomendado la empresa Municipal "Transportes Urbanos de Vitoria, SA (TUVISA), a cuya realización se comprometen ambas partes.

Artículo 25.- Hoja de ruta-liquidación

Los conductores/as-perceptores/as y los cobradores/as, al finalizar la jornada, entregarán el inspector de servicio la hoja de ruta-liquidación, dándole cuenta de las incidencias ocurridas durante el servicio. Los conductores/as-perceptores/as y cobradores/as que presten servicio de mañana, podrán también entregar las hojas de ruta-liquidación, durante la tarde en las oficinas o bien entregárselas al inspector antes de iniciar la jornada del día siguiente. De las incidencias ocurridas durante el servicio se informará siempre al Inspector al finalizar la jornada de tarde. En caso de un siniestro el conductor podrá firmar el parte en el punto de inicio de servicio o en cabeceras, facilitado por los inspectores o pasará a firmar el parte a la oficina en el plazo de 24 horas. Se facilitarán impresos y partes de siniestros, para evitar en lo posible el desplazamiento a las oficinas de la empresa

Artículo 26. Descanso semanal

Dado que el servicio público de transporte urbano se presta ininterrumpidamente en todos los días laborables, domingos y festivos, el descanso correspondiente al personal que debe realizar trabajo en domingos o días festivos, se trasladarán a otro día de la semana anterior o posterior según el calendario laboral vigente al efecto. Los empleados/as que por razón de su servicio deban trabajar en domingo o día festivo, además de disfrutar del descanso correspondiente ordinario, por cada hora trabajada en ese período de tiempo, percibirán una cantidad suplementaria calculada con arreglo a lo siguiente

GB x 16 x 0,5

Jornada anual

Artículo 27.-

Cuando para la realización de servicios especiales la empresa convoque a productores que les corresponda descanso y por inclemencias del tiempo, etc. una vez presentado al trabajo se suspendan los citados servicios especiales, los productores afectados percibirán el importe de tres horas extraordinarias festivas

Cuando por necesidades de la empresa un productor al que le correspondiera descanso sea convocado a trabajar, podrá elegir la fecha compensatoria, incluso adherirla con anterioridad o posterioridad a uno de sus descansos, siempre que esto sea comunicado a la empresa con la antelación suficiente.

Artículo 28.- Jornadas especiales

Los días 24 y 31 de diciembre, el personal de movimiento finalizará la jornada a las 20: 30 horas, para lo cual el último servicio de las cabeceras de las líneas será a las 20: 00 horas. Los días 25 de diciembre y 1 de enero, se efectuará el siguiente servicio: de tarde: de 16: 00 a 23: 00 horas.

El día 10 de julio, festividad de San Cristóbal, el servicio de movimiento de la tarde finalizará a las 21: 00 horas, para lo cual el último servicio de las cabeceras de líneas será a la 20: 00, 20: 15, 20: 20 horas, el relevo del turno de mañana se efectuara una hora antes.

En talleres los días de San Cristóbal, fiestas de Virgen Blanca y Olárizu la jornada será de 9: 00 horas a 13: 00 horas, y el 50 por ciento de la plantilla de talleres descansara, con distribución proporcional de categorías.

Las jornadas laborales de estos días se considerarán por sus horarios reales computándose su horario efectivo para la jornada anual.

CAPÍTULO V

Artículo 29. El sueldo

1. El concepto y la regulación del sueldo será el determinado en el presente acuerdo.
2. La cuantía del sueldo de los trabajadores y trabajadoras del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.
3. Los trabajadores y trabajadoras estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos:
 - a. Grupo A: título de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a, arquitecto/a o equivalente.
 - b. Grupo B: título de ingeniero/a técnico/a, diplomado/a universitario/a, arquitecto/a técnico/a, formación profesional de 3er. grado o equivalente
 - c. Grupo C: título de bachiller, formación profesional de 2º. grado, o equivalente.
 - d. Grupo D: título de graduado escolar, formación profesional de 1er. grado, o equivalente.
 - e. Grupo E: certificado de escolaridad.
4. Las liquidaciones de los haberes de la totalidad del personal de la empresa serán efectuados por períodos mensuales naturales, realizándose su abono a través de la Caja Vital-Vital Kutxa, Caja Laboral-Euskadiko Kutxa o entidad bancaria correspondiente, el 24 de cada mes o bien el siguiente día laboral si aquel fuese festivo.
5. En el momento de hacerse efectiva la retribución del trabajador, suscribirán éstos el oportuno recibí en la nómina al efecto, cuya finalidad es la justificación de la empresa de la

cantidad recibida, sin que suponga ninguna conformidad a la liquidación, pudiendo solicitar la correspondiente revisión de la liquidación practicada, caso de no estar de acuerdo con la misma.

6. Aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan necesidades económicas, podrán solicitar del 15 al 20 de cada mes un anticipo equivalente al 50 por ciento de una mensualidad, el cual se cancelará en la liquidación del mes de que se trate.

7. Los conceptos retributivos que pueden percibir el personal de TUVISA son los siguientes:

- a) Sueldo.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de antigüedad.
- d) Dedicación especial
- e) Pagas extraordinarias
- f) Plus de equiparación
- g) Quebranto de moneda
- h) Entrega en caja.
- i) Jornada partida en 2 turnos
- j) Jornada partida en 3 turnos.
- k) Descanso intermedio no disfrutado.
- l) Plus inicio anticipado.
- m) Complemento horario, productividad, desempeño de tareas.
- n) Retribuciones por el Gautxori.
- o) Primas por trabajar en domingos y festivos
- p) Nocturnidad.
- q) Peligrosidad penosidad toxicidad.
- r) Plus de disposición de correturnos
- s) Plus de cambio de turno.

Artículo 30. Reestructuración de nóminas

En las nóminas del personal, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido

Artículo 31. Incrementos retributivos

Los que se deriven de la aplicación del artículo 1.

Artículo 32.- Antigüedad:

1. La antigüedad de los trabajadores y trabajadoras al servicio de la empresa TUVISA retribuirá cada tres años de servicios reconocidos en la empresa y, por tanto, se expresará en trienios.

2. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios para el personal indefinido y eventual se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera administraciones públicas, tanto en calidad de trabajador/a de carrera como interino/a, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al grupo al que el empleado pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

Antigüedad anual

GRUPO	VALOR TRIENIO EN EUROS 2014
A	813,12
B	632,80
C	590,24
D	474,24
E	418,08

Cuando el trabajador/a acceda mediante el procedimiento de promoción reglamentado a un puesto de grupo de clasificación superior al anterior, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo grupo de clasificación.

4. Dado que en 1990 se realizó un pacto de homologación de condiciones laborales y económicas con el ARCEPAFE, que en lo relativo a la antigüedad sustituyó al sistema de antigüedad vigente hasta entonces, el exceso resultante del importe antes percibido sobre la antigüedad calculada en trienios ARCEPAFE, pasó a integrar, en los trabajadores y trabajadoras que estaban percibiendo dicho exceso un complemento personal de antigüedad, pero no absorbible, que además será revisable anualmente en la misma cuantía porcentual que se pacte para los salarios en convenio.

Artículo 33. El complemento tramo dedicación especial

1. El complemento tramo dedicación especial retribuye las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo con relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del complemento específico tramo dedicación especial:

- a. Modalidad jornada ampliada.
- b. Modalidad disponibilidad absoluta.
- c. Modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta.

2. Con carácter previo a su aprobación por el Consejo, se procederá a su negociación con la representación sindical.

Artículo 34. Modalidad jornada ampliada

1. La modalidad jornada ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la empresa así lo determina en la Relación de Puestos de Trabajo, previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras, con criterio restrictivo y de singularidad.

2. Los puestos de trabajo con jornada ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10 por ciento del sueldo.

Artículo 35. Modalidad disponibilidad absoluta

1. La modalidad disponibilidad absoluta supone:

- a. La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

b. La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

c. La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.

d. Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

e. La facultad de la empresa de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de disponibilidad absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20 por ciento del sueldo.

Artículo 36. Modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta

1. La modalidad jornada ampliada con disponibilidad absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de jornada ampliada con disponibilidad absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25 por ciento del sueldo.

Artículo 37.- Cumplimiento de requisitos

El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico modalidad disponibilidad absoluta o jornada ampliada con disponibilidad absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria

Artículo 38.- Las pagas extraordinarias

El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa correspondiente

El personal de la empresa percibirá 4 pagas extraordinarias durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, en la cuantía señalada en las tablas salariales anexas más antigüedad y complemento antigüedad. Para la percepción de estas pagas el productor deberá ser alta en la empresa al 1 de enero. Los que sean alta en la empresa con posterioridad a esta fecha, percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado. Estas pagas están comprendidas en el salario anual de la tabla.

El abono de las pagas extraordinarias se efectuará el día 24 del mes en que corresponda dicha gratificación.

Artículo 39.- Quebranto de moneda

Por este concepto se establece una asignación para el personal que realice funciones de cobranza de 543,20 euros para el año 2014 dividido en 16 pagas, actualizándose para los años siguientes de acuerdo al Artículo 1

Artículo 40.-

Entrega en caja los cobradores/as de aparcamiento, así como los conductores/as-perceptores/as que realizan simultáneamente funciones de cobranza, percibirán en concepto de entrega de la recaudación en la Caja Vital-Vital Kutxa o Caja Laboral-Euskadiko Kutxa, la cantidad de

1.390,40 euros anuales resultantes de abonar 6,9869 euros por 199 días de trabajo para el año 2014, actualizándose para los años siguientes de acuerdo el artículo 1, autorizándose para que la entrega se realice cada dos fechas y hasta tres si entre ellas media un domingo o festivo, ya que en estos días está cerrada la Caja Vital-Vital Kutxa o Caja Laboral Popular-Euskadiko Kutxa. Dicha cantidad se abonará dividida en 16 pagas

Artículo 41. Jornada partida

Los empleados/as de talleres y conductores/as de servicios especiales que trabajen a jornada partida, percibirán 9,92 euros brutos para el año 2014, actualizándose para los años siguientes de acuerdo al artículo 1, por cada jornada trabajada en forma partida

Artículo 42. Descanso intermedio no disfrutado (tiempo de bocadillo)

Los empleados/as de la empresa en cuya jornada diaria de trabajo se incluya un periodo superior a seis horas de trabajo continuado, tendrán derecho a disfrutar de un tiempo de bocadillo de 20 minutos, salvo lo dispuesto para los trabajadores y trabajadoras nocturnos. Cuando por razones de organización del trabajo el empleado no pueda disfrutar del tiempo de descanso intermedio (tiempo de bocadillo) la empresa vendrá obligada a compensar económicamente al trabajador/a mediante el abono de una compensación diaria igual al importe resultante de la siguiente fórmula

$$\frac{\text{RGB}}{\text{Jornada anual}} * \frac{\text{Tiempo bocadillo}}{60}$$

Artículo 43. Plus de inicio anticipado, plus horario, plus de productividad, desempeño y ampliación de tareas

1. Plus de inicio anticipado Los empleados/as de la sección de movimiento que comiencen de su jornada antes de las 7: 00 horas percibirán un plus de 3,32 euros por cada día que realicen este horario para el año 2014, actualizándose para los años siguientes de acuerdo al artículo 1.

2. Plus horario: Los conductores/as-perceptores/as, inspectores/as, conductores/as de grúa, vigilantes-cobradores/as percibirán un plus de 58,67 euros por doce mensualidades en concepto del cambio referido al horario para el año 2014, actualizándose para los años siguientes de acuerdo al Artículo 1.

3. Plus productividad: El Departamento de Administración percibirá un plus de 58,67 euros por doce mensualidades en concepto de productividad para el año 2014, actualizándose para los años siguientes de acuerdo al Artículo 1.

4. Plus desempeño y ampliación de tareas: El personal de taller percibirá un plus de 58,67 euros por doce mensualidades en concepto de desempeño y realización de tareas no incluidas en las propias de su puesto, dentro de su jornada de trabajo para el año 2014. actualizándose para los años siguientes de acuerdo al Artículo 1.

Los citados complementos o pluses tienen la consideración de no absorbibles.

Artículo 44. Servicio de Gautxori

Por realización efectiva de este servicio los trabajadores y trabajadoras percibirán los pluses de nocturnidad y festividad, cuando corresponda, a las tablas de este convenio, además se establece un plus de carácter exclusivo para este servicio que se calculará de acuerdo a la siguiente formula:

$$\frac{\text{RGB}}{\text{Jornada anual}} * 1,30$$

El plus específico, correspondiente a Gautxori y el plus de nocturnidad no se cobrarán cuando dicho servicio no sea realizado efectivamente, aunque estuviera asignado previamente.

Los trabajadores y trabajadoras, que por ILT o cualquier tipo de licencia no pudiesen realizar el servicio Gautxori cuando les correspondiera podrán recuperar dicho servicio, si así lo solicitan, en la primera ocasión que sea posible dentro de la asignación de servicios.

Retribución por el servicio de los viernes 345,20 euros incluidos todos los conceptos y por el servicio de los sábados y vísperas de festivo 412,88 euros incluidos todos los conceptos para el año 2014, actualizándose los años siguientes de acuerdo al artículo 1. La realización del Gautxori de Nochevieja tendrá una gratificación especial de 129,99 euros a sumar a la anterior.

Retribución de Gautxori en sábados y vísperas de festivos 2014

INCIDENCIAS	CANTIDAD	PRECIO	IMPORTE
Nocturnidad	8,00	4,23	33,84
Gautxori	8,00	22,00	176,00
Festivo	8,00	8,46	67,68
Total incidencias			277,51
Precio de horas jornada	8,00	16,92	135,36
Total retribución			412,88

Retribución de Gautxori en viernes 2014

INCIDENCIAS	CANTIDAD	PRECIO	IMPORTE
Nocturnidad	8,00	4,23	33,84
Gautxori	8,00	22,00	176,00
Total incidencias			209,84
Precio de horas jornada	8,00	16,92	135,36
Total retribución			345,20

Artículo 45.- Prima por trabajo en domingos y festivos

El trabajo efectivo en domingos y festivos tendrá asignado una prima por el importe marcado en las tablas salariales por jornada completa de 8 horas. En los supuestos de cambio del descanso establecido en día laborable por descanso en domingo y festivo, bien por incidencias de organización, bien por actividad sindical, se devengará dicha prima. El personal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 50 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada

El trabajo en festivo es el realizado desde las 22 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22 horas del domingo o festivo.

Artículo 46. Nocturnidad:

a. El horario nocturno es el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

b. El personal que realice trabajos en horario nocturno percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento de en un 25 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada

Artículo 47. Penosidad, toxicidad y peligrosidad

1) Penosidad: dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.

2) Toxicidad: dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

3) Peligrosidad: dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas.

A. El personal trabajador que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje determinado dependiendo del número de circunstancias presentes. De este modo,

I. Si interviene una única circunstancia: el incremento consistirá en un 20 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada

II. Si intervienen dos circunstancias: el incremento consistirá en un 25 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

III. Si intervienen tres circunstancias: el incremento consistirá en un 30 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

B. El personal trabajador que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:

I. Si interviene una única variable en horario nocturno: el incremento consistirá en un 30 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

II. Si intervienen dos variables en horario nocturno: el incremento consistirá en un 35 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

III. Si intervienen tres variables en horario nocturno: el incremento consistirá en un 40 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

C. El personal trabajador que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:

I. Si interviene una única variable en horario festivo: el incremento consistirá en un 70 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

II. Si intervienen dos variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 75 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

III. Si intervienen tres variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 80 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada

IV. Si intervienen cuatro variables en horario festivo: el incremento consistirá en un 85 por ciento sobre la hora ordinaria trabajada.

Artículo 48

Retribución por el servicio nocturno de los viernes y días laborables de las fiestas patronales de la Virgen Blanca para el año 2014 será de 345,20 euros incluidos todos los conceptos y por el servicio de los sábados y vísperas de festivo 412,88 euros incluidos todos los conceptos, actualizándose los años siguientes de acuerdo al artículo 1

Artículo 49. Abono del permiso de conducción especial

Se procederá al resarcimiento de los gastos del carnet de conducir a los empleados/as de TUVISA que vengan obligados por sus funciones a poseer permisos específicos en los casos en los que por tratarse de permisos especiales tengan un plazo de renovación de tres o cinco años, inferior al de diez años que es el plazo normal. Aquellos plazos de renovación que sean minorados, sobre el plazo normalizado por la edad del empleado o empleada, no será objeto de indemnización, salvo en el supuesto que desempeño del puesto de trabajo tenga asociado el uso del carnet con un plazo de renovación menor

La empresa expresa su voluntad de analizar los seguros existentes sobre el carnet por puntos y su posible contratación para los empleados/as de TUVISA, que para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo se les exija las labores de conducción de vehículos.

Artículo 49.2. Curso de capacitación profesional para conductores/as

Los trabajadores y trabajadoras conductores a los que la legislación vigente imponga la obtención del CAP tendrán el derecho y la obligación de obtener y mantener el mismo. La no obtención o la pérdida del CAP podrá dar lugar a la finalización del contrato de trabajo por incapacidad sobrevenida para el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo.

La empresa abonará a todos los empleados/as obligados a la obtención y el mantenimiento del CAP las tasas y el importe de la matrícula del curso en una única convocatoria por cada renovación.

Compensación horaria. Los empleados/as fijos obligados a la obtención y el mantenimiento del CAP compensarán hora por hora el tiempo de formación para la obtención del curso, en una convocatoria por cada renovación.

Los empleados/as sin contrato de fijeza, dado que no existe la certeza de que vayan a emplear el CAP al servicio de la empresa, podrán compensar el tiempo de formación para la obtención del CAP, en una convocatoria por cada renovación, en la parte que corresponda a razón de 7 horas por año trabajado o parte proporcional.

Artículo 50.- Ordenación del pago

La ordenación del pago de las retribuciones del personal de TUVISA tendrán preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse, y se regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerseles

Ambas representaciones hacen constar que, las modificaciones en los precios de las tarifas vigentes, no repercutirán en las condiciones económicas pactadas en este convenio.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales-

Artículo 51.- Carné de transporte para empleados/as y beneficiarios/as

El personal de la empresa, activo y jubilado, tendrá derecho a viajar gratis en las diferentes líneas que tengan establecidas la empresa

Asimismo los cónyuges hijos/as y padres-madres de los/las productores/as en activo podrán viajar gratis en las líneas de la empresa, siempre que convivan con el titular y a sus expensas. Para ello se les facilitará una tarjeta de identidad la cual será intransferible.

Artículo 52.- Premio de permanencia en la empresa.-

Todo trabajador/a que cumpla 25 años ininterrumpidos al servicio de la empresa, disfrutará de un premio consistente en una paga según cuantía resultante de RGB más antigüedad,

complemento de antigüedad, plus de equiparación, plus de productividad, plus horario y plus de desempeño según la categoría profesional que se trate, dividido entre 14.

Artículo 53.-

Cuando a un conductor/a-perceptor/a, de garaje o grúa le sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de no pasar las pruebas psicotécnicas, en la revisión del citado permiso, se le dará ocupación en otro puesto de trabajo, mientras dure dicha situación

Dada la especial incidencia que la retirada del carné de conducir tiene para los conductores/as profesionales ambas partes pactan de común acuerdo:

1. Con carácter general.

La suspensión del permiso de conducir con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente convenio no dará lugar por sí misma, a la suspensión o extinción de la relación laboral. Los trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación, continuarán percibiendo el 100 por ciento del salario real y estarán obligados a realizar los trabajos que le encomiende la empresa, dentro de las ocupaciones normales de la misma. Quedarán exceptuados de este beneficio:

a. Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les retire el permiso de conducir en virtud de embriaguez, declarada en sentencia judicial firme.

b. Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les retire el permiso de conducir como consecuencia de accidente ocurrido utilizando el vehículo de la empresa fuera de la Jornada Laboral.

c. En caso de reincidencia dentro del período de 2 años.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir se produjese por un período superior a 6 meses, el Consejo de Administración, oída la Comisión Mixta del convenio, y a la vista de las circunstancias concurrentes, resolverá lo que estime procedente.

Si la suspensión del permiso de conducir se produce por sanción fuera del servicio el trabajador/a podrá solicitar una excedencia con reserva de plaza, el Consejo de Administración, oída la Comisión Mixta del convenio, a la vista de las circunstancias concurrentes y de la legalidad vigente en materia laboral, resolverá lo que estime procedente.

Quedarán exceptuados de este beneficio:

a. Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les retire el permiso de conducir en virtud de embriaguez, declarada en sentencia judicial firme, y se hayan visto implicados en un accidente con víctimas.

b. En caso de reincidencia dentro del período de 2 años.

2. Con carácter voluntario.

La empresa contratará por cuenta de cada uno de los conductores/as que voluntariamente decidan adherirse a este sistema una póliza de seguro que cubra la privación del carnet de conducir, el importe de la prima será descontado a cada uno de una de las pagas extraordinarias a determinar, la cobertura contratada no será inferior a 1.000 euros/mes, por un periodo mínimo de dos años en caso de retirada de la licencia. Como tomador de la póliza figurará el conductor de que se trate en cada caso, como beneficiarios el conductor y la empresa, fijándose como cuenta de abono de las indemnizaciones a las que se pudiera dar lugar una cuyo titular será la empresa.

Salvo en lo dispuesto en los párrafos siguientes TUVISA percibirá el 100 por ciento de las indemnizaciones a que se dé lugar como consecuencia de la retirada del permiso de conducir

En el caso de los trabajadores y trabajadoras adheridos al sistema de carácter voluntario, la suspensión temporal del Permiso de Conducir no dará lugar por sí misma, a la suspensión o extinción de la relación laboral. Los trabajadores y trabajadoras afectados por esta situación, serán recolocados temporalmente en otros puestos de trabajo y percibirán: el 100 por ciento del salario real del puesto de destino y estarán obligados a realizar los trabajos que le encomiende la empresa, dentro de las ocupaciones normales de la misma. Además, durante los seis primeros meses de la suspensión temporal estos empleados/as percibirán un complemento personal absorbible igual a la diferencia del salario real del puesto de origen con el del puesto de destino. Quedarán exceptuados de los beneficios contenidos en este párrafo:

- a. Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les sea suspendido el permiso de conducir en virtud de embriaguez, declarada en sentencia judicial firme.
- b. Los trabajadores y trabajadoras a quienes se les sea suspendido el permiso de conducir como consecuencia de accidente ocurrido utilizando el vehículo de la empresa fuera de la jornada laboral.
- c. Los trabajadores y trabajadoras cuya suspensión de carné no quede cubierta por la póliza contratada en virtud de su articulado.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras exceptuados de la recolocación, serán estos los que percibirán el 100 por ciento de las indemnizaciones a que se da lugar como consecuencia de la suspensión o retirada del permiso de conducir.

Cada trabajador/a deberá optar a priori por la protección de carácter general o por la de carácter voluntario, ambos sistemas son incompatibles y excluyentes entre sí.

En virtud de la elección realizada por cada trabajador/a le será aplicado uno u otro régimen, sin que en ningún caso: se permita el cambio de sistema de protección una vez ocurrido el hecho que da lugar a la retirada del carné de conducir, ni puedan ser aplicados parcialmente, ni de forma complementaria.

En caso que un trabajador/a no opte de forma fehaciente por uno de los sistemas de protección en el plazo señalado por la empresa para este fin, se entenderá adscrito al sistema de carácter general.

Artículo 54.- Préstamos al consumo

1. La empresa consignará en su presupuesto para el año 2014 la cantidad de 34.734,33 euros, actualizándose para años posteriores de acuerdo al artículo 1 del presente texto, para la concesión de préstamos al consumo sin interés a los empleados/as siempre que exista causa justificada y necesidad perentoria y para su devolución en 48 mensualidades mediante retención de nómina. El importe máximo individual será en euros de:

· Adquisición de vivienda habitual hasta	9.015,00
· Amortización de crédito para adquisición de vivienda	6.010,00
· Necesidades varias hasta	3.005,00

2. Los anticipos se concederán para atender necesidades graves y urgentes y su concesión se efectuará previa audiencia e informe del Comité respecto a cada una de las peticiones de anticipos formuladas. En todo caso se entenderá necesidad grave y urgente la adquisición de primera vivienda.

3. Tendrán la consideración de necesidades varias las derivadas de:

- a. Matrimonio del/de la solicitante.
- b. Divorcio, separación o nulidad del matrimonio solicitante.
- c. Fallecimiento del cónyuge o hijos/as.

- d. Nacimiento de hijos/as.
- e. Enfermedad o intervención quirúrgica grave del/de la solicitante.
- f. Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- g. Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo
- h. Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
- i. Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.
- j. Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

Artículo 55. Ayuda social y sanitaria

También se crea un fondo de ayuda social en la cuantía de 6.186,64 euros anuales para 2014 que se incrementará cada año con las cantidades provenientes del economato laboral según cláusula adicional segunda. La suma resultante será actualizándose para años posteriores de acuerdo al artículo 1 del presente convenio

Estas cantidades se incrementarán con las provenientes de la destinada a economato de la forma que se especifica en la cláusula adicional segunda (economato).

Este fondo estará dirigido a sufragar los gastos excepcionales que los trabajadores y trabajadoras de la empresa hubieran realizado con motivo de enfermedades o de tratamientos tales como dislexias, recuperación del lenguaje, alcoholismo, drogadicción, no cubiertos por la Seguridad Social y que haya de recibir el trabajador/a o sus hijos/as menores de edad.

La concesión requerirá informe de técnico/a competente recomendando el tratamiento y habrá de ser aprobada por el gerente de la empresa, previa audiencia e informe-propuesta del Comité de Empresa.

Artículo 56. Becas por estudio

Se mantiene la Comisión Mixta (TUVISA/Comité) para proponer los criterios y los receptores de las becas de estudios y sus correspondientes cuantías y en tanto no se modifiquen se seguirán los criterios actualmente vigentes

a) Becas por estudios:

Se consignará para el año 2014, y se actualizará en años posteriores de acuerdo al artículo 1 del presente convenio, una partida igual a la cantidad de 16,58 euros por persona en activo en la empresa, cuya concesión se efectuará a propuesta de la Comisión Mixta (TUVISA-Comité).

Artículo 57.- Jubilación voluntaria

1. Los empleados/as tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

a. La petición de dicha jubilación se realice con al menos 3 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

b. Que se ejerza dicho derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria.

3. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los empleados/as públicos que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

4. La Comisión Paritaria de Seguimiento estudiará, evaluará y formulará recomendaciones a futuro relacionadas con la puesta en práctica de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 58. Prima por jubilación anticipada

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución

EDAD	Nº DE MENSUALIDADES
60 a 61 años	21
61 a 62	17
62 a 63	12
63 a 64	9
64 a 65	6

Si la jubilación se produce con más de 5 años de antelación a la edad de jubilación forzosa, la prima será de 21 mensualidades de retribuciones íntegras brutas.

Esta indemnización será aplicable a los trabajadores y trabajadoras eventuales e interinos que cuenten con un tiempo de servicios efectivos en la empresa de al menos 10 años en los últimos 15 años.

Artículo 59

1. La empresa facilitará la jubilación voluntaria a los 64 años en las condiciones establecidas legalmente para que no se aplique el coeficiente corrector sin que ello afecte al premio del apartado 1).

2. Contrato relevo.

El acceso a la jubilación parcial por contrato de relevo se regulará conforme al “Acuerdo colectivo de Transportes Urbanos de Vitoria-Gasteiz, SA (TUVISA) sobre jubilación parcial 2013-2018”, de 21 de marzo de 2013.

Primero. El presente acuerdo de jubilación parcial tendrá vigencia temporal desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2018 (incluido).

Segundo. El apartado 2 de la disposición final duodécima de la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, en su redacción dada por el RD 5/2013, de 15 de marzo, dispone:

“2. se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

c) quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 e abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.”

Tercero. Las/os trabajadoras/es pertenecientes a esta empresa, tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultaneo, con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes

antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del sistema de seguridad social.

El funcionamiento interno del contrato de relevo será el previsto dentro del marco convencional del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz que resulten de aplicación a trabajadores y trabajadoras laborales.

Artículo 60.- Seguro de vida e incapacidad

TUVISA, responderá bien directamente bien mediante la contratación de una póliza de seguros a la necesidad de hacer frente a los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta de los empleados/as, que se ampliará a los casos de invalidez permanente total. Siempre y cuando el empleado cause baja en la entidad, la cobertura en este supuesto de invalidez permanente total será del doble de la cobertura general.

En el caso de que no se cause baja en la entidad se procederá al abono de la cobertura general, pero en caso de que, una vez recolocada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso sólo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que se cause derecho a nueva percepción tenga este seguro.

Los trabajadores y trabajadoras eventuales, que por causas de accidente laboral o enfermedad profesional, se les reconozca una invalidez permanente total, tendrán derecho, así mismo, a la percepción del doble de la cobertura general.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir el doble de la cobertura en los casos de invalidez permanente total se establece en 60 años, salvo para aquellos contratados laborales indefinidos que no reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso se procederá al abono del doble de la cobertura general.

La cobertura será de un mínimo de 48.600,00 euros. Doble capital en caso de muerte por accidente y triple capital en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la póliza. No se hará responsable TUVISA de aquellos casos de accidente no contemplados en la póliza.

Las condiciones generales establecidas en la póliza del seguro de vida se facilitarán a la representación sindical.

Artículo 61. Incapacidad total o parcial, reingreso al servicio activo

Si se reconoce una incapacidad total o parcial, los trabajadores y trabajadoras indefinidos tendrán derecho a reingresar al servicio activo en un puesto o plaza el cual deberá ser acorde con su incapacidad, siempre y cuando no hayan alcanzado los 55 años de edad, de conformidad con la siguiente regulación:

Primero. Tendrán derecho todos los empleados/as laborales fijos, que sean declarados con una incapacidad total para el puesto habitual que ostentan en la fecha de tal declaración, tanto por motivos de enfermedad común, enfermedad profesional, como por accidente laboral.

Segundo. Los empleados/as menores de 55 años a los que les sea concedida la incapacidad total para el puesto habitual, que quieran optar por ser recolocados, tendrán la obligación de solicitarlo por escrito en el plazo máximo de cuatro meses a partir de la fecha de la declaración de la incapacidad.

Tercero. . El empleado/a que, habiendo transcurrido el plazo de los cuatro meses establecido en el apartado anterior, no haya solicitado el reingreso en otro puesto, perderá el derecho al mismo, siéndole abonado de oficio por la empresa la diferencia de la indemnización con los importes vigentes en la fecha de la Resolución por Incapacidad Permanente total, perdiendo cualquier vínculo laboral con la misma.

Cuarto. El trabajador/a que opte por la recolocación tendrá derecho a que en el plazo de dos meses, desde la entrada de su solicitud en el registro de la empresa, se le oferten las plazas vacantes, de puestos cuyas funciones sean compatibles con la incapacidad permanente total reconocida, tanto de su grupo de titulación, con la misma escala de la que es titular o del grupo inmediatamente inferior.

Quinto. Si no existieran plazas vacantes en las condiciones señaladas, la empresa procederá a realizar comunicación expresa al empleado en el plazo de dos meses y estará obligado a realizar una nueva oferta en el plazo de un año desde el registro de la solicitud. Si agotado este plazo, no fuera posible realizar oferta de vacantes compatibles con la Resolución de incapacidad permanente total, se realizará un segundo intento, en el año siguiente. Si este intento también resulta fallido se realizará un tercer y último intento, y si este también resultase fallido la empresa, procederá a la liquidación del seguro conforme a la cantidad pactada en la fecha de la Resolución por incapacidad permanente total, concluyendo el expediente de recolocación.

Sexto. Si presentadas las diferentes opciones de vacantes al empleado, en plazo de dos meses, no ejerce la opción de elección, se considera que rechaza las propuestas presentadas y deberá presentar por escrito las razones de su no aceptación en el plazo de un mes a contar desde la expiración de los dos meses.

El incumplimiento de estos trámites se entenderá como desistimiento de la solicitud de recolocación y se procederá al abono del capital pactado en convenio con el valor de la fecha de resolución por incapacidad permanente total, perdiendo cualquier relación laboral con la empresa.

Si la no aceptación, acreditada mediante escrito presentado al efecto, justifica razones de fuerza mayor o imposibilidad física del desempeño de los puestos ofertados, mediante documento médico, se procederá a realizar por esta empresa una segunda oferta de plazas en el plazo de un año desde la oferta anterior que estará sometida a los mismos requerimientos que los establecidos para la oferta primera.

Si en el transcurso del año se produjese alguna vacante de las características señaladas, ésta se le ofertará al empleado.

Séptimo. El plazo máximo de recolocación, expirará transcurridos tres años desde la fecha de efectos de la solicitud de ingreso en el registro de la empresa.

Octavo. El trabajador/a recolocado/a, mantendrá los trienios reconocidos hasta la fecha de la declaración de incapacidad total, y a partir de ese momento, cobrará todos los trienios desde el inicio con el precio del trienio correspondiente al grupo de titulación del puesto al que ha sido recolocado/a.

Noveno. De producirse una nueva incapacidad total para el puesto en el que fue recolocado/a, percibirá la diferencia entre la cuantía que establecía la póliza en la primera incapacidad, y la cuantía establecida en la segunda.

Décimo. En el supuesto de que la empresa no realice ninguna propuesta de vacantes al empleado/a (por no existir ninguna o por la no comunicación de las mismas), el plazo establecido para la recolocación será ampliado en un año.

Undécimo. La Comisión de Seguimiento del convenio, valorará el presente apartado con objeto de conseguir su adecuación a la realidad de la organización y procediendo en consecuencia a proponer las modificaciones necesarias al mismo para su adecuación.

CAPÍTULO VII

Artículo 62.- Régimen disciplinario

Es facultad exclusiva de la empresa, la de premiar y corregir disciplinariamente a sus productores/as en la medida que se hicieran acreedores de ella, dando conocimiento al Comité de Empresa

Artículo 63.- Faltas

Todo el personal será responsable ante el jefe/a inmediate/a y la empresa del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas en cuatro categorías: leves, menos graves, graves y muy graves. También incurrirán en responsabilidad los/las superiores en categoría que no den parte de las faltas cometidas por el personal a sus órdenes, incluso las leves

Artículo 64.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves:

- a. Las de policía, las de incorrección en el uso del uniforme, así como su uso fuera del servicio, faltas de puntualidad no repetidas en el personal que no sea de movimiento.
- b. Ausentarse sin permiso de su superior/a de los departamentos o lugares de trabajo.
- c. Introducir sin permiso en los lugares de trabajo bebidas alcohólicas.

Artículo 65.- Faltas menos graves.-

Son faltas menos graves, además de la reincidencia en las leves:

- a. La incorrección en el trato con los viajeros.
- b. Las de puntualidad del personal al servicio de movimiento siempre que se excedan de 3 al mes, las discusiones con los viajeros, negligencia o desidia en el trabajo, la no presentación injustificada al servicio en el plazo de 24 horas y las relativas al incumplimiento de la ordenanza, estatuto, convenio y ordenes de servicio cuando revista cierta importancia, sin llegar a constituir falta grave.
- c. La desobediencia a un jefe/a superior/a; la maledicencia o difamación contra otros productores/as.
- d. La negligencia en el cobro de billetes, demostrada por llevar pasajeros/as sin cobrar.
- e. El fumar durante el horario de trabajo exceptuando en las zonas permitidas para tal fin.
- f. Ausentarse los productores/as de su domicilio sin autorización escrita del facultativo/a que los atiende.
- g. El uso de las prendas de uniforme o ropa de trabajo fuera del servicio.

Artículo 66.- Faltas graves.

Son faltas graves, además de la reincidencia en las menos graves:

- a. Las faltas de puntualidad del personal de movimiento, cuando excedan de tres al mes; las faltas violentas de respeto a los de superior categoría profesional; las discusiones violentas con los viajeros en que se les falta al respeto debido; la agresión a los mismo; la no presentación injustificada al servicio hasta el plazo de cuarenta y ocho horas; la embriaguez dentro del servicio o fuera de él yendo de uniforme; las agresiones o insultos a las personas de la empresa que no ejerzan mando; el abandono injustificado del servicio y todas las infracciones de ordenanza, convenio, estatuto del trabajador u órdenes de servicio que revistan tal carácter.
- b. Reincidencia en el adelanto de horario y retraso injustificado.
- c. Confiar la conducción de los coches a otra persona, distinta de la autorizada por la empresa, cuando como consecuencia de este hecho no se produzcan daños.
- d. Faltas de veracidad en las declaraciones o informes a la empresa.
- e. La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

Artículo 67.- Faltas muy graves.- Son faltas muy graves, además de la reincidencia en las graves:

- a. La agresión o insulto a los/las de superior categoría profesional. Los accidentes graves ocasionados por notable imprudencia o negligencia, los intentos de preparación de fraude de billeteaje en perjuicio de la empresa o de los viajeros; la venta de billetes expedidos

anteriormente, cobro de billetes sin entregarlos a los viajeros o entrega de otro de precio inferior; cualquier descubierto en la liquidación; los robos o desfalcos producidos en la empresa; el abandono injustificado del servicio por parte de los inspectores, conductores/as y vigilantes.

b. Actos de sabotaje en vehículos, herramientas, máquinas, materiales y edificios de la empresa.

c. Manifiesta insubordinación o infracción sistemática de las disposiciones del Estatuto del Trabajador, convenio u órdenes de servicio.

d. Faltar a las prescripciones médicas durante la curación de un accidente de trabajo o enfermedad, para prolongar su duración.

e. Causarse deliberadamente lesión, simulando accidente de trabajo o presentar como sufridas en accidente las lesiones padecidas fuera del servicio.

f. Cuando un productor no se presente al servicio durante más de dos días y al transcurso de éstos no justifiquen su ausencia, se considerará rescindido su contrato de trabajo.

Artículo 68.- Sanciones

Las sanciones a imponer en cada una de estas clases de faltas serán las que indica el estatuto del trabajador, la ordenanza laboral para el transporte por carretera o laudo arbitral

Artículo 69.- Procedimiento

El procedimiento para la imposición de sanciones se ajustará a lo establecido por las normas legales vigentes en el momento de cometerse la falta y a lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera del XI ARCEPAFE

Artículo 70.- Sanciones a cargos sindicales

Para la imposición de sanciones a productores/as que ostenten cargo sindical, será preceptiva la incoación del oportuno expediente

Artículo 71.- Infracción del reglamento y código de circulación

El personal será responsable en todo momento de las sanciones que le pudieran corresponder por infracción del Reglamento y Código de Circulación, impuestas por las autoridades competentes y motivadas por su negligencia y actuación profesional. La empresa se compromete a dar traslado de la denuncia al productor en el plazo de 24 horas desde su notificación. El incumplimiento de esta obligación llevará por parte de la empresa el abono del importe de la sanción

La empresa dotará un fondo de 601,01 euros semestrales no acumulables, para uso en caso de sanciones judiciales en el desempeño del trabajo de conductor-perceptor, siempre que la misma no sea debida a conducir bajo los efectos del alcohol, o sin respetar señales de tráfico o a altercados con el público en general.

CAPÍTULO VIII

Artículo 72.- Vacaciones

Los empleados/as tendrán derecho a disfrutar cada año completo de servicio, de una vacación de 30 días naturales, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicio fuera menor

El calendario de vacaciones, de conformidad con lo acordado por la asamblea de trabajadores y trabajadoras 30 de diciembre de 2003 y en reunión celebrada por la empresa TUVISA y los representantes de los trabajadores/as el 31 de agosto de 2004 se alcanzó un acuerdo sobre el calendario de vacaciones y el exceso de jornada, donde los turnos serán rotativos. El calendario indicará expresamente cuál es el período de vacaciones, siendo la propuesta número 2

que consta en el anexo I. Durante la vigencia de este calendario no resultará de aplicación lo dispuesto en el párrafo siguiente.

A los conductores/as perceptores/as que por calendario de vacaciones o de exceso de jornada no les corresponda disfrutar íntegramente de un periodo de un mes natural en los meses de junio a setiembre, se les asignará 6 días más a disfrutar fuera de dicho periodo o la parte proporcional cuando el periodo de vacaciones o exceso de jornada sea de duración inferior a un mes natural.

El personal de talleres siempre que, a juicio de la empresa, las necesidades del servicio, y el volumen de reparaciones lo permite podrá disfrutar sus vacaciones en los meses de julio y agosto siempre que el servicio quede cubierto con un mínimo de 1 electricista, 1 chapista y 4 mecánicos.

El período de disfrute de vacaciones podrá ser interrumpido si mediasen circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente conservando el interesado el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En caso de que la empresa, por necesidades del servicio modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

CAPÍTULO IX

Artículo 73.- Licencias

Los empleados/as públicos, previa comunicación y posterior justificación, tendrán derecho a licencia por las causas siguientes:

- a. Por enfermedad o accidente.
- b. Por maternidad y lactancia.
- c. Por el acogimiento o adopción de hijos/as.
- d. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
- e. Por paternidad.
- f. Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
- g. Por deberes inexcusables de carácter público ó personal.
- h. Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.
- i. Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- j. Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
- k. Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
- l. Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- m. Por asistencia a tratamientos de técnicas de fecundación asistida

Retribución durante las licencias

Durante los periodos de licencia se abonarán a los empleados/as la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo, incluso las variables de acuerdo a la parte proporcional de dichas variables en relación al resto del año (con exclusión del plus Gautxori, según se indica en el artículo 44, en el apartado de Gautxori, y de los pluses de disposición de correturnos y cambio de turno, según se indica en el artículo 22, en el apartado de correturnos).

Quedan excluidas de este apartado las licencias por ILT que tendrán regulación propia recogida en el artículo 80-C.

Artículo 74. Permisos

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

- a. Por asuntos particulares.
- b. Por asuntos propios
- c. Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical
- d. Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna

Artículo 75. Parejas de hecho

Todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges en el presente Capítulo se extienden también a las parejas de hecho; en este supuesto será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho

Artículo 76. Petición y concesión de permisos y licencias

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito, con una antelación de 48 horas laborables según calendario de oficinas.

3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados/as públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la empresa.

4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la empresa las tareas del personal al cual se concede el permiso.

Artículo 77. Incompatibilidad entre permisos y licencias

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores, ascendientes o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad

Artículo 78. Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos

Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, los empleados/as públicos deberán reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y

justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados

Artículo 79. Asistencia y justificación de ausencias

1. El personal que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.

2. En caso de enfermedad, será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el “comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal”.

3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición.

4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación, en el supuesto de que la organización del trabajo en su departamento o servicio lo permita, o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

Artículo 80. Licencias por enfermedad o accidente

· Enfermedad común:

a. El personal, de TUVISA en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, así como durante el período de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

b. Dichas licencias podrán ser controladas por la empresa en la forma que se estime oportuna.

c. La retribución durante las licencias causadas por situación de Incapacidad Laboral Transitoria se calculará como sigue:

Los complementos salariales a abonar por la empresa en caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral serán los siguientes:

1. Entre los días 1 y 3 de la baja médica, ambos inclusive, el complemento alcanzará hasta el 50 por ciento de la “base de cálculo”.

2. Entre los días 4 y 20 de la baja médica, ambos inclusive, el complemento alcanzará hasta el 75 por ciento de la “base de cálculo”.

3. A partir del día 21 de la baja médica, incluido, el complemento alcanzará hasta el 100 por ciento de la “base de cálculo”.

En ningún caso este complemento sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social podrá superar el 75 por ciento (entre los días 4 y 20) o el 100 por ciento (a partir del día 21) de dicha “base de cálculo”.

En todo caso, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social se abonará íntegramente al trabajador, aun en el caso de que superase por sí sola el 75 por ciento (entre los días 4 y 20) o el 100 por ciento (a partir del día 21) de la mencionada “base de cálculo”, sin que procediese en este caso el abono de complemento alguno.

No obstante lo manifestado en los epígrafes 1 y 2 de este mismo apartado, se considerarán situaciones excepcionales que, previa justificación, darán lugar al abono del complemento

necesario hasta alcanzar el 100 por ciento de la “base de cálculo” desde el primer día de baja médica, además de los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, los siguientes:

I) Ingreso domiciliario (no tendrá la consideración de excepcional la atención en los servicios de urgencias hospitalarias).

II) Cualquiera de las enfermedades graves contempladas en el anexo I de enfermedades graves recogidas en el RDL 1148/2011.

III) Embarazo de riesgo

IV) Enfermedades altamente contagiosas, con riesgo de epidemia declarado por el Servicio Vasco de Salud – Osakidetza, o con especial incidencia en TUVISA, o aquellas asociadas a puestos de trabajo que, por su actividad, puedan repercutir en las personas usuarias.

V) Pruebas diagnósticas de tipo intensivo que requieran sedación, así como intervenciones en centros de día.

VI) Situaciones de incapacidad transitoria generadas como consecuencia de tratamientos o asistencia a citas médicas, por causa de enfermedades crónicas u otras necesidades médicas derivadas de minusvalías debidamente valoradas y justificadas por el organismo competente.

VII) Las dos primeras situaciones de incapacidad transitoria derivadas de contingencias comunes en las que no concurra el carácter excepcional y que tengan lugar dentro de los 365 días naturales siguientes a la fecha de inicio de la primera baja del empleado/a, sea cual sea el carácter de la misma.

En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa proporcionará en todos los casos y desde el primer día de baja, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta alcanzar el 100 por ciento de la “base de cálculo”.

En ningún caso este complemento sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social podrá superar el 100 por ciento de dicha “base de cálculo”.

En todo caso, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social se abonará íntegramente al trabajador, aun en el caso de que superase por sí sola el 100 por ciento de la mencionada “base de cálculo”, sin que procediese en este caso el abono de complemento alguno.

La “base de cálculo” del complemento a la que alude este texto será el resultado de sumar el total de retribuciones de carácter mensual y ordinario devengadas por el trabajador/a en el mes anterior al de inicio de la baja médica. Como consecuencia y a este solo efecto, quedarán fuera del cómputo las retribuciones correspondientes a los servicios de “Gautxori” prestadas por los conductores/as-perceptores/as, así como cualquier otra que no tenga el citado carácter mensual y ordinario.

Tampoco se englobarán en la “base de cálculo” los importes del “plus de disposición” de corretornos y del “plus por cambio de turno”, que se abonan en función de la disposición efectiva del trabajador.

d. Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior, el trabajador/a deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Que se complemente por el trabajador/a o persona en la cual delegue, en los términos previstos en la normativa vigente, todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo

2. Que se atiendan las recomendaciones facultativas

3. Que facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos del servicio mancomunado estime convenientes realizar.

4. Que, en ningún caso, el empleado se dedique a una actividad, retribuida o no, incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

5. Que, en ningún caso, el empleado prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

g. A estos efectos, se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera, si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas, al menos, un mes natural de trabajo efectivo; no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.

h. El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el trabajador/a las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 81. Absentismo laboral

Las partes firmantes reconocen la necesidad de abordar el absentismo y entienden que su prevención implica el correcto funcionamiento de los servicios médicos, las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, y el uso responsable de la licencia por incapacidad temporal, en orden a conseguir, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que supone el absentismo cuando se superan determinados índices, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficiencia y óptima prestación de los servicios.

Artículo 82. Licencia por paternidad

1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán licencias de 10 días naturales comprendidos en el período de 15 días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del hijo/a a acoger o a adoptar.

2. Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo o cuando se produzca a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

Artículo 83. Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar

1. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos/as, de 3 días hábiles en caso de fallecimiento de padres-madres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as.

2. Se concederá una licencia de 5 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada del cónyuge e hijos/as y de 3 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización justificada de padres-madres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as.

3. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros/as), se concederán permisos de 3 días hábiles.

4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados/as), se concederán permisos de dos días hábiles.

5. Cuando el suceso se produzca a más de 150 Km. del domicilio habitual del personal trabajador, podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.

6. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el personal trabajador tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

7. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

8. Los días de licencia serán consecutivos o alternos, no pasando más de 14 días naturales entre el primer disfrute y el último. A estos efectos se entenderán como jornadas normalizadas más / menos 8 horas.

Artículo 84. Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho expedido

3. Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.

4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres-madres, madres-padres políticos, hermanos/as, hermanas/os políticos, hijos/as, nietos/as o abuelos/as del empleado/a, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del empleado.

Artículo 85. Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el personal tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos de este artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

a. Expedición y renovación del DNI, carné de conducir, pasaporte, certificados expedidos por registro de organismos oficiales, citaciones de juzgados y dependencias policiales.

b. Asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como concejal/a, diputado/a, juntero/a o parlamentario/a.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra a) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones

o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la entidad respectiva.

Artículo 86. Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Capítulo XV al Capítulo XX ambos inclusive.

Artículo 87. Licencia por maternidad y lactancia

1. Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. La empleada, por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, y a una hora y media en caso de parto múltiple. Este período podrá dividirse en dos fracciones o bien substituirse por una reducción de la jornada de tiempo equivalente al inicio o al final, con la misma finalidad.

3. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora por cuenta ajena de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

4. Los empleados/as públicos podrán optar por hacer uso de la licencia a que se refiero el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

5. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo en una hora adicional con disminución proporcional de sus retribuciones.

6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado dentro de su jornada ordinaria, el empleado deberá preavisar a TUVISA con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 88. Licencia por maternidad y paternidad en caso de parto

1. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de licencia por maternidad, podrá optar por que 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.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

4. En el caso de licencia por maternidad sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las trabajadoras tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo, dentro del año natural

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.

6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la trabajadora se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto TUVISA complementará hasta el 100 por ciento las retribuciones de la trabajadora.

8. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a se establece el derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el periodo de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto, sino se hubiesen agotado, aplicable aun cuando el feto no reúna las condiciones para adquirir la personalidad, por no tener figura humana y no vivir 24 horas desprendido del seno materno, siempre que hubiera permanecido en el seno materno al menos 180 días.

Artículo 89. Licencia para asistencia a tratamientos con técnicas de fecundación asistida

En los supuestos de fecundación asistida, los empleados/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a dichas técnicas durante el tiempo necesario para su realización

Artículo 90. Licencia por maternidad y paternidad en caso de adopción o acogimiento

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior

3. En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

Artículo 91. Licencia por cuidado de menores o ascendientes o disminuidos físicos o psíquicos

1. El personal trabajador que por guarda legal tenga a su custodia a un niño/a menor de doce años o a un disminuido/a físico o psíquico que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado/a, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad.

2. La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

3. Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado/a podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el trabajador o trabajadora, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

5. Reducción de jornada laboral de un 50 por ciento durante un mes para atender el cuidado de un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave

6. La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado/a; no obstante si dos o más empleados/as de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

Artículo 92. Licencia para concurrir a exámenes finales en centros oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los empleados/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura y, el cual se ampliará en 2 días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 Km. del lugar de residencia del examinado.

Artículo 93. Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el personal trabajador tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

El número máximo de traslados a autorizar será de 1 por año.

Artículo 94. Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico

1. El personal trabajador tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

2. No se podrá hacer uso de este derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

4. Asimismo será de aplicación la licencia por asistencia al médico al acompañamiento de mayores dependientes, cónyuge e hijos/as menores de edad con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas.

Artículo 95. Días de permiso por asuntos particulares

1. Se establece un permiso por asuntos particulares de una duración de cuatro días o la parte proporcional al tiempo de servicio activo.

2. El trabajador/a podrá fraccionar estas cuatro jornadas de asuntos particulares en tramos de dos horas como mínimo y media jornada como máximo, para atender asuntos personales

y familiares, siempre y cuando la unidad de trabajo pueda operar con continuidad mediante reorganización interna de sus propios efectivos.

3. El disfrute deberá de ser solicitado, como norma general, con una antelación mínima de 15 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio. No obstante, por causas sobrevenidas podrá hacerse la solicitud pasado dicho plazo.

4. Cuando en una fecha concreta se concentren peticiones de este permiso en un número superior al que pueda atenderse, se concederán los permisos en el orden de registro de las solicitudes.

5. La empresa se compromete a comunicar las resoluciones con la mayor antelación posible, tanto en caso de concesión como de denegación.

6. El disfrute de este permiso sólo podrá ser negado cuando su disfrute impida la realización del servicio, en cuyo caso, la negativa deberá ser convenientemente razonada y explicada con la suficiente antelación.

7. En caso de que, pese a haberse solicitado el permiso en tiempo y forma, su disfrute efectivo no haya sido posible a lo largo del año, los días así solicitados y no disfrutados serán descontados de la jornada anual en el cómputo de jornada a final de año.

8. Podrá beneficiarse de dichos días el personal interino y eventual en la parte proporcional que le corresponda.

9. No se pondrán condiciones a la hora de disfrutar dichos permisos en cuanto a la posibilidad de unirlos a otro tipo de descansos o vacaciones o disfrutarlos en días consecutivos.

10. Como única excepción al apartado anterior, durante el último trimestre del año sólo se podrá solicitar el disfrute de uno de los días de asuntos particulares.

Artículo 96. Reducción de jornada por interés particular

La reducción de jornada por interés del trabajador/a constituye un derecho de este siempre que la organización de la jornada no cause un mayor gasto para la empresa

Cuando la organización de la reducción de jornada, de forma acumulada, genera la necesidad de cubrir las licencias que se produzcan en los periodos de trabajo acumulado, las sustituciones se realizarán por el porcentaje de jornada pactada y no por el acuerdo alcanzado de acumulación.

Las licencias se computan por la jornada pactada y no por el calendario de ejecución previsto.

No podrá solicitarse una nueva reducción de jornada por interés particular, hasta una vez transcurridos 12 meses desde la finalización de la anterior.

Artículo 97. Permiso por realización de estudios

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los empleados/as públicos que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V.

4. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el Capítulo XIII del presente Acuerdo.

Artículo 98. Permiso por pruebas de promoción profesional internas

Para la realización de pruebas selectivas dentro o en otra Institución se podrán conceder permisos por el tiempo necesario para la realización de las mismas

Artículo 99. Permiso no retribuido por asuntos propios

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna

2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada dos años.

3. Con carácter excepcional podrán concederse permisos con una duración inferior a siete días, en este supuesto el descuento se calculará tomando como unidad hora.

4. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados/as en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 100. Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

1. Podrán concederse permisos a los empleados/as por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la empresa el empleado asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado/a no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 101. Concesión de permisos al personal eventual e interino

Los permisos contemplados en los artículos 98, 99.3 y 100 podrán concederse al personal interino cuando acrediten una antigüedad mínima de 6 meses de forma continuada en el mismo puesto

CAPÍTULO X

Artículo 102.- Uniforme y ropa de trabajo. Se establece la obligatoriedad de usar el uniforme en actos de servicio al personal siguiente afecto a movimiento:

- Inspectores/as
- Conductores/as-perceptores/as
- Conductores/as
- Cobradores/as-vigilante

Cada dos años la empresa facilitará a estos productores un uniforme compuesto de:

- Un anorak trivalente

- Un chaleco
- Dos pantalones de invierno
- Dos pantalones de verano
- Tres camisas de invierno
- Tres camisas de verano o polos
- Dos jersey de invierno
- Un jersey de verano
- Chaqueta de punto de entretiempo
- Un par de zapatos de invierno
- Un par de zapatos de verano o sandalias
- Diez pares de calcetines
- Una prenda de abrigo y un par de botas para los inspectores

Se facilitará una versión limitada del uniforme a todos los contratados/as eventuales, este será propiedad de la empresa, a la finalización del contrato deberá ser reintegrado a la misma en buen estado de uso y este será reservado a nombre de la persona que lo haya utilizado para posibles nuevas contrataciones.

Eventuales con contrato de tres meses.

- Dos pantalones
- Dos camisas
- Un jersey (de verano o invierno según estación)

Los/las eventuales con contrato de un año recibirán el uniforme de los/las eventuales de menor duración más un anorak.

Ambas partes hacen constar que estas prendas son las adquiridas en 1996, en años sucesivos esta composición se mantendrá siempre que el presupuesto destinado para uniformes lo permita, siendo esta cifra de 842,16 euros (más IVA) para el ejercicio 2014, actualizándose en años posteriores de acuerdo al artículo 1 del presente texto.

La calidad de las prendas, será comprobada por el comité de la empresa.

El Comité de Empresa designará a tres personas que tomarán parte en todo el proceso de adquisición del uniforme, incluida la redacción de los pliegos. Dentro de la legalidad vigente, los representantes del Comité de Empresa elegirán la calidad de las prendas que lo componen. Las prendas que durante su periodo de vida útil quedasen inútiles serán reemplazadas sin dilación.

Las prendas se entregarán nuevas y al expirar el período de la vida del uniforme, pasará a propiedad de los productores/as.

Si un productor/a causa baja en la empresa antes de cumplir el período de vida del uniforme, entregará éste en la empresa, y en caso de que no lo hiciera, abonará el tiempo que le reste de vida.

A partir de la fecha de entrega del uniforme únicamente se utilizará para el trabajo el entregado y en ningún caso se podrá utilizar el uniforme anterior.

A efectos de lo dispuesto en el Artículo 23 de este convenio sobre trabajo efectivo el uniforme no tendrá en ningún caso la consideración de ropa de trabajo.

Artículo 103.- Uso del uniforme

Bajo ningún pretexto, podrá usarse el uniforme y prendas del mismo, fuera de los actos de servicio y el tiempo en que el productor/a vaya a tomar o dejar el servicio

Artículo 104. Ropa de trabajo

1. El personal de talleres recibirá las siguientes prendas:

Anualmente:

- 3 buzos
- 1 par de botas de seguridad con puntera metálica
- 2 toallas si no se instalasen secadores automáticos o toallas de papel.
- 1 prenda de agua para salidas a la calle.

Cada dos años:

- 2 pantalones de trabajo
- 2 camisas de trabajo
- 2 jerséis
- 1 par de botas de goma
- 10 pares de calcetines

Prendas de seguridad: En todo momento habrá en el taller existencias suficientes de guantes de trabajo y asimismo se dotará de gafas de seguridad.

2. El conductor/a de garaje de noche recibirá las siguientes prendas, anualmente:

- 3 buzos de tela
- 1 par de botas de goma o chirucas
- 2 toallas
- Guantes para agua

Cada dos años:

- 2 jersey
- 2 camisas de trabajo
- 2 pantalones de trabajo
- 10 pares de calcetines

3. Los conductores/as de la sección de grúas recibirán las siguientes prendas cada año:

- 4 camisas
- 2 pantalones de trabajo
- 3 buzos
- 3 toallas industriales.

Y cada dos años:

- 1 jerséis de verano
- 1 jerséis de invierno
- 1 anorak trivalente

- 1 traje de agua.
- 1 chaleco reflectante
- 1 par de botas de seguridad Borçeguis
- 1 par de zapatillas o zapatos de seguridad
- Guantes (reposición por rotura)
- 10 pares de calcetines.

Los trabajadores y trabajadoras de servicios especiales que a su vez realizan tareas de guarda en talleres dispondrán de:

- Taquilla
- 1 buzo de tela anual
- 1 par de botas de goma
- Guantes de goma

4. El lavado de estas prendas correrá a cargo de la empresa.

5. Las prendas que quedasen inútiles antes de concluir los plazos citados serán reemplazados sin dilación.

CAPÍTULO XI

Artículo 105- Promoción del personal

La empresa promocionará que sus empleados/as mantengan el nivel de conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo autorizando la participación en cursos de reciclaje y perfeccionamiento

Artículo 106.- Condiciones de trabajo

La empresa se compromete a estudiar y contestar sin dilación todo tipo de quejas y solicitudes formuladas por los trabajadores y trabajadoras sobre las condiciones de trabajo

Artículo 107

En caso de hurto o robo del dinero recaudado o del billete, el trabajador/a estará obligado a notificarlo a la empresa en el plazo mínimo posible, no respondiendo de su devolución excepto cuando se resuelva que han habido negligencia o dolo del trabajador. Además de la recaudación, la empresa se hará cargo de reembolsar los cambios (aportados por el/a trabajador/a) que hayan sido sustraídos en el hurto o robo, hasta una cantidad máxima de 20 euros

No obstante la empresa realizará los trámites pertinentes para interesar la recuperación de los importes relativos a cambios y recaudación sustraídos a los conductores/as durante el servicio por hurto o robo denunciado ante la autoridad competente.

Artículo 108.- Despido

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas a que se refiere el Artículo 52 del Estatuto de Trabajadores o de despido disciplinario, si la sentencia firme declarase el despido improcedente, la empresa optará por la readmisión del trabajador/a

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por las causas consignadas en el contrato o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, si el trabajador/a plantease demanda por discrepancia sobre la extinción de dicho contrato, la empresa conservará la opción entre la readmisión y la indemnización ante una sentencia firme que declarase improcedente la extinción del contrato.

Artículo 109.- Detenciones

La privación de libertad del empleado/a, mientras no exista sentencia condenatoria no implicará rescisión del contrato o la de la relación laboral, reservándose el puesto de trabajo mientras dure la citada privación de libertad

Artículo 110.- Horas extraordinarias

1. Cuando el personal adscrito a talleres, por necesidades del servicio, después de haberse ausentado de la empresa por haber finalizado la jornada normal, sea requerido para realizar trabajos urgentes e inaplazables, se considerará que la duración mínima de estos ha sido de tres horas.

2. Se aplicarán los límites establecidos en la legislación laboral y la normativa del Capítulo IV del Título 1. del X Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo de la Administración Foral (ARCEPAFE).

a. A efectos de lo dispuesto en el Artículo 44 del X Acuerdo Regulador (ARCEPAFE), se establece que en el caso de que un período de seis meses, el cómputo mensual medio de horas extraordinarias realizadas en cada unidad de trabajo, exceptuadas las derivadas del sistema de trabajo a turnos y aquellas en las que el servicio no pueda interrumpirse sin perjuicio para el mismo, sea igual o superior al total mensual de horas que corresponda a la jornada vigente en TUVISA, y quedarse demostrado en el correspondiente estudio que el nivel de rendimiento, productividad, y organización del trabajo es el adecuado, se procederá a la creación y provisión en la plantilla de tantos puestos de trabajo del mismo contenido funcional el resultado obtenido al dividir el número global de horas extraordinarias, por el número de horas anuales que componen la citada jornada.

b. Procedimiento.- Además de lo dispuesto en el Artículo 38 del X Acuerdo, se efectuarán los siguientes trámites:

I. Petición previa y motivada de autorización para realizar horas.

II. Traslado de la petición al comité de trabajadores y trabajadoras.

III. Decisión por el/la gerente que será comunicada al comité de trabajadores y trabajadoras.

IV. Las horas imprevisibles o urgentes, podrán ser tramitadas con posterioridad a su realización, pero siempre en el plazo de 24 horas desde su inicio.

c. Compensación.- Las horas se abonarán conforme a lo indicado en la tabla anexa, pero el empleado podrá optar por su compensación en tiempo de descanso con arreglo a lo siguiente:

1 hora extra normal..... 2,00 horas de descanso

1 hora extra festiva o nocturna..... 2,45 horas de descanso

d. Cuando sea imprescindible la realización de horas extraordinarias y éstas sean autorizadas, para su ejecución, se dará opción a todos los empleados/as de la unidad.

CAPÍTULO XII

Artículo 111.- De los derechos lingüísticos de los trabajadores y trabajadoras:

los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las condiciones de acceso al aprendizaje del euskera señaladas en el Artículo 164 del XI ARCEPAFE, con las variables que el servicio permanente de TUVISA requiere y con las limitaciones respecto a horarios de las clases que los turnos implican

Artículo 112. Cursos de euskara fuera del horario laboral

En el caso de la realización voluntaria de cursos de euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado/a tendrá,

como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta

CAPÍTULO XIII

De la salud de los empleados/as, de los comités de seguridad y salud,
de los delegados/as de prevención, de las medidas de protección
contra el acoso laboral y la violencia de género

Artículo 113. Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales se prestará mediante el Servicio de Prevención Propio Mancomunado (SPM), constituido para la prestación del servicio relativo a la prevención de riesgos laborales de las entidades beneficiarias del mismo. Actualmente son usuarios del SPM: el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, las empresas municipales y organismos autónomos

El SPM tendrá carácter interdisciplinario y contará con técnicos especialistas, con dedicación a la prevención, de las cuatro especialidades que contempla la Ley de PRL31/1995, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada, así como, Medicina del Trabajo.

Constituyen los fines del SPM: colaborar en el fomento de la prevención de riesgos laborales, asesorando y apoyando las actuaciones que corresponden a los usuarios conforme a lo establecido por las leyes en la materia”.

Como beneficiaria del SPM, TUVISA se compromete al pago de las cuotas que se fijen por el Comité Directivo del Ayuntamiento, que serán por un período anual, así como el acatamiento de las Normas de Régimen Interno que regulan el funcionamiento del SPM.

TUVISA estará integrado en el Servicio Mancomunado del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz o en futuros sistemas de prevención, en las mismas condiciones que tengan los empleados/as municipales del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 114.- Seguridad y Salud.-

1. La empresa proporcionará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud la Ordenanza vigente. Se constituirá formalmente el Comité de Seguridad y Salud en la forma establecida en la Ordenanza General de Seguridad y Salud. La empresa facilitará las actuaciones de los miembros del Comité de Seguridad y Salud durante la jornada de trabajo, relacionadas con los temas que dicho Comité considere necesario analizar.

2. Reconocimiento médico. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa serán objeto de un reconocimiento médico al año, en el Servicio Mancomunado de Medicina de Empresa y el resultado de éste se anotará en las cartillas sanitarias que serán entregadas al trabajador. El tiempo de reconocimiento médico se computará como de trabajo cuando no se pueda efectuar dentro de la jornada laboral. Asignándose una compensación de cuatro horas para su realización.

3. La empresa velará con el Comité de Seguridad y Salud porque se lleven a cabo la observación y puesta en práctica de las normas sobre seguridad y salud.

4. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral en los que no concurra la circunstancia de ser miembro del Comité de Empresa gozarán de una ayuda de similar importe a la de los miembros del Comité de Empresa

Artículo 115. Aplicación de la seguridad y salud laboral

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, TUVISA, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad

preventiva en el quehacer del SPM del Ayuntamiento y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as de TUVISA

Artículo 116. Plan de prevención de riesgos laborales

1. La prevención de riesgos laborales en TUVISA deberá integrarse en el sistema general de gestión del ayuntamiento, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

2. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en TUVISA.

3. El plan de prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, en los siguientes términos:

a. La evaluación de riesgos laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados/as de TUVISA que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

b. La planificación de la actividad preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la evaluación de riesgos laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución, y TUVISA realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

Artículo 117. Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de TUVISA en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud cuando TUVISA cuente con 50 o más empleados/as.

3. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los delegados/as de prevención de TUVISA, de una parte, y por los representantes del SPM en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

4. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Ayuntamiento que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar empleados/as que cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos al SPM siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.

5. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

6. El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

Artículo 118. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en TUVISA, incluyéndose entre los mismos la elaboración de protocolos de actuación en materia de acoso moral y/o sexual. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a TUVISA la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas

b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e. Paralizar la actividad de los trabajadores y trabajadoras afectados de riesgo grave e inminente de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a TUVISA y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 119. Delegados/as de prevención

1 Los delegados/as de prevención de TUVISA son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con competencias y específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo

2 Los delegados/as de prevención por parte del personal serán designados por los miembros de la Junta de Personal, en un número de delegados/as en función del número de personas que integran TUVISA.

3 Los delegados/as de prevención no electos tendrán un crédito de 40 horas mensuales para el desempeño de sus funciones en materia de riesgos laborales

4 No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Servicio Propio Mancomunado SPM en materia de prevención de riesgos.

5 TUVISA deberá proporcionar a los delegados/as de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de TUVISA.

Artículo 120. Competencias y facultades de los delegados/as de prevención

1 Son competencias de los delegados/as de prevención:

- a. Colaborar con el Servicio Propio Mancomunado (SPM) en la mejora de la acción preventiva.
- b. Promover y fomentar la cooperación de los empleados/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.
- c. Ser consultados por el Servicio Propio Mancomunado (SPM), con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.
- d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

2 Son facultades de los delegados/as de prevención:

- a. Acompañar a los técnicos/as y a los inspectores/as en las visitas y verificaciones que realicen en TUVISA para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado, y del acceso a la información médica de carácter personal
- c. Ser informados por TUVISA sobre los daños producidos en la salud de los empleados/as una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d. Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de Servicio Propio Mancomunado (SPM) informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en TUVISA.
- e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los empleados/as, de manera que no se altere el servicio.
- f. Recabar del Servicio Propio Mancomunado (SPM) la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados/as de TUVISA, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- g. Proponer al órgano de representación de los empleados/as la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 121. Equipos de trabajo y medios de protección

1 TUVISA adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados/as al utilizarlos.

2 TUVISA deberá proporcionar a los empleados/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.

3 El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por el Servicio Propio Mancomunado (SPM); en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario-

Artículo 122. Vigilancia de la salud

1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:

a. El análisis de las condiciones de trabajo identificadas en la evaluación de riesgos y el estado de salud de los empleados/as con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.

b. El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados/as que lo están desempeñando.

c. La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.

2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

a. Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado al servicio de TUVISA.

b. Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los protocolos específicos, siempre y cuando el empleado o empleada preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud.

3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y trabajadoras y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 123. Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal tendrán la catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados/as

Artículo 124. Actividades penosas

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados

Artículo 125. Actividades tóxicas

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana

Artículo 126. Actividades peligrosas

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata

Artículo 127. Implantación de medidas de Seguridad

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas

Artículo 128. Resolución de desacuerdos

Si no existiera acuerdo entre el Ayuntamiento o TUVISA y la representación de los empleados/as de TUVISA en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Paritaria de Seguimiento, que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud

Artículo 129. Revisión de las catalogaciones

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales concepciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas

Artículo 130. Protección a la maternidad

1 La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas 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.

2 Si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la TUVISA adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.

3 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte 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 feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4 El cambio de puesto o de 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 que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5 Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada

Artículo 131. Seguridad de Gautxori

1. La empresa modificará las tarifas de forma que el billete nocturno pueda abonarse con la tarjeta monedero y el pago en metálico del billete tenga un precio disuasorio que desaconseje su uso.

2. Se contará con un sistema de seguridad basado en:

- Instalación de mamparas de seguridad, modelo elegido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sólo en nuevas unidades de autobuses destinados al servicio.
- Instalación de un circuito cerrado de TV con grabación de video (con opción de grabador de sonido) en todos los vehículos destinados al servicio nocturno.

3. Especial vigilancia de la Policía Municipal y la Ertzaintza durante el servicio.

La entrada de la mejora de seguridad deberá estar en servicio en el primer trimestre de 2007.

La empresa adecuará en todo momento la seguridad al riesgo existente. Para ello se constituye una comisión paritaria compuesta por: un representante de TUVISA, un representante de Policía Municipal, un miembro de Comité de Empresa, y un representante del comité de Seguridad y Salud Laboral que periódicamente valorará la situación existente.

CAPÍTULO XIV

Medidas de protección contra el acoso laboral y la violencia de género

Artículo 132. Medidas de protección contra el acoso laboral

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta empresa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados/as, en general acoso laboral.

2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por “acoso sexual” la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por “acoso moral” todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 133. Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral

1. El deseo de esta empresa es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

2. En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

a. El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

b. La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

c. En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

d. La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda

e. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.

f. Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3. En los casos en que la empresa por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

Artículo 134. Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

1. Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Artículo 135. Medidas de protección contra la violencia de género

La empresa facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados/as víctimas de la violencia de género.

Artículo 136. Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de violencia de género

Los empleados/as víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

1. Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

3. La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

4. El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

5. Solicitar la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo de acuerdo con los términos legalmente establecidos.

6. Solicitar una excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma; durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

Artículo 137. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados/as

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

CAPÍTULO XV

Del régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva

Artículo 138.- Garantías sindicales

El régimen de ejercicio del derecho de sindicación, acción sindical, representación, participación, reunión y negociación colectiva será el establecido en el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Empleo de Administración de Euskadi y demás legislación aplicable

Artículo 139- Derecho a la libre sindicación

1. El personal trabajador tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.
2. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la empresa, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

Artículo 140. Protección sindical

1. La empresa dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:
 - a. Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
 - b. Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central
 - c. Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
 - d. Supeditar el empleo a la condición de la no afiliación a una central sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 141. Cautelas a la protección sindical

Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercitarán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio

CAPÍTULO XVI

Del derecho a la acción sindical: configuración, ámbito y sujetos del mismo

Sección primera. Configuración y ámbito de la acción sindical

Artículo 142. Configuración de la acción sindical

1. Los empleados/as dentro o fuera de su servicio en la empresa, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
2. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en las Instituciones, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Instituciones, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.
3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en la empresa, el que conforman las correspondientes secciones sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de empresa.

Sección segunda. Secciones sindicales en general

Artículo 143. Constitución de las secciones sindicales

1. El personal afiliado a centrales sindicales legalmente reconocidas podrá constituir secciones sindicales.
2. Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Acuerdo a las

secciones sindicales, estas deberán acreditar ante las entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las centrales sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en TUVISA o que poseen un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la empresa, calculado a tenor de la siguiente escala.

NÚMERO DE TRABAJADORES/AS	PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN
Menos de 6	75 por ciento
De 6 a 30	50 por ciento
De 31 a 100	20 por ciento
Más de 101	15 por ciento

Artículo 144. Garantías, facultades, funciones y competencias a las secciones sindicales

Las secciones sindicales a que se refiere el artículo anterior tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

- Representar y defender los intereses de la central sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.
- Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- La atribución de este tipo de representación a las secciones sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.
- Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
- Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la empresa y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este acuerdo.
- Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes comités de sección y delegados/as o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.
- Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.
- A estos efectos, la empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tabloncillos de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las secciones sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tabloncillos, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.
- Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la empresa respectiva, deberá facilitar a la sección sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo

para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

j. Utilizar un local facilitado por la entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente; siempre que la sección sindical supere los límites establecidos en la escala introducida en el artículo 143.2 (constitución de las secciones sindicales); en cualquier caso se proporcionará este local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20 por ciento de afiliación cuando el número de empleados/as de la empresa supere los 500. (A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores y trabajadoras)

k. Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la empresa durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la empresa; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente acuerdo.

l. Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m. Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la empresa, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de seguridad y salud laboral e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa.

n. Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra m) anterior y de acuerdo con lo previsto en el Capítulo XVIII (de Derecho de Participación) del presente título.

o. Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

p. Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

Artículo 145. Delegados/as sindicales

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en la empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores y trabajadoras: uno

De 751 a 2000 trabajadores y trabajadoras: dos

De 2001 a 5000 trabajadores y trabajadoras: tres

De 5001 en adelante: cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Sección tercera. Afiliados/as de las secciones sindicales

Artículo 146. Afiliados/as de las secciones sindicales

1. Se consideran afiliados de las correspondientes secciones sindicales, aquellos de entre el personal al servicio de la empresa que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva central sindical y dispongan del carné acreditativo pertinente.

2. La Comisión Paritaria de seguimiento del convenio, establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

- a. Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
- b. Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.
- c. Identificación precisa del responsable que certifica los datos.
- d. Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: certificaciones de entidades financieras, actas notariales, etc.

Artículo 147. Derechos de los afiliados/as

Los afiliados a las secciones sindicales acreditadas ante la empresa tendrán derecho a:

1. Ser protegidos por la empresa frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.
2. Quedar liberado por acuerdo de su organización sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Acuerdo.
3. Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la empresa respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.
4. Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente central sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la empresa y en los términos provistos en el presente Acuerdo.
5. Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la central sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute; dicha licencia será retribuida para los afiliados a las secciones sindicales previstas en el Art. 143.2
6. Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.
7. Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Mesa Negociadora del Protocolo-Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

Sección cuarta. Comités de las secciones sindicales.

Artículo 148. Comité de la sección sindical

En las secciones sindicales que cumplan los requisitos del Artículo 143.2 (constitución de las secciones sindicales) de este convenio, el comité de la sección sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la central sindical a que pertenezca

Artículo 149. Variación de la constitución o composición de la sección sindical

La central sindical que cuente con sección sindical acreditada ante la empresa deberá comunicar a esta última la constitución y composición del comité de sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos

Artículo 150. Facultades, garantías, funciones y competencias del comité de la sección sindical

Corresponde al comité de la sección sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a esta última, disponiendo a tal efecto

de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros

Artículo 151. Garantías y facultades de los miembros del comité de la sección sindical

Los miembros del comité de la sección sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

1. No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.

2. Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

Nº DE EMPLEADOS/AS AL SERVICIO DE LA INSTITUCIÓN	PORCENTAJE MÍNIMO DE AFILIACIÓN A LA SECCIÓN SINDICAL	Nº DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE LA SS CON DERECHO A HORAS SINDICALES	Nº DE HORAS SINDICALES POR CADA MIEMBRO CON DERECHO A ELLAS
Menos de 6	75 por ciento	1	5
De 6 a 30	50 por ciento	2	5
De 31 a 100	20 por ciento	3	10
De 101 a 250	15 por ciento	4	15
De 251 en adelante	10 por ciento	5	25

Cuando la empresa cuente con más de 30 empleados/as a su servicio, a la sección sindical que cuente con un número de afiliados superior al porcentaje mínimo de la escala anterior por cada número de afiliados igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del comité de sección con derecho a horas sindicales.

3. Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales

4. Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su sección sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al máximo responsable de la Institución

5. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad

6. Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

Sección quinta. Delegados/as sindicales

Artículo 152. Designación de delegados/as sindicales

En las secciones sindicales acreditadas de acuerdo con el Art. 143.2, se podrá designar por la central sindical respectiva uno o varios delegados/as sindicales

Artículo 153. Funciones y derechos de los delegados/as sindicales

Los delegados/as sindicales de las secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 143.2, tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal de la empresa:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los órganos de representación del personal de la empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
4. Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente sección sindical.
5. Autenticar con su firma, lo que su sección sindical exponga en los tabloneros de anuncios.
6. Convocar las reuniones del conjunto de los afiliados.
7. Ejercer en nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.
8. Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la sección sindical agrupe a más de 100 afiliados y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del órgano de representación electo.

Artículo 154. Liberación por acumulación de horas sindicales

1. La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra institución solamente se producirá en instituciones de más de 125 empleados/as de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona. En el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma institución, es necesario acumular 1.350 horas.
2. A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la empresa en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:
 - a. La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, o Delegados/as Sindicales de las entidades y pertenecientes a su organización sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.
 - b. Certificado expedido por la organización sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.
3. Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación de 48 horas laborables al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.
4. El empleado que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

CAPÍTULO XVII

Derecho de representación colectiva

Sección primera. Niveles y órganos de representación.

Artículo 155. Ejercicio de la representación colectiva

La representación colectiva del personal trabajador de la empresa se ejercerá por los órganos de representación electos, juntas de personal

Sección segunda. Garantías, facultades, capacidad y competencias.

Artículo 156. Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación

Los miembros de los órganos de representación electos, miembros de juntas de personal, tendrán las siguientes garantías y facultades:

1. Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.
2. Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.
3. A estos efectos, la empresa dispondrá la colocación a sus expensas de tabloneros de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la empresa, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tabloneros será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.
4. No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.
5. Ser informados de las sanciones muy graves.
6. Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
7. Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los servicios públicos.
8. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.
9. Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:
 - a. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
 - c. Cantidades que percibe cada trabajador/a en concepto de complemento de productividad
10. Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 40 horas/mes
11. Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente, o Secretario, del mismo, podrá disponer de un número adicional de horas mensuales para atender a dicho cargo, de 15 horas
12. En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a reuniones con órganos de la empresa, o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas.
13. Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

Artículo 157. Capacidad

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros

Artículo 158. Competencias

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.
2. Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.
3. Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de TUVISA, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de salud laboral y prevención de riesgos y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de TUVISA.
4. Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en el Capítulo XVIII (de Derecho de Participación).

Artículo 159. Subvenciones a la representación sindical

Se abonará a la representación sindical la cantidad de total de 426,28 euros por delegado sindical para el año 2014 y siguientes

Se abonarán a las secciones sindicales constituidas conforme al vigente Reglamento de Personal 426,28 euros para el año 2014 y siguientes, en un único pago, cantidad cuyo gasto deberá ser justificado con anterioridad al abono de la que correspondiera al año siguiente. En ambos casos la cantidad será auditada de conformidad a la legalidad vigente.

CAPÍTULO XVIII

Derecho de participación

Artículo 160- Derecho de participación

Los empleados/as a través de las secciones sindicales y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de salud laboral y prevención de riesgos y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa

Artículo 161. Interlocución

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la empresa designará como interlocutor al gerente o persona en que delegue

Artículo 162. Representación

La representación del personal trabajador la ostentará los órganos de representación electos y/o las secciones sindicales que ostenten representatividad en TUVISA de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo

Artículo 163. Reunión

Las reuniones que los representantes de la empresa celebren con los órganos de representación electos y/o las secciones sindicales tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes

Artículo 164. Orden del día

1. Los órganos de representación electos y/o las secciones sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos.

2. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.

3. Las secciones sindicales y/o los órganos de representación electos podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

4. Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días, salvo en los casos en que la participación se de en la comisión informativa.

CAPÍTULO XIX

Derecho de reunión

Artículo 165. Derecho de reunión en tiempo de trabajo

1. El personal trabajador podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

2. El personal de la empresa, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales

3. Los afiliados/as miembros de una sección sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Nº DE TRABAJADORES/ AS DE LA ENTIDAD	Nº DE HORAS ANUALES
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

Artículo 166. Legitimidad convocatoria de reunión

1. Están legitimados/as para convocar reuniones de los afiliados/as a una sección sindical los correspondientes delegados/as sindicales.

2. Están legitimados para convocar reuniones del personal de la empresa en su conjunto:

a. Organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados/as sindicales.

b. Los órganos de representación electos.

c. Cualesquiera empleados/as, siempre que su número no sea inferior al 40 por ciento del colectivo afectado.

Artículo 167. Reuniones dentro de la jornada laboral

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados/as a una sección sindical o del personal en general son los siguientes:

1. Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas laborables, salvo en casos excepcionales.

2. Señalar hora y lugar de celebraciones.

3. Remitir datos de los/las firmantes que acrediten estar legitimados/as para convocar la reunión.

4. El orden del día.

5. Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el/la gerente no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

2. Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 168. Reuniones fuera de la jornada laboral

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

CAPÍTULO XX.

Derecho de negociación colectiva

Artículo 169. Participación en la determinación de las condiciones de trabajo

El personal trabajador tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Acuerdo

CAPÍTULO XXI

Estabilidad laboral y calidad en el empleo

Artículo 170. Limitación de la interinidad

1. Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos TUVISA recurrirá al nombramiento de personal eventual con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible, y de acuerdo con la legislación vigente.

A tal efecto, TUVISA dispondrá de listas confeccionadas en procesos selectivos desarrollados según los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estas listas serán utilizadas a modo de bolsas de trabajo, respetando la jerarquía surgida del proceso selectivo a que se refieran.

TUVISA informará periódicamente en las reuniones del Comité de Empresa de las listas de contratación existentes.

2. El número de eventuales en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6 por ciento de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes ofertas de empleo para alcanzar dicho porcentaje máximo.

3. Anualmente TUVISA hará público un informe sobre la temporalidad existente en la empresa, sus características, por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

CAPÍTULO XXII

Artículo 171- Mantenimiento y mejora de los servicios públicos

TUVISA se compromete a continuar manteniendo, durante la vigencia del presente acuerdo, los servicios públicos que se están prestando en la actualidad mediante personal propio. Para ello se abordará en la mesa de negociación de la convocatoria de puestos de trabajo realizado por el órgano competente la cobertura de todas las plazas dotadas presupuestariamente

Así mismo, se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.

En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos que se realicen por TUVISA se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.

1. Asimismo TUVISA pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

a. Genéricamente:

1. Limitar las contrataciones externas de los servicios propios.
2. Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.
3. Velar por el cumplimiento de la normativa legal.
4. Garantizar los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores de las contrata y subcontratas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.
5. Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
6. Posibilitar la subrogación del personal por parte de las empresas contratistas cuando así lo permita la ley y/o de conformidad con lo previsto en los convenios colectivos del sector.

b. Específicamente:

1. La empresa procederá a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.
2. A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

Artículo 172. Informe anual sobre contratación externa

1. Dentro de los seis primeros meses de cada año TUVISA hará público un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones de este Título por parte de todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en la empresa; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

CAPÍTULO XXIII

Artículo 173- El acceso de personas con discapacidad

1. TUVISA promoverá las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la empresa de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.
2. Se realizará una reserva no inferior a un 5 por ciento de las plazas incluidas en las ofertas de empleo a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal.
3. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

Artículo 174. Excedencias

1. El trabajador/a fijo con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia por un período de tiempo no inferior a 4 meses y un máximo de cinco años.

La excedencia voluntaria será concedida con reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones serán resueltas por la empresa en el plazo de 15 días. La empresa deberá emitir una respuesta que será siempre favorable cuando se trate de retirada del carné de conducir no permanente.

Estando en situación de excedencia voluntaria, si el trabajador/a quisiera reingresar antes de finalizar el plazo de excedencia solicitada y concedida, podrá hacerlo si hubiera vacante en la plantilla. En tal supuesto la empresa autorizará el reingreso.

Cuando solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no estuviese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con la remuneración a ella correspondiente hasta que se produzca vacante en su categoría.

Si el trabajador/a optase por ocupar el puesto de inferior categoría a la propia que había venido ocupando, únicamente tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a la opción ejercitada de manera voluntaria por el mismo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al de finalización del período de excedencia por esta causa.

En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que el trabajador/a opta por la renuncia a su empleo causando la baja en la plantilla.

En casos debidamente justificados, la empresa concederá prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas.

2. Excedencia por el cuidado de hijo/a y por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por discapacidad, razones de edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La petición de excedencia por estos motivos deberá estar justificada debidamente.

El disfrute excedencia por los motivos recogidos en este punto serán incompatibles con el desempeño de cualquier otra actividad retribuida por cuenta ajena o propia durante el tiempo objeto de las mismas.

El periodo en que se permanezca en cualquiera de ellas, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación podrá ser convocado, especialmente con ocasión a su reincorporación.

Asimismo, el trabajador/a en ambos casos, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure la excedencia concedida en base a este apartado. Una vez transcurrido dicho periodo de reserva, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no estuviese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con la remuneración a ella correspondiente hasta que se produzca vacante en su categoría. Si el trabajador/a optase por ocupar el puesto de inferior categoría a la propia que había venido ocupando, únicamente tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a la opción ejercitada de manera voluntaria por el mismo.

En ambos casos el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes anterior al de finalización del periodo de excedencia por esta causa. En el supuesto que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entiende que el trabajador/a opta por la renuncia a su empleo causando la baja en la plantilla.

3. Excedencia en los supuestos de violencia de género

Para acogerse a este tipo de excedencia se tendrá que acreditar la situación de violencia de género mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente podrá acreditarse mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

Se concederá sin haber prestado un tiempo de servicios mínimos y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses se percibirán las retribuciones íntegras.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran.

Cuando se solicite el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no estuviese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con la remuneración a ella correspondiente hasta que se produzca vacante en su categoría.

Si el trabajador/a optase por ocupar el puesto de inferior categoría a la propia que había venido ocupando, únicamente tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a la opción ejercitada de manera voluntaria por el mismo.

Los primeros seis meses de excedencia se computarán a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que se prevean.

— Clausulas adicionales—

Primera. Jornada partida en tres periodos. Esta jornada se realizará respetando los derechos adquiridos de los trabajadores y trabajadoras, exclusivamente con voluntarios o, en su defecto, con nuevos trabajadores y trabajadoras indefinidos, que realizaran dicha jornada hasta que se cubran las vacantes con voluntarios, o con nuevos contratos indefinidos, con un máximo de cinco trabajadores y trabajadoras para realizar los servicios y tres más para cubrirles las posibles ausencias de éstos.

La jornada partida en tres periodos se compensará con 17,30 euros para el año 2014 por jornada trabajada, actualizándose para años posteriores de acuerdo al artículo 1.

Así mismo los trabajadores y trabajadoras que desempeñen este trabajo descansarán los sábados, domingos y festivos, salvo que para completar su jornada anual sea imprescindible trabajar en estos días.

Sin perjuicio del calendario de vacaciones existente en la empresa, estos trabajadores y trabajadoras disfrutarán de las suyas en el mes de agosto, pudiéndolas cambiar únicamente con el personal comprometido a realizar dicho sistema.

Segunda. Economato laboral. Hasta tanto no sea posible dedicar esta partida, por completo, a asistencia social o asistencia sanitaria complementaria, las cuotas no satisfechas se abonarán en nómina con carácter excepcional y transitorio, mediante una paga única no consolidable, para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que estuvieran de alta en la empresa a fecha 1 de diciembre de 2000 con un contrato anterior al 1 de diciembre de 1999.

Ningún trabajador/a podrá cobrar ningún año, por este concepto, una cantidad superior a lo que percibió durante el año 2013. Con este objetivo, la parte correspondiente a los trabajadores y trabajadoras que causen baja en la empresa por cualquier motivo pasará a engrosar la partida dedicada a asistencia social o asistencia sanitaria complementaria.

Así mismo, pasará a engrosar la partida dedicada a asistencia social o asistencia sanitaria complementaria, la parte correspondiente a aquellos trabajadores y trabajadoras que, teniendo derecho a este concepto, renuncien a él voluntariamente mediante solicitud por escrito.

La cantidad asignada al ejercicio 2013 fue de 14.296,14 euros.

Tercera. Fiesta de los servicios: La cuantía que anualmente se venía presupuestando con este objeto incrementa a partir de 1997 la disponible en el Fondo Social de Asistencia Sanitaria en casos especiales en 797,98 euros

Cuarta. Aportación a sistemas complementarios de pensiones:

Sistema protector complementario de prestaciones pasivas.

Elkarkidetza. Sistema de pensiones complementarias

1. La empresa deberá adherirse al sistema de pensiones complementarias de Elkarkidetza, asegurando en todo caso, la voluntariedad de la adscripción personal de los empleados/as al sistema de pensiones.

2. La empresa adherida al sistema de pensiones complementarias, se encargará de efectuar los descuentos correspondientes en las nóminas de los empleados/as, y de ingresar las aportaciones y anualidades con puntualidad.

3. En la medida en que las aportaciones al margen del sistema de empleo dificultan la adecuada distribución de riesgos y solidaridad entre el personal, la empresa no pagará en salario, ni compensará de ningún modo, otros sistemas de previsión externos o individuales a aquellos empleados/as que no se adhieran al sistema de pensiones establecido para el resto de personal de la empresa.

4. La empresa facilitará el buen funcionamiento de los órganos de control y seguimiento del plan de pensiones establecido, y el cumplimiento de lo previsto por la normativa vigente en este ámbito.

5. La Comisión de Control tendrá carácter paritario, atribuyéndose el 50 por ciento de sus miembros a la empresa y el otro 50 por ciento a los representantes de los partícipes.

Ambas partes se muestran de acuerdo en establecer un sistema complementario de Prestaciones que será implantado de forma gradual.

APORTACIONES	EMPRESA	TRABAJADORA/A
Año 2014 y siguientes	3 por ciento	3 por ciento

Las aportaciones a realizar tanto por la parte de los empleado/as como por la empresa serán, sin contar las actualizaciones anuales, las siguientes:

	AÑO 2014 Y SIGUIENTES EUROS/MES X14
Grupo A	103,83
Grupo B	84,77
Grupo C	69,55
Grupo D y E	58,13

No obstante, se halla recurrido ante el tribunal competente la legalidad de las aportaciones de las Administraciones Públicas a Sistemas Complementarios de Pensiones; por ello ambas partes acuerdan: acatar y aplicar el fallo judicial que se produzca sobre este tema, finalizando las aportaciones de la empresa en caso de ser declaradas ilegales estas aportaciones.

Quinta. Limpieza. En caso de prestación directa del servicio de limpieza de autobuses las condiciones de trabajo del servicio serán pactadas entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Sexta. Conservación de los puestos de trabajo.

La empresa Transportes Urbanos de Vitoria, SA y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en calidad de accionista único de la sociedad y conforme al acuerdo adoptado en el Pleno de la Corporación de fecha 28 de septiembre de 2001, se comprometen por la presente a conservar los puestos de trabajo de la plantilla de la empresa desde la decidida apuesta por el desarrollo de un transporte urbano colectivo público con carácter plenamente integrado y global.

La obligación asumida de mantenimiento de los puestos de trabajo se hará efectiva mediante alguna de las siguientes formas:

Primero. Por acuerdo entre las partes -Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, TUVISA y los/as trabajadores/as de TUVISA- de la garantía frente a terceros de la subrogación empresarial de trabajadores y trabajadoras en los términos legales del actual artículo 44 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con mantenimiento de las condiciones laborales existentes en cualquiera de los supuestos de cambio total o parcial del sistema de gestión del servicio público de transporte y de sucesión en la explotación, y quedando la prestación laboral consecuente afecta al desempeño de los puestos de trabajo dentro del ámbito de actividad empresarial del servicio de transporte urbano de Vitoria-Gasteiz.

Segundo. Mediante la recolocación en sociedades y Entes públicos Municipales de aquellos trabajadores y trabajadoras que se vieran desprovistos de sus puestos de trabajo en el servicio público de transporte urbano de Vitoria-Gasteiz como consecuencia de las posibles reordenaciones del servicio dispuestas por la empresa concesionaria o por la Corporación Local. El compromiso de recolocación será eficaz también ante la eventual rescisión del contrato de trabajo por causa no imputable al trabajador/a por parte de la empresa sucesora en la explotación del servicio. La recolocación deberá articularse en un puesto de trabajo adecuado en lo posible, a su experiencia y preparación.

En el caso de que las retribuciones asignadas al puesto de trabajo al que fuera destinado el empleado de TUVISA fueran de importe globalmente superior a las percibidas con anterioridad por el mismo empleado en su anterior puesto de trabajo en la citada empresa, tendrá derecho

a devengar las retribuciones del puesto que hubiera pasado a desempeñar, con efectos desde su incorporación al referido puesto.

En el supuesto del que el afectado tuviera una retribución total en Transportes Urbanos de Vitoria, SA superior a la retribución total asignada al nuevo puesto de trabajo, la diferencia tendrá el concepto de complemento personal transitorio, no absorbible, incrementándose anualmente en el mismo porcentaje acordado para las retribuciones del personal de las sociedades y entes públicos municipales.

La corporación local se compromete a velar por el cumplimiento por los eventuales terceros de titulares de la explotación del servicio público de transporte de las garantías de los trabajadores y trabajadoras establecidas en los supuestos anteriores a través del empleo de los mecanismos administrativos oportunos.

Ambas partes se comprometen a la creación de una mesa multipartita del empleo donde sean sometidas a previa negociación cualesquiera decisiones relativas a la evolución de la plantilla en relación a la ordenación y necesidades organizativas del servicio público de transporte urbano de Vitoria-Gasteiz.

BATSINDIKATUA.COM

Anexos

Anexo I. Propuesta 2 calendario de vacaciones y exceso de jornada

GRUPO	PERIODOS DE DISFRUTE		
1	Enero	Julio	Del 11 al 30 septiembre
2	Mayo	Noviembre	Del 1 al 20 de agosto
3	Febrero	Agosto	Del 1 al 20 de abril
4	Marzo	Septiembre	Del 11 al 30 de mayo
5	Marzo	Septiembre	Del 1 al 20 de junio
6	Junio	Diciembre	Del 21 de febrero al 11 de marzo
7	Enero	Julio	Del 1 al 20 de octubre
8	Mayo	Noviembre	Del 21 de agosto al 10 de septiembre
9	Abril	Octubre	Del 21 de junio al 10 de julio
10	Abril	Octubre	Del 11 al 31 de julio
11	Febrero	Agosto	Del 21 de abril al 10 de mayo
12	Junio	Diciembre	Del 12 de marzo al 31 de marzo

En todo caso los días de disfrute comprendidos entre el día 1 de junio y 30 de septiembre serán computados como vacaciones.

Se establece un periodo de validez del calendario hasta el 31 de diciembre de 2015.

No obstante este calendario podrá ser cambiado en cualquier año siempre que la modificación cuente con la aprobación de la empresa y de la asamblea de trabajadores y trabajadoras

Anexo II. Cálculo de precio hora

Para el cálculo de precio hora se tomará como base la siguiente fórmula:

$$\text{RGB} \times 16 / \text{Jornada anual}$$

Disposición derogatoria

Disposición final primera Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o contradigan los acuerdos aquí adoptados.

Tabla salarial 2014 (1592 horas jornada anual)

Categorías	Grupo	Nivel	Salario	RGB	Plus equipación	Plus horario	Plus productividad	Plus desempeño y ampliación de tareas	Tienio	Especial	Entrega en caja	Quebranto moneda	Jornada partid	Plus convenio
			Anual	X16	X16	X12	X12	X12	X16	X16	X16	X16	X16	X16
Selección recursos humanos	A	2	42.883,36	2.680,21	-	-	58,67	-	48,69	-	-	-	-	-
Oficial administrativo	C	1	28.815,16	1.883,45	44,15	-	58,67	-	36,89	-	-	-	-	-
Auxiliar administrativo	D	1	26.937,22	1.693,58	27,89	-	58,67	-	29,64	-	-	-	-	-
Jefe de tráfico	B	1	41.220,51	2.576,28	-	-	58,67	-	39,55	644,07	-	-	-	-
Revisoría	D	9	25.492,66	1.593,29	-	58,67	-	-	29,64	-	-	-	-	-
Inspección recalcado	C	2	31.259,73	1.953,73	-	58,67	-	-	36,89	-	-	-	-	3,32
Conductora-perceptor	D	1	26.937,22	1.693,58	-	58,67	-	-	29,64	-	86,90	33,95	-	3,32
Conductora de garaje	D	9	25.492,66	1.593,29	-	58,67	-	-	29,64	-	-	-	-	3,32
Jefe de mantenimiento	C	1	37.900,25	2.388,77	-	-	58,67	-	36,89	355,31	-	-	-	-
Oficial mecánico	D	1	26.937,22	1.693,58	-	-	-	58,67	29,64	-	-	-	123,38	-
Oficial 1ª chapa, carrocería y pintura	D	0	26.937,22	1.693,58	-	-	-	58,67	29,64	-	-	-	123,38	-
Oficial 1ª electricidad	D	1	26.937,22	1.693,58	-	-	-	58,67	29,64	-	-	-	123,38	-
Conductora-vigilante (parkings)	E	0	22.810,70	1.455,67	-	58,67	-	-	26,13	-	-	33,95	-	-
Conductora guía	D	8	24.154,40	1.509,65	-	58,67	-	-	29,64	-	-	-	-	-
Técnico medio de planificación y servicios	B	1	37.900,25	2.388,77	-	-	-	58,67	39,55	-	-	-	123,38	-
Técnico superior economista	A	0	42.883,36	2.680,21	-	-	58,67	-	48,69	-	-	-	-	-

Tabla salarial 2014 (1592 horas jornada anual)

Categorías	Grupo	Nivel	Plus disposición	Plus cambio turno	2 turnos	3 turnos	Tiempo descanso diurno	Tiempo descanso nocturno	Festivo	Nocturnidad	Perosidad	Plus gauroni	Gauroni nocheveja
			X mes	X día	Día trabajado	Día trabajado			Hora	Euroshora	X16	X16	X16
Jefatura recursos humanos	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial administrativo	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar administrativo	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefe de tráfico	B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inspector	D	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inspectoría recalificado	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Conductor-perceptor	D	1	30,00	8,80	9,36	17,30	5,64	-	-	-	-	-	-
Conductoría de paraje	D	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefe de mantenimiento	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial mecánico	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª chapa, carrocería y pintura	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª electricista	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cobrador-vigilante (parkings)	E	7	-	-	-	-	4,78	7,16	7,16	3,58	-	-	-
Conductoría guía	D	8	-	-	-	-	-	-	7,59	3,79	-	-	-
Técnico medio de planificación y servicios	B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico superior economista	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tabla salarial 2014 (1592 horas jornada anual)

Categorías	Grupo	Nivel	Plus disposición	Plus cambio turno	2 turnos	3 turnos	Tiempo descanso diurno	Tiempo descanso nocturno	Festivo	Nocturnidad	Pericuidad	Plus gauroni	Gauroni nocheveja
			X mes	X día	Día trabajado	Día trabajado			Hora	Euroshora	X16	X16	X16
Jefatura recursos humanos	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial administrativo	C	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar administrativo	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jefe de tráfico	B	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inspector	D	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inspectoría recalificado	C	1	-	-	-	-	5,64	-	8,01	4,00	-	20,82	-
Conductor-perceptor	D	1	30,00	8,80	9,36	17,30	5,64	-	9,82	4,91	-	25,53	129,99
Conductoría de paraje	D	9	-	-	-	-	-	-	8,46	4,23	-	22,00	129,99
Jefe de mantenimiento	C	1	-	-	-	-	-	-	8,01	4,00	-	-	-
Oficial mecánico	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª chapa, carrocería y pintura	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Oficial 1ª electricista	D	1	-	-	-	-	-	-	-	-	78,02	-	-
Cobrador-vigilante (parkings)	E	7	-	-	-	-	4,78	7,16	7,16	3,58	-	-	-
Conductoría guía	D	8	-	-	-	-	-	-	7,59	3,79	-	-	-
Técnico medio de planificación y servicios	B	1	-	-	-	-	-	-	7,16	3,58	-	-	-
Técnico superior economista	A	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

BATSINDIKATUA.COM