

RESOLUCIÓ, de 15 de maig de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals de Transport de Viatgers Avant Grup SL per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08100222012012).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals de Transport de Viatgers Avant Grup SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de març de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals de Transport de Viatgers Avant Grup SL, per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08100222012012) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA SERVEIS INTEGRALS DE TRANSPORT DE VIATGERS, AVANT GRUP, SL 2022-2024

CAPITULO I Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial funcional y personal*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa Serveis Integrals de Transport De Viatgers, Avant Grup, SL., y dejan sin efecto ni valor cualquier otro convenio o pacto que hubiera habido con anterioridad.

Vigencia, duración, denuncia y prórroga

Artículo 2. *Vigencia y duración*

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022, sin perjuicio de que el cobro de las diferencias se hará efectivo en un plazo de 3 meses tras la firma del Convenio independientemente de la fecha de su publicación. Se acuerda expresamente que el Salario Base se pagará con atrasos a 1 de enero de 2022. Igual fecha de efectos tendrá la bolsa de vacaciones y el concepto de antigüedad. El resto de conceptos serán de aplicación a partir de la firma del Convenio sin efectos retroactivos.

El Convenio tiene una duración de 3 años, de manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 5 y 6.

Artículo 3. *Salarios*

Serán los mismos que se establezcan para el Convenio provincial de transporte de viajeros de la Provincia de Barcelona.

La duración de este convenio se ha previsto con una vigencia de un año más que el convenio provincial, por lo que los salarios, bolsa de vacaciones y concepto de antigüedad previstos en el convenio Provincial, se verán mejorados desde el 1 de enero de 2024 con un concepto denominado "a cuenta convenio provincial" equivalente al 2,5% del salario convenio provincial, concepto que se verá regularizado cuando se alcance un acuerdo en el referido convenio provincial.

Artículo 4. *Articulación.*

En lo no dispuesto en este convenio se estará a lo establecido por el Convenio sectorial de empresas de transporte de viajeros por carretera para la provincia de Barcelona convenio que el presente modifica la regulación contenida en el convenio sectorial anterior, en las siguientes materias:

El abono o la compensación de las horas extraordinarias.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los/as trabajadores/as.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

Aquellas otras que se puedan establecer en virtud de acuerdos interprofesionales alcanzados entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas del sector (ya sea con carácter nacional o autonómico).

Artículo 5. *Denuncia*

A la finalización del convenio, la parte que desee su renovación deberá denunciarlo a la otra, con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia. De no hacerlo se entenderá prorrogada la parte normativa por periodos de un año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado éste, será de un mes y medio, conforme a lo establecido por el Art. 89.2 ET. Se fija el plazo máximo de un mes desde que se recibe la comunicación de la promoción negociadora para la constitución de la comisión negociadora. En los quince días siguientes a esta constitución deben iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, a contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora, se establecen en 10 meses, transcurrido éste continuará vigente hasta tanto se solventa la discrepancia por el mecanismo siguiente.

Se establece un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación; a tal efecto, las partes aceptan someterse a los procedimientos establecidos en el reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya (en adelante TLC) incluido el procedimiento arbitral, que ha de asegurar la resolución final de las diferencias existentes.

Artículo 6. *Prórroga*

En el caso de que ninguna de las partes legitimada denunciase el presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, éste se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de una anualidad sin modificación alguna de sus conceptos o módulos.

Artículo 7. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Las condiciones económicas y salariales pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran cobrando cualquier trabajador globalmente por imperativo legal, convenio, pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto, de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras, incluidas las relativas a salarios, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. La comparación será anual y por todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Artículo 8. *Garantías "ad personam"*

No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam", con la excepción del ad personam de antigüedad al recuperarse el concepto existente en el convenio provincial que absorberá este.

Artículo 9. *Comisión paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Entre las facultades de dicha Comisión se enumeran las siguientes:

Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.

Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este sentido, antes de interponer ante la Jurisdicción Laboral un Conflicto Colectivo incluida la Huelga deberá necesariamente someterse ante dicha Comisión, cuya intervención será por tanto preceptiva.

Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también deberán ser resueltas en la Comisión Paritaria.

La comisión paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Además de éstas, la comisión paritaria entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la ley y cuantas le sean atribuidas.

El plazo máximo de reunión de la Comisión paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, se considerará el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el reglamento del TLC incluido el procedimiento arbitral para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir.

Artículo 10. *Cláusula de inaplicación económica*

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los/as trabajadores/as, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos del TLC para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante del TLC, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

CAPITULO II **Clasificación profesional**

Artículo 11. *Clasificación profesional*

La empresa adoptará la clasificación profesional establecida en el laudo arbitral sectorial Resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera. (BOE núm. 48 del sábado 24 de febrero de 2001)

CAPITULO III **Organización del trabajo**

Artículo 12. *Organización y control de la actividad laboral*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderán a la dirección de la empresa.

El personal trabajador vendrá obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más

oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen, así como el resto de derechos constitucionales.

Artículo 13. *Pruebas de alcohol y drogas*

El deber de protección que incumbe a la Empresa, le obliga a garantizar de manera específica la protección de los/-as trabajadores/-as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que: “*Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo*”. Así pues, la empresa no puede permitir que un/a trabajador/a que se encuentre bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes de cualquier tipo lleve a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo dado que, en ese estado, no está en condiciones de realizar sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. En consecuencia siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el trabajador puede haber consumido alguna de estas sustancias, la empresa podrá someterlo a pruebas específicas mediante aparatos de los que dispondrá la empresa, sin que esta prueba pueda ser utilizada a efectos disciplinarios pues su finalidad no es la de conocer si el trabajador consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del trabajador, inhabilitándolo para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado.

Estas pruebas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la confidencialidad y a la dignidad de la persona del trabajador. Si la prueba saliera positiva en alguna sustancia, la empresa impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador y no acreditará derecho a salario en dicha jornada.

Sin embargo, si el/la trabajador/a considera que la prueba puede contener errores, podrá acudir, con carácter inmediato a los servicios de vigilancia de la salud de la empresa a realizar pruebas específicas que sirvan para contrarrestar las realizadas en la propia empresa, siendo el citado servicio en este caso mediante el reconocimiento médico el que puede determinar las causas y adoptar las medidas de protección de la salud del trabajador y de protección de otros trabajadores y de terceros relacionados con la empresa, dando el apto o no apto correspondiente, atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En caso de que en la prueba diera el apto, el/la trabajador/a, sí que percibirá los emolumentos de dicho día, aunque no lo hubiera trabajado.

La negativa a someterse a la prueba en la empresa comportará consecuencias disciplinarias por desobediencia, al quedar incluido expresamente esta obligación en el presente convenio; también impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador que no acreditará derecho a salario en la jornada en que se niegue a someterse a la prueba, ni durante el trámite del expediente disciplinario que se incoará al efecto.

Todo ello con respeto siempre a lo que establece el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo 14. *Obligaciones específicas de los/as conductores/as*

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará las tareas en base de limpieza complementaria y ayuda en el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario de talleres, siempre que se le requiera para ello en hoja de trabajo específica.

Conducir suavemente, tratando con el máximo cuidado el vehículo y sus elementos motrices minimizando las averías, el consumo de combustible y previendo con antelación los peligros de la calzada y fuera de ella.

Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como a cualquier otro u otros que cualquiera de sus mandos le diga. Revisar la documentación técnica y legal del vehículo y mantenerla en sitio seguro dentro del mismo, comunicando a la empresa vía hoja de ruta el test de seguimiento y registro de cualquier incidencia.

Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando está fuera de la base.

Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros que acceden al bus, favoreciendo la imagen de la empresa.

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

Hablar siempre bien de la empresa, de sus clientes, empleados, directivos y propietarios.

Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargar y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo) y responsable de realizar la limpieza exterior del vehículo, así como la del interior. Siendo responsable del mismo durante el servicio y dando parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto, dando en caso contrario parte con la incidencia acontecida. Al acabar el servicio debe rellenar el parte con la información requerida por el proceso en vigor establecido por la empresa.

Asimismo, se avisará, rellenando el debido parte de las anomalías mecánicas, eléctricas, electrónicas, neumáticas, etc., que haya advertido para su correcta reparación preventiva de daños mayores o correctiva de los elementos ya averiados.

Dará cuenta así mismo de cualquier daño ocasionado al vehículo en el momento de volver a la base, efectuando el parte correspondiente.

El/la conductor/a es responsable de conocer el servicio que deba de tener el día siguiente y por tanto de contactar con la base.

Y todas las demás que establezca la empresa en el ejercicio de su poder de dirección.

CAPITULO IV **Retribuciones**

Artículo 15. Salarios y complementos

La tabla de salarios será la que figura al final del convenio para cada categoría, que en el caso de categorías ya definidas en el convenio provincial se corresponde con los importes de este. Todo ello sin perjuicio de la subida a cuenta pactada para el año 2024 en el artículo 3 de este convenio

Artículo 16. Pagas extras

La empresa dejará de abonar a partir de diciembre de 2022 prorrateada a sus trabajadores/as la paga de marzo. Durante el año 2023 ya no se cobrará la prorrata de la misma y las cantidades devengadas por este concepto durante el año 2023, se abonarán en el mes de marzo de 2024, recuperando de este modo el momento de pago del Convenio Provincial.

La paga Extra de Navidad se abonará en diciembre y la paga extra de verano se abonará antes del 30 de junio, por importe cada una de ellas de 30 días de salario mensual fijado en el presente convenio, a los que se añadirá en caso de corresponderle, el complemento "ad personam" referido en el artículo 24 de este Convenio.

Artículo 17. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del trabajo, tendrán la retribución específica establecida en el Convenio Provincial de transporte de viajeros de la provincia de Barcelona.

Artículo 18. *Retribución fija de conductores a tiempo completo*

La retribución fija se establece en base de la Jornada de 1.770 horas efectivas anuales previstas en el convenio provincial a las que se añaden horas de presencia que, con los límites legales a los descansos, de conducción, diarios o semanales sea preciso realizar.
La jornada de trabajo efectivo será en todo momento la que establezca el convenio provincial.

Artículo 19. *Retribución fija de conductores a tiempo parcial*

Aquellos que estén contratados por Contrato a Tiempo parcial o realicen servicios de discrecional reiterado (escuelas, fábricas, y aquellos servicios que regularmente se realicen de forma reiterada), percibirán su retribución fija en proporción a la jornada contratada. El porcentaje se fijará respecto a la jornada correspondiente al conductor/a a tiempo completo.

Artículo 20. *Retribución resto personal*

El resto de categorías serán retribuidas con arreglo a las tablas que figura al final del convenio y que se corresponden con las del convenio provincial.

Artículo 21. *Horas adicionales*

El valor de la hora adicional será el que fija en convenio provincial.

El tiempo del servicio del/a trabajador/a conductor/a a tiempo completo que supere jornada anual de presencia y trabajo efectivo, será retribuido como hora adicional. Las horas de presencia serán aquellas que define el decreto de jornadas especiales como tales y su límite será igualmente el legal. No computarán como tiempo de presencia las particiones efectuadas durante la jornada en base que para ser consideradas como tales deberá constar con claridad el final del servicio anterior y el inicio del siguiente. El trabajador queda libre de servicio hasta el momento en que tenga programado el reinicio de la actividad. Esta forma de computar el trabajo efectivo y de presencia sustituye la regulación de la partición prevista en el convenio provincial. Tan solo en el caso de que el porcentaje anual de trabajo efectivo respecto al de presencia supere el 80% de jornada trabajada efectivamente, se procederá a abonar las particiones en base en caso de que se produzcan con el importe previsto en el convenio provincial para la hora partida. Verificación que se efectuará a fecha 31 de diciembre de cada año para proceder al abono del tiempo de partición en los meses siguientes hasta que el porcentaje de trabajo efectivo y presencia iguale al menos el 80% acordado.

Igual regulación existirá para los trabajadores a tiempo parcial respecto al total anual de jornada contratada.

Comporta este convenio una forma diferente de distribución del tiempo de trabajo efectivo, de presencia, de descansos y de particiones retribuidas.

El cómputo máximo de jornada ordinaria diaria será el que permita garantizar los descansos obligatorios establecidos en la ley, el cómputo mínimo de jornada será de 5 horas, excluidas en su caso las particiones de producirse éstas.

En los viajes con pernocta, por cada día se considerará como trabajadas 12 horas del cómputo mensual independientemente del número real de horas de trabajo efectivo y presencia realizadas y siempre con respeto a los descansos obligados por normativa.

El tiempo del servicio del/a trabajador/a conductor/a a tiempo parcial que supere jornada contratada será retribuido con el valor de la hora presencial, garantizando en todo momento que no se alcanza la jornada a tiempo completo.

El tiempo no consumido de trabajo efectivo en el cómputo plurimensual dentro de la jornada anual de 1770 horas, será acumulado al mes o meses siguientes. Hasta un máximo de 20 horas mensuales.

Los acuerdos de este convenio sustituyen en cuanto a distribución de jornada las normas del convenio provincial.

Artículo 22. *Descanso trabajado*

Los días de descanso, si los tuvieran que trabajar, tendrán la compensación añadida de 20 EUR brutos al día a partir del día de la firma del convenio, considerándose la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo, por lo que al no incrementarse la jornada anual y descansar en consecuencia en otro día se produce la compensación en descanso prevista en el convenio provincial, siendo la retribución pactada un complemento por desplazar el día de libranza. En cualquier caso, los descansos compensatorios deberán darse dentro de los plazos que permite el decreto de jornadas especiales y la normativa comunitaria en los términos previstos en las referidas normas según el tipo de servicio.

Artículo 23. *Dietas*

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la ley para que esta retribución sea considerada concepto extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen.

El trabajador/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que el trabajador/a pueda volver a realizar la comida o cena en el ámbito de trabajo o domicilio.

La empresa no se hará cargo del gasto cuando el/la trabajador/a pueda venir con la comida realizada, o marchar a hacerlo a su domicilio.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el conductor no disponga de 2 horas libres entre las 12.00 h y las 15.00 h. No tendrá derecho a la dieta cuando su jornada finalice antes de las 15.00 h.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la cena cuando el conductor ocupe de forma consecutiva el periodo comprendido entre las 20.00 h y las 22.00 h.

El importe de las dietas de comida y cena vigentes a partir del día de la firma y hasta 31/12/2023 será de 13 EUR. Para el 2024 será de 13,50 EUR. El resto de dietas tendrán un incremento del 3,85%

El personal conductor no tiene derecho al cobro de dietas si la manutención y el alojamiento no son a su cargo. Por otra parte, en el supuesto que el personal conductor, por las características del país, haya de efectuar gastos superiores, habrá que pagarle la diferencia con el fin de compensar los gastos que ha tenido, previa justificación.

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. Esta regulación de las dietas sustituye íntegramente la realizada en el convenio provincial, sin que quepa por tanto el espiguo normativo.

Artículo 24. *Antigüedad*

Reaparece el concepto de antigüedad, perdiendo la denominación de "complemento ad personam antigüedad" de los/las que las venían percibiendo por este convenio de empresa, ya que en este apartado pasarán a regirse de nuevo por lo dispuesto en el convenio provincial para adaptarse a las materias que pueden ser reguladas en este convenio.

Artículo 25. *Pago de haberes*

El abono de los salarios y de los complementos devengados, como también de los abonos por gastos, se ha de efectuar mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los anticipos que se pacten en cada caso, debiendo ser abonadas entre los días uno y cinco del mes siguiente.

Artículo 26. *Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal (IT).*

En los casos de incapacidad temporal, sea cual sea la causa de la que se derive, que requiera la intervención quirúrgica del/a trabajador/a, con excepción de aquellas indicadas en la relación acordada que figura como anexo a este Convenio, siempre y cuando las mismas no requieran hospitalización, las empresas deben pagar un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a la que tiene derecho el/la trabajador/a. Este complemento consiste en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el 100% de la base reguladora de la prestación en cuestión, a partir de la intervención y durante 15 días más, como máximo, una vez haya abandonado el centro, durante la convalecencia.

Para los casos de accidente no laboral, y en los mismos términos del apartado anterior, el período en el que las empresas deben pagar el complemento mencionado durante la convalecencia es de 30 días.

En la primera baja de cada año, los tres primeros días de baja por IT por enfermedad común, se abonarán por parte de la empresa al 100% del salario convenio. Las empresas deben complementar, igualmente hasta llegar al 100%, los casos de accidente laboral.

CAPITULO V **Jornadas de trabajo y vacaciones.**

Artículo 27. *Jornada laboral*

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores podrán ser distribuidas de forma irregular en cómputo mensual. En caso de que en un mes no se llegue a jornada mensual media, se traspasará a un solo mes siguiente un máximo de 20 horas y se preavisará con un mínimo de 5 días el día y hora de la prestación de estas horas. En caso de no preavisarse quedarán pendientes para el mes siguiente sometidas a igual preaviso de 5 días.

El servicio del día siguiente será dado a conocer como máximo a las 20 horas del día anterior. La jornada podrá ser continuada o partida, quedando en este último caso ya compensada la partición por las condiciones de distribución de jornada establecidas sin que quepa compensación económica adicional alguna. Salvo lo dispuesto en el artículo 21.

En los servicios reiterados la jornada se podrá partir varias veces al día. En los servicios discrecionales se podrá hacer una única partición al día.

No hay límite locativo ni temporal mínimo o máximo para la duración de las particiones. Salvo lo dispuesto en el artículo 21.

Para el cómputo de los servicios, excepto los detallados expresamente, se computarán las horas del servicio requerido por el cliente más el tiempo estimado de posicionamiento y desposicionamiento, si procediese. En ningún caso la jornada computada será inferior a 5 horas diarias.

El límite a la jornada lo establece la necesidad organizativa de la empresa, pero siempre con respeto a los descansos obligatorios del decreto de jornadas especiales de trabajo en el transporte que sean aplicables en cada caso (RD 1561/1995) y resto de normativa legal de aplicación.

Artículo 28. *Vacaciones*

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año en las condiciones y con la antelación que marca el artículo 38.3 del Estatuto del trabajador.

Las vacaciones se harán en dos o más tramos según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechará para disfrutar el máximo de vacaciones posible bajo el criterio de la organización del trabajo.

Para solventar las discrepancias en la fijación se establece el siguiente método:

15 días los escogerá el/la trabajador/a siempre sometido a no coincidencia con otros trabajadores en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita. Los otros 15 días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajadas de demanda de los servicios, de manera que el señalamiento de las vacaciones a los distintos trabajadores permita adaptarse a la demanda de los servicios.

Por la empresa, se establecerán las prioridades en el primer calendario que se haga y los turnos rotativos anuales para los años siguientes. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas sólo si las necesidades del servicio lo permiten.

En los turnos rotativos entrará todo el personal, sin ningún tipo de prioridad.

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo de las mismas será dentro del año natural. Salvo que por haber estado de IT corresponda la realización en otro periodo conforme a la normativa vigente en cada momento.

El personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

Artículo 29. *Descanso semanal*

En caso que el/la conductor/a deba prestar servicio su día de descanso semanal, se le abonará conforme a lo acordado en el artículo 22.

El calendario de descansos es el que se adjunta como anexo, manteniendo los festivos negros como realizables por el conductor y el resto (en rojo) en los que el conductor debe trabajar si el responsable de tráfico lo requiere.

En los días "negros" la jornada mínima será de 5 horas y sin partición.

Se observará el descanso semanal con arreglo a la Legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo, estando a lo que dispone el Art. 11. RD 1561/1995 o norma que lo sustituya. El descanso semanal consistirá en un reposo de cuarenta y cinco horas consecutivas cada semana, incluidas las horas de descanso diario. Es decir, en estas cuarenta y cinco horas, están incluidas las once horas de descanso entre jornadas correspondientes al último día de trabajo.

Siguiendo con el estipulado en el referido precepto, se podrá reducir la duración del descanso semanal; en este caso la reducción será compensada con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella que se haya producido.

La reducción a la cual estamos haciendo mención puede llegar hasta las 24 horas consecutivas, en los términos establecidos en la normativa comunitaria de descansos.

Artículo 30. *Fiestas*

De las 12 Fiestas Nacionales y 2 Locales que dispone el personal, si las tuvieran que trabajar, tendrán la compensación por día que figura en tablas, considerándose la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

Aquellos/as trabajadores/as que el día 25 de diciembre trabajen una parte de su jornada entre la franja horaria de las 14.00 h a las 16.30 h y aquellos otros que trabajen una parte de su jornada en la franja horaria de las 22.00 h del día 31 de diciembre y las 02.00 h del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por importe de 40 EUR.

Igualmente lo cobrará si el/la conductor/a trabaja a partir de las 22:00 horas la noche del 24 de diciembre.

CAPITULO VI Contratación

Artículo 31. *Contratación a tiempo parcial*

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Su distribución inicial responderá a la causa primigenia de contratación, sin perjuicio de estipular en los propios contratos la concentración de la misma en días concretos o en ciclos semanales, o mensuales, ligados a las circunstancias productivas a las que se vea sometida la empresa. También podrán estipularse periodos de inactividad retribuida, ligados a bajadas o interrupciones productivas, con recuperación de la jornada dejada de trabajar en dichos periodos. Todas estas modalidades de trabajo a tiempo parcial pueden ser continuas o intermitentes, esto es, combinadas con una distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Del mismo modo si durante un mes concreto no fuera posible completar la jornada contratada, la empresa la retribuirá sin perjuicio de su exigibilidad en meses sucesivos, sin que quepa en tal caso considerar que se ha prolongado la jornada, al tratarse de recuperaciones de horas no trabajadas en periodos anteriores. El límite a estas recuperaciones es el año, a contar desde el momento en que se dejaron de prestar las horas pendientes de recuperación.

La jornada podrá ser partida, y será posible efectuar más de una interrupción si las circunstancias del servicio lo requieren.

Todo ello de acuerdo con los artículos 12, y concordantes del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 32. *Contratación indefinida a tiempo parcial*

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del presente convenio.

Sin rebasar ese máximo anual, la forma de distribución y de realización de las horas complementarias deberá permitir que en días o meses concretos el trabajador a tiempo parcial pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

La empresa estará obligada a informar trimestralmente a los representantes unitarios de los trabajadores sobre la realización de horas complementarias por los trabajadores a tiempo parcial. La realización de las horas complementarias deberá preavisarse al trabajador con un plazo de antelación de un día.

La realización de horas complementarias deberá respetar en todo caso el régimen de jornadas máximas y descansos establecidos en el presente convenio colectivo. La realización de las horas

complementarias será obligatoria para el trabajador siempre que se cumpla con el régimen convenido, pudiendo negarse a su realización en caso contrario, sin que pueda ser sancionado en tal caso por ello.

La retribución de las horas complementarias será la correspondiente a las ordinarias, debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotización, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de Seguridad Social.

Todo ello de acuerdo con los artículos 12 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Contrato fijo discontinuo*

Para las necesidades fijas y periódicas que no se repitan en fechas ciertas la empresa podrá utilizar la modalidad de fijo discontinuo.

Existirán dos tipos de fijos discontinuos:

A. Los de transporte escolar con llamamiento vinculado al inicio de temporada escolar. Este contrato será concertado a tiempo parcial y el llamamiento se producirá al inicio de la temporada escolar por orden de evaluación de rendimiento y en el número de trabajadores preciso para cubrir los servicios contratados dicho año. Si no puede ser llamado el/la trabajador/a por disminución de los servicios contratados, no se extinguirá el contrato conservando el/la trabajador/a el derecho a ser llamado/a a la temporada siguiente si crece la actividad, o con ocasión de bajas u otras situaciones de suplencia durante las mismas. La finalización se producirá al finalizar el curso escolar si bien en caso de que el colegio contrate las colonias podrá alargarse el fin de la temporada hasta el final de esta circunstancia añadida, teniendo prioridad el/la conductor/a habitual de la escuela contratante de las colonias. No desnaturalizará la naturaleza fija discontinua de este contrato que durante el periodo de llamamiento el/la trabajador/a pueda realizar otros servicios complementarios a los escolares, pero si éstos exceden del número de horas complementarias requerirá la ampliación de la jornada contratada y en consecuencia esa variación del número de horas contratadas será voluntaria para el/la trabajador/a.

B. Los de servicios asociados al sector turístico, para la realización de trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en cubrir el incremento de servicios, en temporada turística para atender suficientemente el servicio ante las variaciones estacionales del flujo de turistas. El término temporada turística tiene un valor descriptivo, dado que es en torno a esta causa que surge la necesidad estacional que motiva el presente contrato, pero dado que ni orientativamente puede fijarse la reaparición del volumen de la actividad que requiere el llamamiento, se garantiza que el llamamiento se producirá entre los fijos discontinuos de temporada turística por orden de la evaluación de rendimiento, configurando dos órdenes de llamamiento perfectamente diferenciados y sin que la pertenencia a la empresa en cualquier otra modalidad contractual genere derechos para esta específica lista de llamamiento.

Los/as trabajadores/as se irán incorporando de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número de servicios a tenor de las circunstancias que concurran en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momento en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de la evaluación de rendimiento.

La duración de la actividad del/la trabajador/a contratado/a, se determinará, en cada campaña, en función de la fecha en la que se produzca su llamamiento y la comunicación de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de evaluación de rendimiento en los términos que aquí se establece. El/a trabajador/a contratado/a en función de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuestión, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden y forma aquí determinados. El llamamiento se realizará por Burofax, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado. El /la trabajador/a será llamado/a con 3 días de anticipación como mínimo al día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicación y que

atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden de llamamiento. El/la trabajador/a que no acuda al llamamiento perderá su derecho a ser llamado y se le considerará desistido/a del contrato, salvo que acredite encontrarse enfermo/a.

Todo ello de acuerdo con los artículos 12, 16 y concordantes del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. Información en materia de contratación

La empresa tendrá la obligación de informar a los/as trabajadores/as de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa. Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los/las trabajadores/as obtengan lo solicitado, sino que su concesión quedará supeditada a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de esta para aceptar estas solicitudes.

Disposición Adicional Primera. Tiempos de posicionamiento.

La empresa está dispuesta a revisar los tiempos cuando se superen las dificultades que impiden hacerlo ahora debido a que en reiteración los precios son demasiado ajustados y no permiten mejoras. En las reuniones periódicas que mantendrán con la representación social, la empresa irá informando de la situación y cuando se constate una mejoría de los precios que lo permita, se negociará su repercusión en la mejora de los tiempos.

ANEXO 1 LISTADO DE PEQUEÑAS INTERVENCIONES QUIRURGICAS

Absceso glúteo por inyección
Absceso simple
Ántrax
Biopsia de ganglios
Bursitis (Higroma)
Bursitis (Supurada)
Cuerpo extraño (tipo de agujas o rebabas con radioscopia)
Glándula parótida (Desbridamiento absceso)
Lipomas (Extirpación)
Panadizos
Plástias cutáneas pequeñas
Quistes dentarios y epulis
Quiste sebáceo
Quistes tenosinoviales
Torascópi
Bartholinitis
Papilomas y pólipos (Escisión)
Resección de labios (Genitales)
Desbridamiento de flemones
Absceso conducto auditivo
Abscesos retroauriculares
Biopsias
Infiltraciones con alcohol, etc., por prurito vulvar
Cuerpo extraño en el oído (vía natural)
Paracentesis de tímpanos unilateral o bilateral
Heridas de menor cuantía (suturas, ligaduras, exeresis, cuerpo extraño subcutáneo, etc....)
Circuncisión
Mastitis (absceso de mama)
Biopsia de cuello
Papilomas, pólipos y quistes vaginales (extirpación y escisión)

Glándula de Bartholino, absceso, drenaje

ANEXO II
TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 24/10/2022 a 31.12.2022

Categorías profesionales	Salario	Bolsa vac.	Plus festivo día	Hora adicional	Compl. Hora nocturna
<i>Grupo 1º) personal superior</i>					
Jefe/a de servicio	1.597,39	334,56		13,73	
<i>Grupo 2º) personal administrativo</i>					
Jefe/a de sección	1.451,05	318,29		12,48	
Oficial 1ª administrativo/a	1.330,62	304,92		11,45	
Oficial 2ª administrativo/a	1.269,18	298,13		10,92	
Auxiliar administrativo/a	1.194,14	289,68		10,28	
<i>Grupo 3º) personal movimiento</i>					
Jefe/a tráfico 1ª	1.471,59	320,38		12,65	
Jefe/a tráfico 2ª	1.328,54	304,69		11,43	
Auxiliar tráfico	1.245,38	295,37		10,72	
Mozo/a	1.187,74	289,14		10,23	
Conductor/a	1.471,82	307,77	20,00	12,65	1,22
<i>Grupo 4º) personal de taller</i>					
Jefe/a de taller	1.472,31	320,45		12,66	
Oficial de 1ª	1.429,18	307,83		12,29	
Oficial de 2ª	1.343,90	298,01		11,56	
Oficial de 3ª	1.227,65	293,54		10,57	
Lavacoches	1.200,87	290,57		10,34	
Mozo/a taller	1.187,74	289,14		10,23	
<i>Grupo 5º) personal subalterno</i>					
Auxiliar en ruta	1.000,00	46,94		8,79	
Vigilante	1.187,74	289,14		10,23	

Dietas 2022

Desayuno regular	2,99
Dieta regular	8,99
Desayuno nacional	4,33
Dieta nacional	13,00
Desayuno internacional	8,34
Dieta internacional	25,02

TABLAS SALARIALES 2023

Categorías profesionales	Salario	Bolsa vac.	Plus festivo día	Hora adicional	Compl. Hora nocturna
<i>Grupo 1º) personal superior</i>					
Jefe/a de servicio	1.637,54	342,97		14,07	
<i>Grupo 2º) personal administrativo</i>					
Jefe/a de sección	1.487,52	326,29		12,79	
Oficial 1ª administrativo/a	1.364,07	312,58		11,74	
Oficial 2ª administrativo/a	1.301,08	305,62		11,20	
Auxiliar administrativo/a	1.224,15	296,96		10,54	
<i>Grupo 3º) personal movimiento</i>					
Jefe/a tráfico 1ª	1.508,58	328,44		12,97	
Jefe/a tráfico 2ª	1.361,93	312,35		11,72	
Auxiliar tráfico	1.276,68	302,79		10,99	
Mozo/a	1.217,58	296,41		10,49	
Conductor/a	1.508,81	315,51	20,00	12,96	1,24
<i>Grupo 4º) personal de taller</i>					
Jefe/a de taller	1.509,31	328,50		12,98	
Oficial de 1ª	1.465,10	315,56		12,59	
Oficial de 2ª	1.377,67	305,50		11,85	
Oficial de 3ª	1.258,51	300,92		10,84	
Lavacoches	1.231,05	297,87		10,60	
Mozo/a taller	1.217,58	296,41		10,49	
<i>Grupo 5º) personal subalterno</i>					
Auxiliar en ruta	1.080,00	48,12		9,48	
Vigilante	1.217,58	296,41		10,49	

Dietas 2023

Desayuno regular	2,99
Dieta regular	8,99
Desayuno nacional	4,33
Dieta nacional	13,00
Desayuno internacional	8,34
Dieta internacional	25,02

TABLAS SALARIALES 2024

Categorías profesionales	Salario	Bolsa vac.	Plus festivo día	Hora adicional	Compl. Hora nocturna
<i>Grupo 1º) personal superior</i>					
Jefe/a de servicio	1.678,48	351,54		14,42	
<i>Grupo 2º) personal administrativo</i>					
Jefe/a de sección	1.524,71	334,45		13,11	
Oficial 1ª administrativo/a	1.398,17	320,39		12,03	
Oficial 2ª administrativo/a	1.333,61	313,26		11,48	
Auxiliar administrativo/a	1.254,75	304,38		10,81	
<i>Grupo 3º) personal movimiento</i>					
Jefe/a tráfico 1ª	1.546,29	336,65		13,29	
Jefe/a tráfico 2ª	1.395,98	320,16		12,01	
Auxiliar tráfico	1.308,60	310,36		11,27	
Mozo/a	1.248,02	303,82		10,75	
Conductor/a	1.546,53	323,40	20,00	13,29	1,27
<i>Grupo 4º) personal de taller</i>					
Jefe/a de taller	1.547,04	336,71		13,30	
Oficial de 1ª	1.501,73	323,45		12,91	
Oficial de 2ª	1.412,11	313,14		12,14	
Oficial de 3ª	1.289,97	308,44		11,11	
Lavacoques	1.261,83	305,32		10,87	
Mozo/a taller	1.248,02	303,82		10,75	
<i>Grupo 5º) personal subalterno</i>					
Auxiliar en ruta	1.107,00	49,32		9,72	
Vigilante	1.248,02	303,82		10,75	

Dietas 2024

Desayuno regular	3,11
Dieta regular	9,33
Desayuno nacional	4,49
Dieta nacional	13,50
Desayuno internacional	8,66
Dieta internacional	25,98

Barcelona, 15 de maig de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada