

RESOLUCIÓ 15 de gener de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TRAMBESÒS UTE per als anys 2023 i 2024 (codi de conveni núm. 08102882012019).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Trambesòs UTE, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de juliol de 2023, 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 Trambesòs UTE per als anys 2023 i 2024 (codi de conveni núm. 08102882012019) 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 LA EMPRESA TRAMBESÒS, UTE PARA LOS AÑOS 2023 - 2024

CAPITULO I Disposiciones Generales, Objeto y Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Partes Signatarias*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de la mercantil Trambesòs UTE, en adelante, el Convenio, como representación empresarial, y la representación legal de las personas trabajadoras, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación, a través de los miembros designados en la Comisión Negociadora.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

El presente Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Trambesòs UTE, en adelante, la empresa, comprendidas en su ámbito funcional y territorial.

Artículo 3. *Ámbito Temporal y Denuncia*

Este Convenio tendrá una vigencia inicial de 2 años y empezará a regir a partir del 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2024.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio y hasta que no se firme un nuevo convenio que lo sustituya, perderán su vigencia sus cláusulas obligacionales y mantendrán su vigencia sus cláusulas normativas.

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciase el presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, este se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de una anualidad. En tal caso, los conceptos salariales del presente Convenio se actualizarán según establezca el

vigente convenio colectivo del sector de transporte mecánico de viajeros por carretera de la provincia de Barcelona.

Artículo 4. *Ámbito Funcional*

El presente Convenio tiene como finalidad regular las relaciones de trabajo que se produzcan entre la empresa y las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma.

El presente Convenio se circunscribe a la actividad de transporte tranviario de viajeros que la empresa desarrolla en el ámbito territorial recogido en el artículo 5 del presente Convenio.

Artículo 5. *Ámbito Territorial*

Este Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras que la empresa tenga en su centro de trabajo sito en la provincia de Barcelona.

Artículo 6. *Prelación de Normas.*

El presente Convenio regula, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras por lo que se refiere a las materias de su contenido.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará el convenio colectivo de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona y demás disposiciones legales vigentes que resulten de aplicación.

Artículo 7. *Compensación y Absorción*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio son compensables con las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 8. *Subrogación*

En caso de finalización, total o parcial, de la concesión, podrá resultar de aplicación, cuando corresponda, la regulación que, en materia de subrogación, contenga el vigente convenio colectivo de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona.

Artículo 9. *Condiciones más Beneficiosas*

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresa, sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente, y las situaciones que impliquen, para la persona trabajadora, unas condiciones más beneficiosas que las convenidas en este Convenio, que deben mantenerse ad personam, siempre consideradas globalmente y en cómputo anual.

Desde su entrada en vigor en el presente Convenio, se garantiza la plena aplicación de los acuerdos adoptados en el presente Convenio. En consecuencia, el contenido de los pactos de empresa de aplicación a la entrada en vigor del Convenio, respecto a las condiciones que expresamente sean objeto de regulación en este Convenio, se entenderá automáticamente ajustado a las nuevas previsiones acordadas, garantizando la plena aplicación de las mismas.

Artículo 10. *Vinculación a la Totalidad*

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. No obstante, si la Administración o Jurisdicción competentes modificasen sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción,

invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, el Convenio quedará sin efecto, debiendo constituirse de nuevo la Comisión Negociadora del mismo, en el plazo más breve posible, con el fin de volver a negociar su contenido.

Artículo 11 *Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria tendrá como función la interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada de forma paritaria por 2 representantes de cada parte firmante.

En el acto de su constitución, la Comisión, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios o secretarías: uno/a por la parte empresarial y otro/a por la parte social.

Asimismo, la Comisión podrá contar con los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión tomará los acuerdos, cuando corresponda, por mayoría de dos tercios, en igualdad paritaria.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento del cumplimiento de éste.
2. Entender, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de modo tal que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, quedando expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente Convenio.
3. A instancia de ambas partes, podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.
4. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y en una progresiva extensión de la actividad negociadora, así como analizar las medidas legales vigentes en cada momento que promuevan la contratación indefinida.
5. De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin de proceder a la extensión del Convenio colectivo.
6. A instancia de ambas partes, podrá elaborar estudios que permitan a las partes firmantes la consecución de acuerdos para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones.
7. Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 85 y 82.3 del ET. Para solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se deberá dirigir escrito motivado y razonado a esta Comisión quien deberá resolver en el plazo de 7 días. Si realizado este trámite, el conflicto sigue sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogidos en el presente Convenio.

En todas aquellas materias en las que sea competente la presente Comisión y no se llegue a acuerdos, se aplicarán los procedimientos de solución de conflictos previstas en las normas reglamentarias del Tribunal Laboral de Cataluña, en adelante TLC.

Artículo 12. *Solución de Conflictos Colectivos y plurales*

Como trámite previo a la solución judicial de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que se puedan originar, ambas partes firmantes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

Artículo 13. *Cláusula de Inaplicación del Convenio Colectivo*

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, ambas partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que resolverá en el plazo máximo de 7 días. En caso de persistir el desacuerdo, el asunto se someterá a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC. De finalizar sin acuerdo, se solicitará el arbitraje voluntario correspondiente según los términos establecidos en el reglamento del TLC. La pregunta sometida a arbitraje consistirá en solicitar el pronunciamiento acerca de si la empresa reúne las condiciones económicas, técnicas, organizativas o de producción para inaplicar el Convenio, especificando, de ser la respuesta afirmativa, los requisitos que justifiquen el mantenimiento de la inaplicación, así como los plazos y tiempo para su recuperación.

Cuando se acuerde la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, se creará una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes, para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.

La empresa facilitará, anualmente, a la representación legal de los trabajadores la documentación e información acreditativas de la persistencia de las causas que justificaron la decisión de inaplicar el Convenio, sin que la representación legal de los trabajadores tenga la potestad de decidir si la información y documentación facilitados acreditan, o no, la persistencia de las causas que motivaron el descuelgue. En caso de desacuerdo, la representación legal de los trabajadores podrá acudir al sistema de solución de conflictos colectivos previsto en el artículo anterior.

No obstante, en caso de que dicha documentación e información no se facilitasen a la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en este apartado, volverá a aplicarse automáticamente en el presente Convenio.

CAPITULO II **Contratación**

Artículo 14. *Períodos de Prueba*

La duración del período de prueba no podrá exceder de 6 meses para el caso del personal técnico titulado y de 2 meses para las personas trabajadoras que no sean personal técnico titulado.

Artículo 15. *Contratos para la Formación*

Los contratos formativos podrán concertarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del ET.

Este contrato no se aplicará a las categorías profesionales siguientes:

- Conductor/a
- Inspector/a principal.
- Jefe/a de servicio
- Ingeniero/a licenciado/a

- Auxiliar titulado/a
- ATS

Artículo 16. *Empleo y Contratación*

La contratación del personal se ha de ajustar a lo que dispone la legislación vigente en cada momento.

La duración máxima de los contratos previstos en el artículo 15.2 del ET, por circunstancias de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, puede ser hasta de 9 meses. En este último caso, si los contratos se formalizan por un período inferior y se contrata otra persona trabajadora para el mismo puesto, la duración de los dos contratos no puede superar el período máximo establecido de 9 meses.

La contratación temporal total, incluidos los contratos de puesta a disposición de las personas trabajadoras contratadas mediante las empresas de trabajo temporal, quedará limitada a un máximo del 30% sobre el total de los contratos fijos en cómputo anual en cada ejercicio y por centro de trabajo. A los efectos del citado porcentaje no serán computables los contratos temporales celebrados para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, ni aquellos vinculados a la jubilación parcial. Esta limitación no se aplicará durante los 12 meses siguientes a una eventual unión de las líneas TRAMBESOS y TRAMBAIX, o de una ampliación sustancial de la explotación.

La contratación a tiempo parcial quedará limitada, en la empresa, a un máximo del 20% sobre el total de los contratos fijos de su plantilla. A los efectos del citado porcentaje no serán computables los contratos a tiempo parcial indefinidos que, como mínimo, ocupen el 80% de la jornada anual.

Artículo 17. *Baja Voluntaria*

Cualquier persona trabajadora que decida presentar su baja voluntaria, deberá preavisarla a la empresa con una antelación de al menos 15 días, excepto en el caso del personal directivo y del personal técnico que será de 30 días. En caso de que se presentara la baja voluntaria sin respetar el preaviso anteriormente señalado, la empresa descontará de la liquidación de la persona trabajadora tantos días de salario como días de preaviso omitidos.

CAPITULO III. **Tiempo de Trabajo y Jornada**

Artículo 18. *Jornada de Trabajo*

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1762 horas de trabajo efectivo en 2023 y de 1754 horas de trabajo efectivo en 2024 que, al amparo del artículo 34.2 del ET, podrán ser distribuidas de forma irregular en cómputo anual y con las limitaciones que, en su caso, se especificarán en el artículo siguiente.

La organización y programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas y siempre respetando las disposiciones legales.

Los cuadrantes anuales de servicio se entregarán durante la primera quincena del mes de diciembre del año anterior, siempre y cuando los servicios estén acordados y las modificaciones de jornada (reducciones de jornada, etc.) hayan sido previamente comunicadas a la dirección.

La representación legal de los trabajadores podrá intervenir, a título consultivo, en la elaboración de los cuadrantes anuales que confecciona la dirección de la empresa según sus necesidades organizativas.

La empresa realizará los cuadrantes de servicio de conductores para que, en la medida de lo posible, tengan un retén entre la hora 3,5 y la hora 4,5 de servicio, en días laborables de lunes a viernes, cuando el servicio exceda de 6 horas. Los servicios de menos de 6 horas, así como los de los sábados, domingos y festivos, pueden no tener retén.

En cualquier caso, la jornada diaria podrá tener una duración máxima de hasta 8 horas y 45 minutos, de las cuales 8 horas y 15 minutos pueden ser de conducción, y una duración mínima de 5 horas, exceptuando los servicios de jornada reducida, respetándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas previsto en el ET.

La aplicación de la distribución irregular de la jornada no producirá desplazamiento alguno en la liquidación salarial mensual correspondiente a los conceptos fijos que perciban los trabajadores. Cada año la Dirección revisará los servicios a realizar junto con el Comité de empresa, a petición de éste, con la intención de llegar a una solución óptima para todas las partes. En 2024, se mantendrá el semanal tipo de 2023.

De esta revisión saldrá una jornada media anual con la que se calculará el número medio de días a trabajar. Se realizarán los cuadrantes anuales intentando que el número de jornadas trabajadas sea equitativo para todas las personas trabajadoras de un mismo colectivo.

La jornada media del colectivo del personal Conductor, una vez se acuerden los servicios con el Comité de empresa, estará dentro de una horquilla entre las 7 horas y 43 minutos y las 7 horas y 51 minutos. Cuando medie acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de empresa, esta jornada media podrá ser distinta, pero siempre cumpliendo con la jornada de trabajo anual establecida en el presente artículo del Convenio.

Artículo 19. *Distribución Irregular de la Jornada*

En base a lo estipulado en el artículo 34.2 del ET, se acuerda el establecimiento de la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular aquella en la que la persona trabajadora realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en Convenio, todo ello de forma tal que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los límites y condiciones que se establecen a lo largo del presente artículo.

La jornada irregular podrá coexistir con cualquier otro tipo de jornada (turnos, fraccionada, jornada normal, etc.), que se realice en la empresa.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. En cualquier caso, la jornada diaria del personal Conductor podrá tener una duración máxima de hasta 8 horas y 45 minutos y una duración mínima de 5 horas, exceptuando los servicios de jornada reducida, respetándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas previsto en el ET.

La aplicación de la distribución irregular de la jornada no producirá desplazamiento alguno en la liquidación salarial mensual correspondiente a los conceptos fijos que perciban las personas trabajadoras.

Artículo 20. *Movimiento de Retenes / Servicios*

Los servicios del personal Conductor, Inspector, Operador de PCC y Administrativo, OAC, podrán ser modificados, en lo que a horario se refiere, de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora asignada a dicho servicio, siendo ésta compensada por esta modificación de sus condiciones de trabajo de la siguiente manera y en los siguientes términos:

- El servicio siempre será modificado en los horarios y lugares de inicio y final de servicio con la autorización de la persona trabajadora asignada a dicho servicio.
- Las modificaciones de servicio podrán ser realizadas en otras franjas horarias en la que se encuentren ubicados por cuadrante anual siempre que la persona trabajadora consultada lo acepte y se cumplan las horas mínimas de descanso establecidas entre servicios.

- La compensación económica a la persona trabajadora por esta modificación cuando supere los 15 minutos y no supere las 2 horas, tanto al inicio como al final del servicio, se recoge en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo1. La modificación de más de dos horas se compensará, asimismo, según se dispone en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo1.
- En caso de que los lugares de inicio o final del servicio modificado al personal Conductor sean diferentes a los del servicio original, se contará el tiempo de desplazamiento hasta el lugar asignado por calendario tanto de inicio como final únicamente para abonar la gratificación a la que se hace mención en apartado anterior. Los relevos son realizados en Port Fòrum, para el que se supone 0 minutos de desplazamiento y Glòries para el que se supondrán 30 minutos de desplazamiento.

Artículo 21. *Reducción de Jornada*

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La persona progenitora o guardadora con fines de adopción o acogedora permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la persona menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo, hija o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo, hija o la persona menor sujeta a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada prevista en el presente artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, al amparo de lo previsto en el artículo 37.7 del ET, en atención a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, la concreción horaria de la reducción de jornada deberá realizarse siempre dentro de la franja horaria, mañana, mediodía y/o tarde, teniendo en cuenta que dicha franja horaria puede cambiar de un año para otro.

En consecuencia, la persona trabajadora que solicite la reducción de su jornada al amparo de este artículo no podrá concretar su horario de trabajo de forma que suponga un cambio de franja horaria. Asimismo, si durante el periodo de disfrute de la reducción de jornada, la persona trabajadora cambia de franja horaria, su concreción horaria deberá adaptarse a su nueva franja horaria.

Artículo 22. *Formación*

La formación de las personas trabajadoras se realizará dentro de la jornada laboral, salvo pacto en contrario.

CAPITULO IV **Vacaciones, Permisos, Licencias y Excedencias**

Artículo 23. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año, que no será sustituible por compensación económica.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y cada persona trabajadora respetando el sistema rotativo implantado en la empresa, si bien atenderán siempre a cubrir las exigencias del servicio.

En el supuesto de que, de forma voluntaria, seis conductores/as solicitasen disfrutar de quince días de vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, estos seis conductores/as, como mínimo y como máximo, percibirán el incentivo que se recoge en las tablas que se adjuntan como Anexo 1 a este Convenio. En caso de que se presenten menos de seis conductores/as voluntarios/as a tal efecto, estos no percibirán el referido incentivo y, en caso de presentarse más de seis conductores voluntarios/as, la empresa y el Comité de empresa acordarán cómo escoger los seis conductores/as que percibirán el incentivo.

En todo caso, los conductores/as que quieran disfrutar de sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, lo comunicarán a la dirección de la empresa durante el mes de octubre del año anterior a petición de la empresa.

Artículo 24. *Bolsa de Vacaciones*

El personal Conductor, Inspector, Operador de PCC y Administrativo, OAC, tiene derecho a una bolsa de vacaciones de acuerdo con los valores que se detallan en el Anexo 1 de este Convenio, y que se abona el 15 de septiembre de cada año en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante los 12 últimos meses inmediatamente anteriores al mes del abono, septiembre.

Artículo 25. *Permisos retribuidos*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por cualquiera de los motivos recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento o por los siguientes:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 1 día por matrimonio de parientes hasta 2ª grado, consanguinidad o afinidad.
- c) 2 días, consecutivos o alternos, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si la persona trabajadora se ha de desplazar fuera de Cataluña, el permiso se puede ampliar, por este motivo y como máximo, hasta 3 días más; que harán un total de 5 días naturales.

En el supuesto de fallecimiento de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dentro de Cataluña, cuyos actos de sepelio se produzcan después de haber disfrutado la persona trabajadora del permiso de dos días indicado anteriormente, la persona trabajadora tendrá derecho a un día adicional de permiso retribuido a tal fin.

El momento de inicio del disfrute de este permiso será a elección de la persona trabajadora, si bien deberá producirse siempre dentro del período de 15 días naturales consecutivos al hecho causante.

- d) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) 2 días por asuntos propios, cuyo disfrute deberá preavisarse con un mínimo de 48 horas.

El primer día de asuntos propios podrá disfrutarse de lunes a domingo.

El segundo día de asuntos propios podrá disfrutarse de lunes a domingo, excepto que el primer día de asuntos propios se disfrute durante el mes de agosto en cuyo caso solo se podrá disfrutar de lunes a viernes laborables.

En caso de que la empresa deniegue el disfrute del permiso por asuntos propios, deberá comunicarlo a la persona trabajadora que lo haya solicitado, con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha en que tuviera previsto disfrutar de dicho permiso. Dicha antelación deberá respetarse siempre y cuando la persona trabajadora haya solicitado el permiso por asuntos propios con la suficiente antelación; en caso contrario, la empresa deberá comunicar a la persona trabajadora la denegación del permiso con la máxima antelación posible a la fecha prevista de su disfrute.

A partir del 1 de enero de 2024, se incrementará el número de días de asuntos propios hasta 3 días al año. El tercer día de asuntos propios se podrá disfrutar de lunes a domingo.

g) 36 horas laborales, como máximo, por año natural para acudir a la consulta de médico especialista, por remisión del médico de la Seguridad Social. La persona trabajadora deberá presentar a la empresa, cuando sea posible, justificante de la remisión al médico especialista, así como, justificación posterior de la asistencia al mismo.

h) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora a establecer por ella con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en los términos legalmente establecidos.

Artículo 26. *Parejas de Hecho*

Los miembros de una pareja de hecho tendrán derecho a disfrutar de los mismos permisos y licencias que las demás personas trabajadoras, cuando dichos permisos hagan referencia al cónyuge y a sus familiares hasta el grado de parentesco correspondiente, siempre que acrediten que tienen inscrita su condición de pareja de hecho en el registro.

Se excluye del disfrute del permiso por matrimonio regulado en el artículo 25.a) anterior, cuando una misma pareja hubiera disfrutado previamente de análogo permiso al registrarse como pareja de hecho.

Artículo 27. *Licencias Sin Sueldo*

Hasta 3 días al año de licencia sin sueldo por asuntos familiares no contemplados en el anterior apartado de permisos retribuidos. A partir del 1 de enero de 2024, el número de días de licencias sin sueldo se reducirá a 2 días al año.

La solicitud para la licencia sin sueldo deberá realizarse con una antelación mínima de 48 horas, siempre que el servicio se pueda cubrir.

En caso de que la empresa deniegue el disfrute de una licencia sin sueldo, deberá comunicarlo a la persona trabajadora que la haya solicitado, con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha en que tuviera previsto disfrutar de dicha licencia. Dicha antelación deberá respetarse siempre y cuando la persona trabajadora haya solicitado la licencia sin sueldo con la suficiente antelación; en caso contrario, la empresa deberá comunicar a la persona trabajadora la denegación de la licencia con la máxima antelación posible a la fecha prevista de su disfrute.

Artículo 28. *Suspensión del Contrato por Nacimiento y Cuidado del Menor*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante el tiempo y las condiciones que indique la legislación vigente en cada momento.

Artículo 29. *Excedencia Forzosa*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar la excedencia forzosa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Finalizada la situación de excedencia, ha de tener lugar la readmisión obligatoria e inmediata al puesto de trabajo en el que se prestaba el servicio antes de iniciarla.

Artículo 30. *Excedencia Voluntaria*

La persona trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. Con independencia del plazo solicitado, durante el primer año de excedencia la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Transcurrido el primer año de excedencia, la persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjesen en la empresa.

Artículo 31. *Excedencia por Cuidado de hijos e hijas, Menores Acogidos y Familiares Dependientes*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia en los supuestos contemplados en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo y 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.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

CAPITULO V Salarios y Estructura Salarial

Artículo 32. *Estructura Salarial*

Los conceptos salariales y extrasalariales que percibirán las personas trabajadoras de la empresa son aquellos que se definen en el presente Capítulo V y que se recogen en la tabla que se adjunta al presente Convenio, como Anexo1.

Artículo 33. *Salario Convenio*

El Salario Convenio incluye no solo la retribución fijada por unidad de tiempo a cada una de las categorías profesionales que se detallan en el Anexo 1 de este Convenio, sino también las percepciones abonadas como estímulo de la actividad, la dedicación y la atención de la persona trabajadora al conjunto de trabajos que componen el cometido que la empresa le ha asignado, como también del mantenimiento y del cuidado de los vehículos y del material, en su caso.

Artículo 34. *Plus Tranvía*

El Plus Tranvía, se aplicará al personal Conductor, Inspector, Operador de PCC y Administrativo, OAC, en compensación por los trabajos que deban realizar, propios del transporte tranviario de viajeros, consistiendo, entre otros, en los siguientes:

- Todos aquellos relacionados, directa o indirectamente, con la conducción, control de circulación e inspección relativos a la circulación tranviaria, así como de las posibles consecuencias que de ello se deriven. Se incluyen aquellos trabajos como pudieran ser la realización manual o mecánica del cambio de agujas, cambios de vía, cualquier tipo de operación relacionada con los vehículos y viajeros, información al viajero, asistencia por cualquier incidencia de las canceladoras de billetes, asistencia por incidencias en enclavamientos, respeto de las frecuencias de paso y regularidad de la circulación, adaptación y recuperación de tiempos como consecuencia de la circulación y, en consecuencia, de los tiempos de regulación en condiciones normales de circulación, así como todas aquellas especificaciones que sean

consecuencia de la aplicación del reglamento de circulación y demás normativa aplicable de la empresa al efecto.

- Las 8 horas anuales de formación obligatoria que debe hacer el personal Conductor se realizarán dentro del cómputo total de horas anuales establecidas en el artículo 18 del presente Convenio y fuera de los horarios de los servicios asignados en los cuadrantes mensuales. La empresa establecerá una serie de sesiones de formación para cada tema. El personal Conductor se apuntará libremente a una sesión de cada tema entre las ofertadas, máximo de 3 sesiones anuales, hasta completar el número máximo de personas trabajadoras establecido para cada sesión. Este compromiso se retribuye con un importe anual que está incluido en el concepto Plus Tranvía. Esta formación se considera imprescindible para mantener la habilitación.
- El personal Conductor y Operador de PCC que realice una jornada de trabajo diaria continuada superior a 6 horas, distribuirá el período de descanso no retribuido a lo largo de toda la jornada, retribuyéndose este concepto dentro del Plus Tranvía.
- El personal Inspector percibirá, dentro del Plus Tranvía, el importe correspondiente al concepto de Incentivo Inspector/a por objetivos que se regulaba en el artículo 48 del anterior Convenio Colectivo de la empresa. En cualquier caso, se mantiene la obligación del personal Inspector de realizar 136 inspecciones por día trabajado, de media mensual, calculada mediante la fórmula siguiente:

$N^{\circ} \text{ de inspecciones} + (50 \times n^{\circ} \text{ de Percepciones M}{\acute{a}}\text{nimas impuestas})$

El Plus Tranvía se abonará en cada una de las 15 pagas, 12 mensualidades más las 3 pagas extras de marzo, junio y Navidad, por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 35. *Complemento Personal de Antigüedad*

Las personas trabajadoras fijas de plantilla tendrán derecho a percibir, en concepto de complemento personal de antigüedad, los importes fijos que correspondan en función de su categoría y del tiempo de permanencia en la empresa, hasta un máximo de 2 bienios y 5 quinquenios, que se recogen en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo 1.

Artículo 36. *Gratificaciones Extraordinarias*

La empresa abonará a la plantilla una gratificación extraordinaria en marzo, antigua participación en beneficios, en junio y en Navidad.

La paga de marzo, que tendrá un importe equivalente a 30 días de Salario Convenio, Complemento personal de antigüedad y Plus Tranvía, se retribuirá a razón de los importes del año en curso. Esta paga se abonará el día 15 de marzo de cada año y se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se abone. De este modo, las personas trabajadoras que a 31 de diciembre lleven menos de 1 año al servicio de la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Las pagas de junio y Navidad se abonarán el día 15 del mes de junio y el día 15 de diciembre de cada año, respectivamente, por importe de 30 días de salario resultantes de la suma de los conceptos Salario Convenio, Complemento personal de antigüedad y Plus Tranvía correspondientes a aquel periodo. Si el tiempo de servicio acreditado por la persona trabajadora en la fecha de pago de las pagas de junio y Navidad fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

La paga de junio se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se abona. La paga de diciembre se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se abona.

Las personas trabajadoras podrán pactar con la empresa el prorrateo de las pagas extraordinarias indicadas en el presente artículo.

Artículo 37. *Plus Festivo*

Además de lo previsto en el artículo 38 siguiente, el personal Conductor, Inspector, y Operador de PCC a quien, por su cuadrante de servicios, le corresponda trabajar en un día festivo, de los 14 festivos anuales a que refiere el artículo 37.2 del ET, y lo trabajen efectivamente, percibirá un plus festivo por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Las horas de los festivos están incluidas en el cómputo de la jornada anual regulada en el artículo 18 del presente Convenio

Artículo 38. *Plus de Sábados, Domingos y Festivos*

Aquellas personas trabajadoras a quienes corresponda trabajar en sábados, domingos y festivos, y los trabajen efectivamente, percibirán un plus de sábados, domingos y festivos por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 39. *Plus Descanso Trabajado*

El personal Conductor, Inspector y Operador de PCC que, previo acuerdo con la empresa trabaje efectivamente un día en el que por cuadrante le corresponda descanso, percibirá el plus descanso trabajado por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Dependiendo de si el día de descanso trabajado es (i) laborable, (ii) sábado o domingo, o (iii) festivo, de los 14 festivos anuales previstos en el artículo 37.2 del ET, se retribuirá con el importe que corresponda, en cada caso, según las tablas salariales vigentes.

Artículo 40. *Plus Nocturnidad*

Las horas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00 horas se compensarán con el importe establecido en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo1, en concepto de Plus nocturnidad, salvo que el salario de la persona trabajadora se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna de su trabajo.

Artículo 41. *Dietas*

El personal Conductor, Inspector y Operador de PCC que inicie su servicio entre las 04.00 y las 05.59 horas o preste servicios entre las 12.00 y las 15.00 horas, entre las 20.00 y las 23.00 horas o más tarde de las 24.00 horas, percibirá una dieta por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Aquellas personas trabajadoras que, el día 25 de diciembre, trabajen una parte de su jornada entre la franja horaria de las 14.00 a las 16.30 horas, y aquellas otras que trabajen una parte de su jornada en la franja horaria de 22.00 horas del día 31 de diciembre y las 02.00 horas del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por el importe fijado en las tablas salariales vigentes.

Artículo 42. *Prima de No Absentismo*

En el caso que la suma del absentismo por IT derivada de contingencia común y por las inasistencias al trabajo no justificadas, generado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior, sea inferior al 3,9%, se devengará una Prima anual por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes, para el Personal Conductor, Inspector, Operador de PCC y Administrativo, OAC, en concepto de no absentismo. Dicho importe total se pagará, si procede, el 15 de septiembre según la siguiente proporción:

- A las personas trabajadoras que hayan tenido 3 días o menos de absentismo: 100%
- A las personas trabajadoras que hayan tenido 4 días de absentismo: 75%
- A las personas trabajadoras que hayan tenido 5 días de absentismo: 50%
- A las personas trabajadoras que hayan tenido 6 días de absentismo: 25%

- A las personas trabajadoras que hayan tenido 7 días o más de absentismo: no tendrán derecho a la percepción del plus.

Para el cálculo del absentismo se aplicará la siguiente fórmula:

1. $[(n^{\circ} \text{ de días no trabajados por IT por enfermedad común} + n^{\circ} \text{ de días no trabajados por ausencias no justificadas} - n^{\circ} \text{ de días no trabajados por bajas superiores a 180 días}) / (n^{\circ} \text{ de días naturales del año} \times n^{\circ} \text{ de trabajadores})] \times 100$

Debido a que la prima es global, el importe que se descuenta por absentismo se reparte entre el resto del personal que la percibe.

Artículo 43. *Servicios de Fútbol y/u otros Eventos Especiales*

En caso de que las personas trabajadoras alarguen la jornada laboral por un servicio derivado de los partidos de fútbol, conciertos o cualquier otro evento similar, no incluido en el cuadrante anual, tendrán derecho, además de al abono de las horas extras realizadas, a una dieta de cena extra aparte de las que le correspondieran por el propio servicio.

En cuanto a las horas efectivas de trabajo de los servicios de refuerzo, en caso de servicios extras para cubrir estos eventos, se retribuirán añadiendo una hora y una dieta adicional a las generadas en el propio servicio. Se retribuirá proporcionalmente teniendo en cuenta si se trata de un día laborable, festivo o fin de semana. A partir de la sexta hora se pagará el servicio entero.

Artículo 44. *Servicios Non-Stop*

Aquellas personas trabajadoras que realicen, servicios nocturnos ininterrumpidos, tendrán derecho a la prima non-stop por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Aquellas personas trabajadoras que inicien su jornada laboral entre las 04.00 y las 06.00 horas del día 1 de enero tendrán derecho a la prima non-stop de Nochevieja.

Artículo 45. *Prima Especial Nochebuena*

Todas las personas trabajadoras que presten servicio entre las 00.00 horas y las 04.00 del 25 de diciembre percibirán la prima especial Nochebuena por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 46. *Quebranto de Moneda*

El personal Inspector y Administrativo, OAC, que gestione el cobro de percepciones mínimas o cualquier actividad que exija la manipulación habitual de dinero en efectivo, tendrá derecho al cobro, en concepto de quebranto moneda, del importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 47. *Asistencia a Juicio por Motivos Derivados del Ejercicio del Puesto de Trabajo*

La persona trabajadora que, por motivos de accidentes de tráfico, demandas o denuncias de los usuarios de los tranvías o por cualquier otra causa derivada del ejercicio de su trabajo (excluyendo juicios entre la empresa y la persona trabajadora), tenga que asistir a trámites judiciales fuera de su jornada laboral, recibirá una compensación económica por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes más el importe en horas extraordinarias del tiempo destinado a la asistencia al juicio o a otras diligencias o actuaciones judiciales y a los desplazamientos.

Artículo 48. *Incentivo General por Objetivos*

El personal Conductor, Inspector, Operador de PCC y Administrativo, OAC, será susceptible de percibir un incentivo anual variable en función de su grado de cumplimiento de los objetivos que,

para cada colectivo, la empresa establecerá y comunicará a la plantilla en enero de cada año, los Objetivos.

Para 2023 y 2024, el importe teórico por persona de este incentivo será el que se establece en las tablas salariales que se acompañan como Anexo 1.

Los Objetivos y los criterios de devengo de este incentivo, para 2023, se detallan en el Anexo 3 que se adjunta al presente Convenio, junto con los importes correspondientes a cada objetivo.

El periodo de evaluación del grado de cumplimiento de los Objetivos de 2023 será del 1 de mayo de 2023 hasta el 30 de noviembre de 2023.

El pago a las personas trabajadoras del importe devengado en el periodo anterior se realizará junto con la nómina de diciembre de 2023.

La empresa comunicará a la plantilla, previo consenso con el Comité de empresa, los Objetivos y los criterios para su devengo en el mes de enero de 2024. En caso de no llegar a un consenso se aplicarán los objetivos del año 2023.

Los periodos de evaluación del grado de cumplimiento de los Objetivos de 2024 serán del 1 de diciembre de 2023 hasta el 30 de mayo de 2024 y desde el 1 de junio de 2024 hasta el 30 de noviembre de 2024.

El pago a las personas trabajadoras de los importes devengados en los periodos anteriores se realizará junto con las nóminas de junio de 2024 y diciembre de 2024, respectivamente.

El importe de Incentivo General por objetivos que no se abone a las personas trabajadoras que no cumplan los Objetivos se repartirá, entre las personas trabajadoras que sí los hayan cumplido, de forma proporcional al grado de cumplimiento de cada una de ellas.

Artículo 49. *Prima Global de No Rebases*

En el caso que la suma de rebases de señal, habido desde 1 de septiembre hasta 31 de agosto de cada año, sea inferior o igual a 14 se devengará una Prima total por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes, siguiendo el mismo método de reparto tipo bolsa que el Plus de No Absentismo. Dicho importe total se pagará el día 15 de septiembre de cada año (siempre y cuando se disponga de los datos necesarios para saber si se ha devengado la prima, al menos una semana antes), distribuyéndolo entre el personal de Conducción de la siguiente manera:

- A los Conductores/as que hayan tenido 0 o 1 rebase: 100%
- A los Conductores/as que hayan tenido 2 o más rebases: 0%

No se contabilizarán para esta prima los rebases efectuados por otros colectivos, así como los rebases efectuados por el personal Conductor de nueva contratación durante los primeros 6 meses de conducción.

A todas aquellas personas trabajadoras que presenten 30 o más días de baja por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes y/o de absentismo injustificado, se les descontará la parte proporcional de este tiempo de baja y/o absentismo de la prima global de no rebases.

Debido a que esta prima es global, el importe que se descuenta por absentismo se reparte entre el resto de personal que la percibe.

En caso de que algún trabajador/a cause baja de la empresa antes de finalizar el periodo de devengo de la presente prima, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en el citado periodo de devengo.

Artículo 50. *Prima Individual de No Rebases*

Se medirán los rebases de cada conductor/a desde 1 de septiembre hasta el 31 de agosto devengándose una prima individual, que se pagará el 15 de septiembre de cada año (siempre y cuando se disponga de los datos necesarios para saber si se ha devengado la prima, al menos una semana antes), por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

- A los Conductores/as que hayan tenido 0 rebases: 100% de la prima establecida en el Anexo2
- A los Conductores/as que hayan tenido 1 rebase: 50% de la prima establecida en el Anexo2
- Los Conductores/as que hayan tenido 2 o más rebases no percibirán esta prima

El importe que se descuenta de la prima individual de no rebases, se reparte entre el resto de personal que la percibe.

- **Absentismo:**

A todas aquellas personas trabajadoras que presenten 30 o más días de baja por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes y/o de absentismo injustificado, se les descontará la parte proporcional de este tiempo de baja y/o absentismo de la prima individual de no rebases.

En caso de que algún trabajador/a cause baja de la empresa antes de finalizar el periodo de devengo de la presente prima, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en el citado periodo de devengo.

Artículo 51. *Prima de Ecodriving*

En el caso que el consumo medio habido desde 1 de septiembre hasta el 31 de agosto sea inferior a 2,85 kWh/km, cada conductor/a cobrará, el 15 de septiembre de cada año, siempre y cuando se disponga de los datos necesarios para saber si se ha devengado la prima, al menos una semana antes, una Prima total por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

No se contabilizarán para esta prima las mediciones de consumo efectuadas para otros colectivos y los conductores/as de nueva contratación durante los primeros 6 meses de su contrato.

A todas aquellas personas trabajadoras que presenten 30 o más días de baja por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes y/o de absentismo injustificado, se les descontará la parte proporcional de este tiempo de baja y/o absentismo de la prima de ecodriving.

En caso de que algún trabajador/a cause baja de la empresa antes de finalizar el periodo de devengo de la presente prima, habiendo cumplido el objetivo fijado para su abono, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en el citado periodo de devengo.

Artículo 52. *Plus Paisano*

EL personal Inspector que, de forma voluntaria y previo acuerdo con la empresa, efectúe labores de control de fraude sin uniforme, vestidos de paisano, percibirá el plus paisano por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 53. *Plus Objetivos Operador/a PCC*

El personal Operador tendrá dos objetivos fijados por la dirección de la empresa que se medirán de 1 de septiembre a 31 de agosto. Si se cumplen estos objetivos cada Operador/a de PCC percibirá el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Este Plus se abonará el 15 de septiembre de cada año si se cumplen los objetivos referidos en el párrafo anterior.

Artículo 54. *Plus Objetivos Inspector/a*

El personal Inspector tendrá dos objetivos fijados por la dirección de la empresa que se medirán de 1 de septiembre a 31 de agosto. Si se cumplen estos objetivos cada Inspector/a percibirá el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Este Plus se abonará el 15 de septiembre de cada año si se cumplen los objetivos referidos en el párrafo anterior.

Artículo 55. *Plus Objetivos Administrativas/os (OAC)*

El personal Administrativo, OAC, tendrá dos objetivos fijados por la dirección de la empresa que se medirán de 1 de septiembre a 31 de agosto. Si se cumplen estos objetivos cada administrativo/a, OAC, percibirá el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes. Este Plus se abonará el 15 de septiembre de cada año si se cumplen los objetivos referidos en el párrafo anterior.

Artículo 56. *Horas Extraordinarias y Adicionales*

Las horas extraordinarias y adicionales se retribuirán de acuerdo con la fórmula siguiente:

$(\text{Salario Convenio} + \text{Plus Tranvía}) \times 15 \text{ mensualidades} + \text{bolsa de vacaciones} / \text{número horas jornada de trabajo artículo 18 del Convenio}$

Artículo 58. *Horas de Fuerza Mayor*

Las horas de fuerza mayor son aquellas que se tienen que trabajar en supuestos en los que habiendo terminado su jornada, el personal Conductor, Inspector y/u Operador de PCC se vea obligado a continuar trabajando después de la finalización de su jornada, debido a una circunstancia inevitable e imprevisible.

Se considerarán horas de fuerza mayor, aquellas que se realicen debido a las causas que, a título meramente ejemplificativa, se relacionan a continuación:

- Averías en el tranvía o en las infraestructuras tranviarias.
- Accidentes que impidan el normal funcionamiento del servicio.
- Incidentes climatológicos que impiden el normal funcionamiento del tranvía.
- Eventos sociales, políticos, festivos o de cualquier tipo que impidan el normal funcionamiento del tranvía (i.e. nevada, cabalgata de reyes, manifestaciones).

El listado anterior no constituye un numerus clausus, admitiéndose cualquier otra circunstancia, inevitable e imprevisible, que obligue a las personas trabajadoras a continuar trabajando después de finalizar su jornada.

Las horas de fuerza mayor se retribuirán según se indica en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio como Anexo1, abonándose de forma proporcional al tiempo trabajado, desde el primer minuto, por causas de fuerza mayor.

Lo previsto en el presente artículo no supondrá, en ningún caso, el incumplimiento de la normativa que resulte de aplicación en materia de jornada y descansos.

Artículo 59. *Incrementos Salariales 2023 y 2024*

En 2023 y 2024 se incrementarán los conceptos salariales que correspondan, según se detalla en las tablas que se adjuntan al presente Convenio como Anexo1.

Los incrementos pactados se aplicarán desde el momento en que se produzca la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Los atrasos generados desde el 1 de enero de 2023 se abonarán junto con la nómina del mes en que se publique el Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Artículo 60. *Premio de Fidelidad/Vinculación*

La persona trabajadora que permanezca vinculado a la empresa, habiendo cumplido los 60 años de edad, percibirá una cantidad adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año, por el importe fijado en las tablas salariales vigentes.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en el que la persona trabajadora reduzca su jornada porque decida acceder a la jubilación parcial.

CAPITULO VI **Prestaciones o Mejoras de Carácter Social y Asistencial**

Artículo 61. *Complemento a las Prestaciones por Incapacidad Temporal*

En los casos de incapacidad temporal, sea cual sea la causa de la que se derive, que requiera la intervención quirúrgica de la persona trabajadora, la empresa pagará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a la que tiene derecho la persona trabajadora. 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.

La empresa debe complementar, igualmente hasta llegar al 100%, los casos de accidente laboral.

Artículo 62. *Indemnización por fallecimiento, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual, derivados de accidente de trabajo*

En estos casos, la empresa deberá abonar, directamente o si es el caso, mediante seguro constituido para esta cobertura, a los derechohabientes de la persona trabajadora, la cantidad total que se recoge en las tablas salariales que se acompañan como Anexo 1 al presente Convenio.

La empresa deberá abonar estas cantidades a las personas beneficiarias legalmente establecidas.

Artículo 63. *Privación del Permiso de Conducir*

Si se produce la suspensión del permiso de conducir por la autoridad competente mientras se conduce un vehículo de la empresa mientras se presta un servicio para la empresa, y tiene lugar un accidente de tránsito o un accidente a causa del servicio, no impedirá que continúe percibiendo el salario que tiene asignado según su categoría en este momento y la empresa puede asignarle otro puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio. Todo ello, siempre que la suspensión del carné de conducir no sea debida a conducción temeraria imputable al personal de conducción, ingestión de drogas o alcohol, u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

A aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de Conductor/a, y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa abonará directamente a la compañía aseguradora que la persona trabajadora le indique, la cuantía de la póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, con el máximo de 50,00€ anuales.

En caso de que la retirada temporal del carné de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba la persona trabajadora derivado del seguro, en tanto en cuanto se le mantiene el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa.

Así mismo, en el caso de retirada temporal del carné, la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia por el tiempo que dure la misma, con los mismos efectos y requisitos que recoge el artículo 30 de este Convenio y en la normativa de aplicación.

Artículo 64. *Multas no imputables al personal de conducción*

En caso de que la autoridad competente, o sus agentes, impongan una multa a un Conductor/a dentro de la jornada laboral mientras conduce un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y por necesidades estrictas del servicio, la empresa le ha de compensar el importe íntegramente. Para ello, el Conductor/a está obligado/a a entregar el boletín de denuncia a la empresa, a la mayor brevedad, cuando se le notifique personalmente la denuncia, plazo que no puede exceder de los 20 días.

Artículo 65. *Jubilación Parcial y Forzosa*

Con el propósito de fomentar la colocación de personas trabajadoras desempleadas, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de la plantilla:

1. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, la empresa valorará la petición de todas aquellas personas trabajadoras que manifiesten, por escrito, su voluntad de acceder a la jubilación parcial.

En tal caso, será necesario para su concesión que, entre la empresa y la persona trabajadora, se suscriba un acuerdo previo que regule la forma en que se trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene. Con el fin de favorecer que el periodo a trabajar se realice en las mejores condiciones, la empresa propiciará, siempre que el volumen de actividad de la misma lo permita, las propuestas de coincidencias anuales, periodos finales y principios de año, que se le presenten por parte de la persona trabajadora en situación de jubilación parcial.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras promoverán el acceso a la jubilación de todas aquellas personas trabajadoras que alcancen la edad ordinaria de jubilación y cumplan los demás requisitos establecidos en la normativa vigente que resulte de aplicación.

2. El presente Convenio se fija, entre otros objetivos prioritarios, el de perseguir el establecimiento de una política de empleo que considera esencial impulsar y valorar a nivel interno de la empresa. Por ello, se persiguen acciones y medidas que contribuyan a alcanzar una estabilidad en el empleo. Tales acciones y medidas empresariales, tendrán la consideración en sí mismas de objetivos de políticas de empleo, en relación con la medida de jubilación forzosa que se establece a continuación.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá extinguir el contrato de las personas trabajadoras, por jubilación forzosa, en los términos y condiciones recogidos en la normativa vigente que resulte de aplicación en cada momento, siempre y cuando la persona trabajadora afectada por dicha extinción reúna los requisitos necesarios para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 66. *Prendas de Trabajo*

La empresa facilitará a las personas trabajadoras el uniforme y prendas de trabajo, adecuadas para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con lo que acuerde con los delegados de prevención.

Artículo 67. *Pases de Libre Circulación*

La empresa entregará pases de libre circulación a las personas trabajadoras, sus cónyuges y sus hijos e hijas de hasta 21 años, para que puedan viajar en los tranvías de las líneas de las que sea operadora la empresa. Gozarán del mismo derecho las personas trabajadoras que accedan a la jubilación en la empresa.

A tal efecto, deberán ir provistos de la correspondiente acreditación que se otorgará una vez acreditados los anteriores requisitos mediante el documento oficial oportuno.

La entrega de los pases de libre circulación estará sometida a las retenciones de IRPF y deducciones de Seguridad Social que legalmente correspondan.

Artículo 68. *Igualdad de Derechos*

La plantilla de la empresa tiene derecho a la formación y promoción a través del trabajo, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación alguna por razón de sexo y/o edad y/o nacionalidad, y a igualdad de funciones y condiciones de trabajo corresponderá la misma retribución. La empresa aboga por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y se compromete a garantizarla en los procesos internos de la misma, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad vigente en la empresa.

Artículo 69. *Paz Laboral*

Las partes, ponderadas las retribuciones pactadas y el resto de condiciones laborales de este convenio, y teniendo en cuenta el clima de comprensión que ha presidido las reuniones, se comprometen a mantener la paz social durante la vigencia del presente Convenio y respecto de las materias reguladas en el mismo.

CAPÍTULO VII **Derechos Colectivos de las Personas Trabajadoras**

Artículo 70. *Tablón de Anuncios*

En los centros de trabajo, la empresa ha de poner a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios, y estos se han de responsabilizar de todo lo que se exponga, siempre que lo hayan firmado ellos o su sindicato.

Artículo 71. *Asambleas*

Las personas trabajadoras pueden hacer asambleas en los centros laborales después de avisar a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación respecto a la fecha prevista para hacerla. Puede tener lugar dentro de la jornada laboral, pero solo con las personas trabajadoras libres de servicio. El comité de empresa es el responsable del cumplimiento de los requisitos anteriores, como también de lo que pueda pasar durante la asamblea.

Artículo 72. *Afiliación y Propaganda*

La empresa ha de facilitar a las personas trabajadoras afiliadas a las diferentes centrales sindicales las labores de afiliación y propaganda dentro de los centros laborales, siempre que eso no dificulte el funcionamiento normal de la Empresa, ni la organización práctica del trabajo implantada por la dirección. La empresa ha de descontar, a petición de la persona trabajadora,

la cuota sindical de su nómina, y la ha de hacer efectiva en la cuenta corriente que el sindicato designe a este efecto.

Artículo 73. *Secciones Sindicales*

1. En caso de que la plantilla de la empresa supere las 75 personas trabajadoras, deberá reconocer los delegados sindicales, siempre que el número de afiliados al sindicato supere el 20% del total de la plantilla.

La sección sindical se podrá reunir en el centro de trabajo siempre que sea fuera de horas de trabajo siendo preceptivo avisar con la mayor antelación posible y siempre antes de las 48 horas inmediatamente anteriores a la reunión.

2. La dirección reconocerá al delegado sindical designado por la central sindical como representante ante ella. Al delegado no le serán de aplicación las garantías sindicales establecidas en el artículo 68 del ET, sin perjuicio de lo que dispone la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 74. *Acumulación de Crédito de Horas Sindicales*

Por lo que respecta a lo que dispone el artículo 68, apartado e), del ET, los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa disponen de 4 horas más con respecto a las estipuladas en este artículo. Además, cada sección sindical que cuente con presencia en el Comité de empresa dispondrá de un crédito adicional de una hora al mes.

Las horas sindicales se pueden acumular, en su caso, en una sola persona hasta la cantidad máxima de 60 horas mensuales. Cada sección sindical gestionará las horas sindicales de que dispongan sus representantes en bolsa.

La empresa abonará el kilometraje en que incurran los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa como consecuencia de sus desplazamientos entre los centros de trabajo de TRAMBAIX y TRAMBESOS, según se regule en la normativa interna vigente en cada momento.

Artículo 75. *Comité de Seguridad y Salud*

En esta materia resultarán de aplicación las disposiciones legales contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante.

CAPITULO VIII **Régimen Disciplinario**

Artículo 76. *Régimen Disciplinario*

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho de la persona trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

- Se considerarán faltas leves las siguientes:
 - a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
 - b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
 - c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
 - d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
 - e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
 - f) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
 - g) El error de trayecto que no ponga en peligro la seguridad de las personas ni de los bienes de las empresas o de terceros.
 - h) No advertir al centro de control de las incidencias que se produzcan en línea.
- Son faltas graves:
 - a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
 - b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
 - c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
 - d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
 - e) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.
 - f) El error de trayecto que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa o de terceros.
 - g) Un rebase de señal ferroviaria en un periodo de doce meses.
- Son faltas muy graves:
 - a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
 - b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
 - c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- f) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- g) Violar la documentación reservada de la empresa o del Comité de empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- h) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- i) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- j) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a las personas trabajadoras, como puede ser el uso de teléfono móvil o cualquier otro elemento electrónico durante la conducción, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- k) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- l) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- m) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- n) Dos o más rebases de señal ferroviaria en un periodo de doce meses.
- o) La no asistencia, sin causa justificativa, a cada una de las sesiones que integran la formación obligatoria del personal Conductor descrita en el artículo 34 del presente Convenio.
- p) La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

- Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Postergación para el ascenso hasta cinco años.
- Por faltas muy graves:
 - Traslado forzoso.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada persona trabajadora las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho las personas trabajadoras sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente a la persona trabajadora. El interesado y la representación de los trabajadores, unitaria o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, la persona trabajadora sancionada se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona trabajadora y por la representación de los trabajadores, unitaria o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, la persona trabajadora podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

Se elimina el plus conductor/informador, de la estructura salarial del personal Conductor, incrementándose el Plus Tranvía de cada conductor/a en 90 euros brutos al año. Sin perjuicio de ello, la empresa mantendrá la potestad, siempre que sea necesario, de encargar al personal Conductor que realice funciones de información en la línea.

Disposición Adicional Segunda

El concepto de Incentivo Inspector/a por objetivos, bocadillo inspector, se elimina de la estructura salarial del personal Inspector, incrementándose el Plus Tranvía de cada inspector/a en 73,15€ brutos mensuales, en cada una de las 15 pagas.

Disposición Adicional Tercera

El personal Conductor, Inspector, Operador de PCC y Administrativo, OAC, de la empresa percibirá, junto con la nómina del mes de mayo de 2023, un pago único no consolidable de 400€ brutos.

Disposición Adicional Cuarta

Se crean dos categorías profesionales nuevas que se detallan en los Anexos del presente Convenio: la categoría de Formación y la Categoría de Agente Único.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

El número total de dietas de 2023 se mantendrá, como mínimo, para 2024.

Disposición Transitoria Segunda

La limitación máxima de conducción no superará en más de cinco minutos, en 2024 y hasta el inicio de la Fase 1 en el Besós, la media de conducción diaria establecida para 2023.

Disposición Transitoria Tercera

Se crea la categoría de interventor, con el objetivo de hacer frente el alto nivel de fraude existente en la empresa, mediante la puesta en marcha de campañas que se ejecutarán para asegurar el control o la reducción de los niveles de fraude por parte de los usuarios del tranvía.

En este contexto, la empresa podrá contratar personas interventoras cuando no se alcance el objetivo de fraude marcado por la empresa y que, en 2023, se fija en 12%. Para 2024, este objetivo de fraude estará vinculado a la nueva formulación de los Objetivos del Incentivo General regulado en el artículo 49 del presente Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio, se utilizará el contrato por circunstancias de la producción en cuya causa se indicará que el motivo de la contratación es el elevado fraude y se mantendrá mientras el nivel de fraude no baje del objetivo marcado para cada año, y como máximo 9 meses de acuerdo con el límite establecido por el Convenio.

El salario de esta categoría será el que corresponda según el convenio colectivo de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona.

Términos y condiciones

1. Se establece un máximo del 15% de horas de conducción anuales para el personal de Inspección (dentro del horario de inspección).
2. Se establece un límite en el número de contrataciones de personas interventoras por campaña:
 - a) Si el absentismo en la empresa es inferior o igual al 5%, se podrán contratar como máximo 8 interventores.

b) Si el absentismo en la empresa es superior al 5%, se podrán contratar como máximo 8 interventores más un interventor por cada punto porcentual superior al 5%.

c) Se mantendrá el actual sistema de cobertura de descubiertos de conducción: en primer lugar, se utilizarán los retenes existentes; subsidiariamente se solicitará la realización de horas extraordinarias voluntarias al personal de conducción; subsidiariamente, se cubrirán con el personal de inspección.

Disposición Transitoria Cuarta

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de empresa valida expresamente la posibilidad de que la empresa acuda también a la subcontratación para hacer frente a las campañas antifraude a las que se refiere en la disposición transitoria anterior.

Disposición Transitoria Quinta

Con efectos del 1 de enero de 2025 y una vez denunciado el presente Convenio, los conceptos salariales que figuran en las tablas del Convenio correspondientes al año 2024 se incrementarán, en concepto de, a cuenta de convenio, en un 1% anual hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio aplicable a la empresa. Es decir, este incremento se aplicará, anualmente, a cuenta de los incrementos acordados para cada uno de los años según el referido nuevo convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa a partir del 1 de enero de 2025.

Los importes que se abonen por la empresa a las personas trabajadoras derivadas de la presente disposición transitoria se reflejarán, en nómina, bajo el concepto específico de, a cuenta de convenio. Este concepto diferenciará, si fuese necesario, entre cada uno de los años hasta que entre en vigor un nuevo convenio colectivo aplicable a la empresa.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2022-2024

2%

% Aumento 2023	4,00%
% Aumento 2024	3,00%

Salario Convenio y Plus Tranvía	AÑO 2023		
	Salario Convenio	Plus Tranvía Jornada +6 horas	Plus Tranvía Jornada -6 horas
55 - Responsables y Técnicos	1.498,47		
8 - Oficial 1ª Administrativo/a	1.466,56	342,64	
49 - Conductor/a	1.622,18	505,96	389,97
47 - Inspector/a	1.739,65	696,73	
48 - Operador/a PCC	1.739,65	697,32	
Interventor/a	1.276,68		
Formación	956,79		

AÑO 2024		
Salario Convenio	Plus Tranvía Jornada +6 horas	Plus Tranvía Jornada -6 horas
1.543,42		
1.510,56	352,92	
1.670,85	521,14	401,67
1.791,84	717,63	
1.791,84	718,24	
1.314,98		
985,49		

Horas Extraordinarias y adicionales

Categorías	AÑO 2023	AÑO 2024
8 - Oficial 1ª Administrativo/a	15,59	16,06
49 - Conductor/a	18,58	19,22
47 - Inspector/a	20,38	20,99
48 - Operador/a PCC	21,00	21,63

Horas de fuerza mayor

AÑO 2023	AÑO 2024
27,91	28,75

Complemento Personal de Antigüedad

Categorías	AÑO 2023						
	1 bienio	2 bienios	2 bienios y 1 quinquenio	2 bienios y 2 quinquenios	2 bienios y 3 quinquenios	2 bienios y 4 quinquenios	2 bienios y 5 quinquenios
55 - Responsables y Técnicos	35,45	70,91	141,82	212,73	283,62	354,54	425,45
8 - Oficial 1ª Administrativo/a	33,10	66,21	132,40	198,62	264,83	331,04	397,24
49 - Conductor/a	32,33	64,67	129,35	194,01	258,67	323,34	388,00
47 - Inspector/a	33,13	66,25	132,50	198,76	265,02	331,26	397,51
48 - Operador/a PCC	33,13	66,25	132,50	198,76	265,02	331,26	397,51
Interventor/a	27,85	55,69	111,36	167,07	222,76	278,44	334,13
Formación	12,86	25,75	51,49	77,24	103,00	128,72	154,45

Categorías	AÑO 2024						
	1 bienio	2 bienios	2 bienios y 1 quinquenio	2 bienios y 2 quinquenios	2 bienios y 3 quinquenios	2 bienios y 4 quinquenios	2 bienios y 5 quinquenios
55 - Responsables y Técnicos	36,52	73,04	146,07	219,11	292,13	365,17	438,21
8 - Oficial 1ª Administrativo/a	34,10	68,20	136,37	204,58	272,77	340,97	409,15
49 - Conductor/a	33,30	66,61	133,23	199,83	266,43	333,04	399,64
47 - Inspector/a	34,12	68,24	136,47	204,73	272,97	341,20	409,43
48 - Operador/a PCC	34,12	68,24	136,47	204,73	272,97	341,20	409,43
Interventor/a	28,69	57,36	114,70	172,08	229,44	286,79	344,15
Formación	13,25	26,52	53,03	79,56	106,09	132,58	159,08

Bolsa de Vacaciones

Categorías	AÑO 2023	AÑO 2024
55 - Responsables y Técnicos	407,88	420,12
8 - Oficial 1ª Administrativo/a	449,05	462,52
49 - Conductor/a	815,54	840,00
47 - Inspector/a	618,65	637,21
48 - Operador/a PCC	614,18	632,61
Interventor/a	302,79	311,87
Formación	217,92	224,46

Conceptos Económicos

Categorías	AÑO 2023	AÑO 2024
Plus Festivo Conductores/as	192,48	198,25
Plus Festivo Inspectores/as	213,25	219,65
Plus Festivo Operadores/as PCC	213,25	219,65
Plus de sábados, domingos y/o festivos	16,39	16,89
Plus Descanso Trabajado en laborable	166,08	171,06
Plus Descanso Trabajado en sábados y domingos	192,48	198,26
Plus Descanso Trabajado en festivos	292,96	301,75
Plus Nocturnidad Conductores/as	1,33	1,37
Plus Nocturnidad Inspectores/as	1,36	1,40
Plus Nocturnidad Operadores/as PCC	1,36	1,40
Plus Nocturnidad Interventor/a	1,15	1,18
Plus Nocturnidad Formación	0,50	0,52
Dieta	10,08	10,08
Dieta Navidad/Fin de año	41,60	42,85
Prima No Absentismo	216,58	223,08
Prima Non-Stop	203,37	209,47
Prima Non-Stop Nochevieja	225,97	232,75
Prima Especial noche 24/12	36,86	37,96
Quebranto de Moneda	2,26	2,33
Prima Asistencia a juicio	36,86	37,96
Prima Global No Rebases	78,00	80,34
Prima Individual No Rebases	286,00	294,58
Prima Ecodriving	364,00	374,92
Plus Paisano/a	33,90	34,91
Plus Objetivos Inspectores/as	160,89	165,72
Plus Objetivos Operadores/as PCC	261,77	269,62
Plus Objetivos Administrativas/os	342,89	353,18
Prima movimiento retén -2 horas	30,20	31,11
Prima movimiento retén +2 horas	60,42	62,24

Premio Fidelidad/Vinculación

	AÑO 2023	AÑO 2024
Con 10 años	11,56	11,91
Con 15 años	17,87	18,41
Con 20 años	25,22	25,98
Con 25 años	31,53	32,48
Con 30 años	36,78	37,88
Con 35 años	43,09	44,38

Formación

	AÑO 2023	AÑO 2024
Formador/conductor por día	30,20	31,11
Formador/inspector por día	36,86	37,96

Agente Único

	AÑO 2023		AÑO 2024	
	Salario Convenio	Plus Tranvía Jornada +6 horas	Salario Convenio	Plus Tranvía Jornada +6 horas
Conductor/a	1.654,62	516,08	1.704,26	531,56

Indemnización de resultas de accidente

	AÑO 2023	AÑO 2024
Por fallecimiento	24.718,49	25.460,04
Por Invalidez permanente absoluta	32.241,51	33.208,76
Por invalidez permanente total para la profesión habitual	25.793,21	26.567,01

ANEXO 2
SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación profesional:

Grupo 1º - Personal de Oficinas

Responsables y Técnicos

Grupo 2º - Personal Administrativo

Oficial 1ª administrativo/a

Oficial 2ª administrativo/a

Auxiliar administrativo/a

Grupo 3º - Personal Operación

Inspector/a principal

Inspector/a

Conductor/a

Operador/a de PCC

Agente único

Inventor/a

Formación

ANEXO 3

OBJETIVOS Y CRITERIOS DE DEVENGO DEL INCENTIVO GENERAL POR OBJETIVOS DE 2023

a) Personal Inspector

Para el año 2023, el Incentivo General por objetivos que se regula en el artículo 48 del presente Convenio se devengará en función del grado de cumplimiento, por parte del personal Inspector, de los objetivos de (i) fraude, (ii) inspecciones y (iii) absentismo.

El peso específico de los objetivos anteriores, dentro del importe teórico máximo del Incentivo General por objetivos para el año 2023, será el siguiente:

- objetivo de fraude: 35% del Incentivo General por objetivos.
- objetivo de inspecciones: 35% del Incentivo General por objetivos.
- objetivo de absentismo: 30% del Incentivo General por objetivos.

(i) Definición del objetivo de fraude

Este objetivo se entenderá cumplido cuando, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio, el nivel de fraude medio en la Línea T4 sea inferior o igual al 12%.

(ii) Definición del objetivo de inspecciones

Este objetivo se entenderá cumplido cuando, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio para el año 2023, la media de inspecciones por hora trabajada de inspección, por persona inspectora, sea superior o igual a 25.

(iii) Definición del objetivo de absentismo

El cumplimiento de este objetivo dependerá de los días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de cada persona inspectora, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio para el año 2023, de acuerdo con los términos indicados en el escalado siguiente:

- 0 días de baja = 100% del objetivo de absentismo.
- 1 día de baja = 90% del objetivo de absentismo.
- 2 días de baja = 80% del objetivo de absentismo.
- 3 días de baja = 70% del objetivo de absentismo.
- 4 días de baja = 60% del objetivo de absentismo.
- 5 días de baja = 40% del objetivo de absentismo.
- 6 días de baja = 25% del objetivo de absentismo.
- 7 días de baja = 0% del objetivo de absentismo.

b) Personal Conductor

Para el año 2023, el Incentivo General por objetivos que se regula en el artículo 48 del presente Convenio se devengará en función del grado de cumplimiento, por parte del personal Conductor, de los objetivos de (i) ecodriving y (ii) absentismo.

El peso específico de los objetivos anteriores, dentro del importe teórico máximo del Incentivo General por objetivos para el año 2023, será el siguiente:

- Objetivo de ecodriving: 70% del Incentivo General por objetivos.
- Objetivo de absentismo: 30% del Incentivo General por objetivos.

(i) Definición del objetivo de ecodriving

Este objetivo se entenderá cumplido en los siguientes casos:

- Por lo que respecta a las personas conductoras cuyo consumo medio individual de 2022, desde el 1 de mayo hasta el 30 de noviembre de 2023, esté por debajo del 2,51 Kwh/km: cuando, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio, continúen por debajo de 2,51 Kwh/km en 2023.
- Por lo que respecta a las personas conductoras cuyo consumo medio individual de 2022, desde el 1 de mayo hasta el 30 de noviembre de 2023, esté entre los intervalos 2,61 Kwh/km y 2,51 Kwh/km: cuando, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio, mejoren un 4% su consumo medio individual.
- Por lo que respecta a las personas conductoras cuyo consumo medio individual del 2022, desde el 1 de mayo hasta el 30 de noviembre de 2023, esté por encima de 2,61 Kwh/km: cuando, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio, mejoren un 6% su consumo medio individual.

(ii) Definición del objetivo de absentismo

El cumplimiento de este objetivo dependerá de los días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de cada persona conductora, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio para el año 2023, de acuerdo con los términos indicados en el escalado siguiente:

- 0 días de baja = 100% del objetivo de absentismo.
- 1 día de baja = 90% del objetivo de absentismo.
- 2 días de baja = 80% del objetivo de absentismo.
- 3 días de baja = 70% del objetivo de absentismo.
- 4 días de baja = 60% del objetivo de absentismo.
- 5 días de baja = 40% del objetivo de absentismo.
- 6 días de baja = 25% del objetivo de absentismo.
- 7 días de baja = 0% del objetivo de absentismo.

c) Personal Operador de PCC

Para el año 2023, el Incentivo General por objetivos que se regula en el artículo 48 del presente Convenio se devengará en función del grado de cumplimiento, por parte del personal Operador de PCC de los objetivos de (i) PCC y (ii) absentismo.

El peso específico de los objetivos anteriores, dentro del importe teórico máximo del Incentivo General por objetivos por objetivos para el año 2023, será el siguiente:

- Objetivos de PCC: 70% del Incentivo General por objetivos.
- Objetivo de absentismo: 30% del Incentivo General por objetivos.

(i) Definición de los objetivos de PCC

Se analizarán, por parte de la dirección de la Empresa, dos incidencias por persona operadores de PCC, pudiendo haber más de una implicada en la gestión de dicha incidencia, y comprobará la consecución de los siguientes objetivos de PCC:

Aplicación del protocolo en la comunicación de la incidencia: El PCC debe aplicar el protocolo de comunicaciones utilizando el lenguaje y términos descritos en dicho protocolo y hacer colacionar a los conductores para evitar posibles errores y asegurarse que se actúa con seguridad.	30%
Gestión de la avería: El PCC debe conocer y aplicar los procedimientos correspondientes a cada tipo de avería, dando soporte al conductor para una rápida resolución.	20%
Gestión del tráfico:	
El PCC avisará a material rodante y a los inspectores cuando prevean que la avería provocará parciales en la línea para que acudan lo antes posible en caso necesario.	10%
Se pondrá en contacto con los inspectores para gestionar posibles relevos.	10%
Intentará regular los tranvías en línea para dar la frecuencia de paso con escapes o cambios de servicio entre tranvías.	10%
Informará mediante el gestor de aviso de la incidencia y tiempos de espera	10%
Atenderá los interfonos de parada contestando las llamadas de pasajeros.	10%

Cada uno de los objetivos de PCC tendrá el peso específico dentro del Incentivo General por objetivos que se indica en el margen derecho del cuadro anterior. Es decir que, por cada uno de estos objetivos que cumpla una persona operadora de PCC, se devengará el porcentaje del 70% del Incentivo General por objetivos que se indica en el referido margen. Por ejemplo, si se cumple el objetivo de Gestión de la avería, la persona operadora de PCC devengará un 14% del Incentivo General por objetivos.

(ii) Definición del objetivo de absentismo

El cumplimiento de este objetivo dependerá de los días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de cada persona operadora de PCC, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio para el año 2023, de acuerdo con los términos indicados en el escalado siguiente:

- 0 días de baja = 100 % del objetivo de absentismo.
- 1 día de baja = 90 % del objetivo de absentismo.
- 2 días de baja = 80 % del objetivo de absentismo.
- 3 días de baja = 70 % del objetivo de absentismo.
- 4 días de baja = 60 % del objetivo de absentismo.
- 5 días de baja = 40 % del objetivo de absentismo.
- 6 días de baja = 25 % del objetivo de absentismo.
- 7 días de baja = 0 % del objetivo de absentismo.

d) Personal Administrativo (OAC)

Para el año 2023, el Incentivo General por objetivos que se regula en el artículo 48 del presente Convenio se devengará en función del grado de cumplimiento, por parte del personal Administrativo (OAC) de los objetivos de (i) OAC y (ii) absentismo.

El peso específico de los objetivos anteriores, dentro del importe teórico máximo del Incentivo General por objetivos para el año 2023, será el siguiente:

- Objetivos de OAC: 70% del Incentivo General por objetivos.
- Objetivo de absentismo: 30% del Incentivo General por objetivos.

(i) Definición de los objetivos de OAC

Estos objetivos son los siguientes:

1. Objetivos grupales:

- **Objetos perdidos:** que el personal Administrativo, OAC, entregue el 30% de objetos perdidos a los usuarios propietarios, por mensajero, durante el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio para el año 2023. A tal efecto, hay que tener en cuenta que son objetos perdidos aquellos que no contienen datos personales y que son susceptibles de ser enviados.
- **Tiempo de respuesta:** que el personal Administrativo, OAC, responda en las redes sociales de la empresa, en menos de 30 minutos, al menos en el 80% de los casos.

2. Objetivos individuales:

- **Atención telefónica:** que la persona Administrativa, OAC, reciba una puntuación mínima media, en las llamadas telefónicas atendidas en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio para el año 2023, de 8,90/10.

(ii) Definición del objetivo de absentismo

El cumplimiento de este objetivo dependerá de los días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de cada persona administrativa, OAC, de PCC, en el periodo de evaluación dispuesto en el artículo 48 del presente Convenio para el año 2023, de acuerdo con los términos indicados en el escalado siguiente:

- 0 días de baja = 100 % del objetivo de absentismo.
- 1 día de baja = 90 % del objetivo de absentismo.
- 2 días de baja = 80 % del objetivo de absentismo.
- 3 días de baja = 70 % del objetivo de absentismo.
- 4 días de baja = 60 % del objetivo de absentismo.
- 5 días de baja = 40 % del objetivo de absentismo.
- 6 días de baja = 25 % del objetivo de absentismo.
- 7 días de baja = 0 % del objetivo de absentismo.

Barcelona, 15 de gener de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada