

Dimarts, 15 de gener de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 14 de novembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocars Egarencs, SL, per als anys 2012-2016 (codi de conveni 08100242012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocars Egarencs, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de juliol de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocars Egarencs, SL, per als anys 2012-2016 (codi de conveni 08100242012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AUTOCARS EGARENCs, SL, PER ALS ANYS 2012-2016

Capítol I

Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal.

El present Conveni regula les relacions laborals de tots els treballadors de l'Empresa Autocars Egarencs, SL, sigui quin sigui el centre o lloc de treball en què prestin els seus serveis, i deixen sense efecte ni valor qualsevol altre pacte que hi hagués hagut, amb anterioritat.

Article 2. Àmbit temporal i efectes econòmics.

Aquest conveni tindrà aplicació a efectes econòmics i socials des del 25 juliol 2012 a 31 de desembre de 2016.

Durant l'any 2012 es mantindran els actuals salaris que consten a les taules del present conveni.

L'any 2013 i successius de vigència, tan aviat es constati l'IPC real de l'any anterior d'Espanya publicat per l'INE, s'actualitzaran les taules amb efecte 1 d'abril de l'any en curs en funció del resultat (Benefici abans d'impostos-BAI) amb la taula:

En cas de resultats (BAI) negatius o positius inferiors al 2% es mantindrà el valor dels conceptes salarials de conveni,

Entre 2 i 5% de BAI 50% de l'IPC.

Entre 5,01 i 12% de BAI 100% IPC.

Si els resultats (BAI) són superiors al 12% hi haurà un bonus extraordinari de 500 EUR a cada treballador.

Article 3. Articulació.

En el no disposat en aquest conveni s'aplicarà el que estableix el Conveni sectorial d'empreses de Transport de Viatgers per carretera per a la província de Barcelona, conveni que aquest desenvolupa acollint-se al RDL 7/2011 que ha

Dimarts, 15 de gener de 2013

restablert la possibilitat d'afectació d'un conveni vigent per un altre posterior, en permetre ara el nou redactat de l'article 84.2 ET la concurrència d'un conveni d'empresa sobre la regulació continguda en el conveni sectorial anterior, en les següents matèries:

Quantia del salari i dels complements salarials.

L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries. L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball i la planificació anual de les vacances.

L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen als convenis d'empresa.

Article 4. Denúncia.

A la finalització del conveni, la part que desitgi la seva renovació ha de denunciar-ho a l'altra, amb un antelació mínima de 3 mesos a la finalització del seu període de vigència. Si no ho s'entendrà prorrogat la part normativa per períodes d'un any, sense que es produeixi actualització dels conceptes econòmics.

El termini màxim per a l'inici de la negociació del nou conveni un cop denunciat aquest, serà d'un mes i mig, d'acord amb el que estableix l'article 89.2 ET. Es fixa el termini màxim d'un mes des que es rep la comunicació de la promoció negociadora per a la constitució de la comissió negociadora. En els quinze dies següents a aquesta constitució s'han d'iniciar les negociacions del nou conveni.

El termini màxim per a la negociació del nou conveni, a comptar de la data de pèrdua de vigència d'aquest, s'estableixen en 10 mesos. S'estableix un procediment de solució extrajudicial de conflictes, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació, a aquest efecte, les parts accepten sotmetre als procediments establerts en el reglament del Tribunal Laboral de Catalunya (en endavant TLC) inclòs el procediment arbitral, que ha d'assegurar la resolució final de les diferències existents.

Article 5. Compensació i absorció.

Les condicions pactades, formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica es consideren globalment.

Les condicions econòmiques i salarials pactades en aquest conveni són compensables en conjunt amb les que anteriorment vinguessin cobrant qualsevol treballador globalment per imperatiu legal, conveni, pacte, contracte individual, usos i costums locals, comarcals o regionals o per qualsevol altra causa.

Tenint en compte, per tant, de la naturalesa del conveni, les disposicions legals o convencionals futures, incloses les relatives a salaris, es consideraran absorbides per les millores pactades. La comparació serà anual i per tots els conceptes salarials i extrasalarials.

Article 6. Garanties "ad personam".

No obstant el que disposa l'article anterior, es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat, mantenint-se estrictament "ad personam".

Article 7. Comissió Paritària.

Es crea una Comissió Paritària d'aplicació i interpretació del conveni. Aquesta Comissió estarà composta per 2 membres, un de cada part, elegits per i entre els components de cadascuna de les representacions, empresarial i treballadors, integrants de la Comissió Negociadora signants d'aquest Conveni.

Entre les facultats d'aquesta Comissió s'enumeren les següents:

Entendre de totes les qüestions que puguin sorgir relatives a la interpretació o aplicació de les normes d'aquest conveni.

Entendre en aquelles controvèrsies o conflictes laborals que afectin o puguin afectar un col·lectiu de treballadors. En aquest sentit abans d'interposar davant la jurisdicció laboral un conflicte col·lectiu inclosa la Vaga haurà necessàriament de sotmetre davant aquesta Comissió, la intervenció serà per tant preceptiva. Les denúncies individuals

Dimarts, 15 de gener de 2013

que requereixin interpretació del que s'ha pactat en el Conveni, també s'hauran de resoldre dins la Comissió Paritària. La comissió paritària podrà procedir a l'adaptació o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, s'haurà d'incorporar a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, sent exigible la concurrència dels requisits de legitimació previstos en els arts. 87 i 88 del ET perquè els acords de modificació tinguin eficàcia general. A més d'aquestes, la comissió paritària entendrà d'aquelles altres qüestions establertes en la llei i totes li siguin atribuïdes.

El termini màxim de reunió la Comissió paritària serà de 15 dies hàbils a comptar des del següent a la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts interessades. En el cas que no es reuneixi en aquest termini, es considerarà el tràmit previ per accedir als procediments que més endavant s'estableixen, per tal de garantir la seva rapidesa i efectivitat, així com la salvaguarda dels drets afectats.

Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la comissió paritària, es resoldran mitjançant la submissió als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts en el reglament del TLC inclòs el procediment arbitral per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir.

Article 8. Clàusula d'inaplicació econòmica.

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar el conveni col·lectiu, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'ET, no aplicar el règim salarial previst en el conveni quan l'empresa té una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques pogueren veure afectades negativament a conseqüència d'aquesta aplicació, afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació en la mateixa. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què fa referència el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'ha de notificar a la Comissió paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució a percebre pels treballadors, establint, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el present conveni, sense que en cap cas aquesta inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim els tres anys de durada. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no poden suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere. En cas de desacord durant el període de consultes, se sotmetrà la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan aquella no aconsegueixi un acord, les parts acudirán als procediments del TLC per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords d'inaplicació, inclòs la submissió de les discrepàncies a un arbitratge vinculant del TLC, en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i en base als motius que estableix l'article 91 del ET.

Capítol II.

Organització del treball

Article 9. Organització.

D'acord amb les disposicions vigents, la facultat i responsabilitat de l'organització del treball correspondrà a la direcció de l'empresa.

Article 10 Control de l'activitat laboral.

El treballador està obligat a realitzar prestació laboral sota la direcció de les persones responsables de l'Empresa. Aquesta podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes per a la vigilància i control de les obligacions i deures laborals, respectant el dret a la intimitat i pròpia imatge així com la resta de drets constitucionals.

Article 11. Proves d'alcohol i drogues.

El deure de protecció que incumbeix a l'empresa, l'obliga a garantir de manera específica la protecció dels treballadors que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Referent a això, l'article 25 LPRL, disposa que: "Els treballadors no han d'ocupar aquells llocs de treball en què puguin ésser, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de

Dimarts, 15 de gener de 2013

perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball ". Així doncs, l'empresa no pot permetre que un treballador que es trobi sota els efectes de l'alcohol, drogues o estupefaents de qualsevol tipus dugui a terme les tasques pròpies del seu lloc de treball atès que en aquest estat, no està en condicions de realitzar sense generar un risc greu, addicional al inherent a l'activitat, per a si mateix, per als altres treballadors o per a altres persones. En conseqüència sempre que pel seu estat sigui visible, ostensible o notori, que el treballador pot haver consumit alguna d'aquestes substàncies l'empresa podrà sotmetre a proves específiques mitjançant aparells de què disposarà l'empresa, sense que aquesta prova pugui ser utilitzada a efectes disciplinaris doncs la seva finalitat no és la de conèixer si el treballador consumeix alcohol o altres drogues, sinó, si l'hipotètic consum d'aquestes substàncies afecta negativament el comportament del treballador, inhabilitant-lo per a l'exercici del lloc de treball, pels riscos que genera el seu estat.

Aquestes proves es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat, la confidencialitat i a la dignitat de la persona del treballador. Si la prova sortís positiva en alguna substància l'empresa impedeix el desenvolupament de l'activitat al treballador i no té dret a salari en aquesta jornada. No obstant això, si el treballador considera que la prova pot contenir errors, podrà acudir, amb caràcter immediat als serveis de vigilància de la salut de l'empresa a realitzar proves específiques que serveixin per contrarestar les realitzades a la pròpia empresa, sent l'esmentat servei en aquest cas mitjançant el reconeixement mèdic el que pot determinar les causes i adoptar les mesures de protecció de la salut del treballador i de protecció d'altres treballadors i de tercers relacionats amb l'empresa, donant el apte o no apte corresponent, atenent els riscos inherents al lloc de treball. En cas que en la prova donés l'apte, el treballador si que percebrà els emoluments d'aquest dia encara que no ho hagués treballat.

La negativa a sotmetre a la prova a l'empresa comportarà conseqüències disciplinàries per desobediència, en quedar inclòs expressament aquesta obligació en el present conveni, també impedeix el desenvolupament de l'activitat al treballador que no té dret a salari en la jornada en què es negui a sotmetre a la prova, ni durant el tràmit de l'expedient disciplinari que s'incoarà a aquest efecte.

Article 12. Obligacions específiques dels conductors.

A més de les pròpies de conducció, revisarà els nivells i efectuarà el manteniment general del vehicle ajudant a l'operari si el vehicle va a taller, quan no tingui feina de conductor a efectuar i se li requereixi per a això. Conduir suaument, tractant amb la màxima cura el vehicle i els seus elements motrius minimitzant les avaries, el consum de combustible i preveient amb antelació els perills de la calçada i fora d'ella.

Efectuar el proveïment de carburant o altres tipus de proveïment actuals i futurs als vehicles, tant el vehicle assignat al servei, com a qualsevol altre o altres que qualsevol dels seus comandaments li digui. Deixar el vehicle en lloc segur i adequat quan està fora de la base Tracte educat, amable i cortès amb els clients i viatgers que accedeixen al bus, afavorint la imatge de l'empresa.

No deixar mai desatesos als clients.

Parlar sempre bé de l'empresa, dels seus clients, empleats, directius i propietaris.

Així mateix, realitzarà les tasques accessòries relacionades amb el servei de maletes (carregar i descarregar del maleter i deixar-la al costat del vehicle) i responsable de realitzar la neteja interior i exterior del vehicle. Sent responsable durant el servei i donant part diari per escrit del servei efectuat, de l'estat del vehicle, del consum de carburant i lubricant, omplint en la forma reglamentària el llibre i, si s'escau, els fulls de ruta.

Ha de cobrir el recorregut per l'itinerari i en el temps previst, donant en cas contrari part amb la incidència esdevinguda. En acabar el servei ha d'omplir el comunicat amb la informació requerida pel procés en vigor establert per l'empresa.

Així mateix s'avisarà, omplint el degut part de les anomalies mecàniques, elèctriques, electròniques, pneumàtiques, etc. Que hagi advertit per la seva correcta reparació preventiva de danys majors o correctiva dels elements ja avariats.

Donarà compte així mateix de qualsevol dany ocasionat al vehicle en el moment de tornar a la base, i efectuar el part corresponent.

El conductor és responsable de conèixer el servei que hagi de tenir el dia següent i per tant de contactar amb la base.

I totes les altres que estableixi l'empresa en l'exercici del seu poder de direcció així com les recollides en el manual del conductor de l'empresa.

Dimarts, 15 de gener de 2013

Capítol III

Retribucions

Article 13. Salari i complements.

Aquest conveni substitueix íntegrament els conceptes del conveni provincial passant a regir els treballadors en aquest concret apartat exclusivament per el que regula el present conveni d'empresa.

La taula de salaris serà la que figura al final del conveni per a cada categoria.

Article 14. Pagues extres.

Els salaris fixats en aquest Conveni consten de 14 pagues que seran prorratejades i abonades amb el salari mensual. Però en el cas dels conductors una paga lligada a objectius que es desenvolupa més endavant.

Article 15. Nocturnitat.

En el cas que el treballador estigüés de servei amb posterioritat a les 24:00 hores i fins les 05:00, percebrà un plus de nocturnitat d'1 EUR per hora treballada en aquesta franja. La resta d'hores nocturnes s'entenen compensades pel salari que ha estat fixat en el present conveni.

Article 16. Retribució fixa de conductors a temps complet.

La retribució fixa queda establerta en base d'una Jornada d'extensió màxima de 12 hores, incloses les de participació de jornada si és el cas, de manera que llevat que se sobrepassi la referida durada màxima no es cobraran hores addicionals. Dins de la retribució fixa s'inclou la possible participació de jornada independentment del lloc on aquesta es produeixi. Aquesta compensació per disponibilitat del conductor en jornada partida serà retribuïda amb un complement de Disponibilitat de 310 EUR mensuals. Aquesta retribució compensa la major o menor participació de jornada que es produeixi al llarg de l'any i la referida extensió de la jornada diària, tenint en compte que en conjunt i còmput anual es presumeix que és més beneficiós per al treballador atenent que uns dies per altres, es donaran situacions de veritable descans que no tenen perquè ser retribuïts i altres presència o treball efectiu. La compensació econòmica per a aquesta jornada amb la seva disponibilitat i la seva opció de participació és de 310 EUR mensuals. Aquesta compensació no es percebrà quan el treballador est de vacances o en absències de qualsevol tipus o aquest assignat a serveis de discrecional reiterat segons el següent paràgraf. En els mesos de novembre a febrer, ambdós inclosos, els conductors de jornada completa podran transformar-se i estar assignats per l'empresa a conductors amb les condicions establertes en el següent article. El temps de desplaçament del conductor fins al seu propi domicili, no es considera ni de presència ni efectiu, de la mateixa manera que si el treballador realitzi el dinar o sopar a casa, es considerarà aquest temps de descans encara que romangui localitzable, considerant efectiu a partir que el treballador rebi la comunicació de l'empresa de mobilitzar a un servei. Aquesta situació de localització es considera retribuïda per l'abans esmentat complement de disponibilitat.

La resta de la jornada fins a les 12 hores quedarà compensat amb el salari fix fixat en aquest conveni.

Article 17. Retribució fixa de conductors a temps parcial.

Aquells que estiguin contractats per Contracte a Temps parcial o realitzin serveis de discrecional reiterat (escoles, fàbriques, i aquells serveis que regularment es realitzin de forma reiterada) No percebrien el complement de disponibilitat donat que no estan sotmesos a la variabilitat pròpia dels discrecionals purs i percebran la seva retribució fixa en proporció a la jornada contractada, sense que sigui possible l'abonament de participació o participacions de la jornada sinó tan sols de les hores efectives treballades. En el cas que el treballador en dies puntuals realitzés serveis de discrecional pur, se li abonarà la quantitat proporcional del plus de disponibilitat i les hores de treball efectiu realitzat al preu d'hora addicional de les taules.

Article 18. Retribució resta personal.

La resta de categories seran retribuïdes d'acord amb la taula que figura al final del conveni sense els complements que precedeixen.

Dimarts, 15 de gener de 2013

Article 19. Hores addicionals.

El valor de l'hora addicional serà el de les taules que figuren al final del conveni.

El temps del servei del treballador conductor a temps complet que superi les 12 hores serà retribuit com a hora addicional.

El temps del servei del treballador conductor a temps parcial que superi la jornada contractada serà retribuit com a hora complementària al preu d'hora addicional.

El temps de servei de la resta de personal que sobrepassi la jornada contractada es retribuirà com a hora addicional.

Article 20. Descans treballat.

El valor del Descans treballat seria retribuit com Hora addicional efectivament treballada i el total d'hores treballades no comptabilitzarà en el còmput anual.

Article 21. Dietes.

Sempre que es compleixin les condicions que marca la llei perquè aquesta retribució sigui considerada concepte extrasalarial, el personal que fruit de la realització d'un servei es desplaci, tindrà dret a percebre una indemnització per les despeses que s'originin.

El treballador/a percebrà la dieta quan per la realització d'un servei hagi de desplaçar fora del seu centre de treball, sense ser possible que el treballador / a pugui tornar a realitzar el dinar o sopar en l'àmbit de treball o domicili.

El concepte de dietes ha de ser aplicat sempre que el conductor realitzi el seu treball fora del seu àmbit de treball i no pugui realitzar el dinar o el sopar en el seu àmbit de treball o domicili.

L'empresa no es farà càrrec de la despesa quan el treballador pugui venir amb el menjar realitzada, o marxar a fer-ho al seu domicili. S'entendrà l'hora d'inici de servei amb consideració de menjar realitzada aquella que es produeixi a partir de les 12 hores per al cas del menjar, i de les 20:00h en el cas del sopar. S'entendrà l'hora de fi de servei sense dret a dieta aquell que finalitzi com a màxim a les 15,30 hores per al cas del menjar, i a les 24:00h en el cas del sopar.

El treballador/a ha de percebre la dieta de pernocta i esmorzar quan per la realització d'un servei hagi de desplaçar fora del seu àmbit de treball, no podent efectuar el descans en el seu àmbit de treball o domicili.

Sense perjudici d'això, les dietes es pagaran fora per al cas de la dieta de Menjar quan estigui treballant entre les 12.00 i 15.30 en servei discrecional pur. Als efectes d'aquest article s'entén per àmbit de treball tant el centre de treball, com la base, com el municipi d'ambdós.

<u>Concepte</u>	<u>Quantia:</u>
Dinar	11,50 EUR
Sopar	11,50 EUR
Pernocta	20,00 EUR

Dieta a l'estranger (exclòs Andorra):

Dinar	21,00 EUR
Sopar	21,00 EUR
Pernocta	20,00 EUR

En tot cas, l'empresa pot substituir l'abonament de la dieta pel pagament de la despesa directament.

Aquesta regulació de les dietes substitueix íntegrament la realitzada en el conveni provincial, sense que sigui possible per tant l'espigueig normatiu.

Article 22. Antiguitat.

No s'aplicarà cap concepte d'antiguitat.

Dimarts, 15 de gener de 2013

Article 23. Prima de rendiment.

Es fixa un valor variable de prima anual per a tots els conductors i assimilats de 500 EUR com a prima base 100% de rendiment. Aquest valor estarà entre 0 i 100% en funció de si es compleixen els paràmetres ressenyats en aquest article o aquells que els substitueixin en el futur.

Queda exclòs d'aquesta prima addicional aquell personal que tinc un altre tipus de retribució variable.

La valoració es realitzarà anualment i es basarà en els següents paràmetres col·lectius:

Absentisme: Nombre d'absències mitjanes per sota del 3,5% (es considerarà als efectes d'absentisme totes les absències siguin del tipus que siguin. Si es compleixen l'objectiu col·lectiu s'analitzarà si es compleixen individualment: Si no ha tingut cap sinistre de responsabilitat pròpia o compartida en l'any.

Si la persona no ha tingut baixes l'any.

Si a l'empresa no s'han rebut reclamacions de clients per l'exercici del seu treball i en cas que s'hagin produït, l'anàlisi posterior acrediti que no hagin estat per culpa del conductor.

Si l'Avaluació del rendiment té un mínim de "Compleix amb la seva tasca de forma eficaç".

I que no se li hagin aplicat expedients ni sancions. I que no li hagin imposat multes de trànsit derivades de la seva responsabilitat com a conductor.

La valoració es realitzarà entre el mes de desembre i gener i s'abonarà en la nòmina de febrer. De l'anàlisi dels resultats tant col·lectius com individuals s'ha d'informar la Comissió Paritària per tal de donar transparència total al procés.

Els objectius i la seva futura variació correspondran a l'empresa.

Article 25. Plus de transport.

És un concepte econòmic de caràcter extra salarial que s'estableix com a compensació de la despesa que suposa el doble desplaçament al centre de treball com a compensació de la jornada partida que sovint fan els conductors. S'ha d'abonar el concepte extrasalarial de plus transport a raó de 4 EUR per dia treballat.

Article 26. Malaltia.

En el cas d'estar de baixa d'IT es cobraran les prestacions de Seguretat Social sense que aquestes siguin complementades.

Capítol IV

Jornades de treball i vacances.

Article 27. Jornada laboral.

La jornada de treball ordinària en còmput anual serà de 1.770 hores de treball efectiu que, a l'empara de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors es distribuirà de forma irregular al llarg de l'any, per contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa, que afavoreixin seva posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat de l'ocupació. L'empresa podrà distribuir de manera irregular la jornada fins a un 30% de la jornada anual.

El servei de l'endemà es donarà a conèixer com a màxim a les 20 hores del dia anterior La jornada podrà ser continuada o partida i en aquest últim cas ja compensada la participació per les condicions retributives establertes, sense que sigui possible compensació econòmica addicional.

Dimarts, 15 de gener de 2013

Article 28. Vacances.

Les vacances anuals seran de 30 dies naturals i es gaudiran en els mesos de baixa i mitjana es fixarà si és possible de comú acord. Durant els mesos de temporada alta (març a octubre) no es podran fer vacances, llevat del personal assignat principalment a transport reiterat escolar o, si s'escau fàbriques, en aquest cas s'adequarà les vacances del personal assignat a aquest servei.

Les vacances es faran en dos o més trams segons les necessitats de serveis i les baixades d'activitat, en les quals s'aprofités per gaudir el màxim de vacances possible sota el criteri de l'organització del treball. D'aquests 15 dies seran a sol licitud del treballador sempre sotmès a no coincidència amb altres treballadors en la mateixa elecció, més que en el nombre que el calendari de vacances permeti i sempre fora del període que quedarà fixat en el calendari com d'alta activitat.

En tot cas, el personal haurà de concretar durant el mes de novembre, la petició dels seus 15 dies de vacances de l'any següent perquè, un cop planificades les necessitats del servei i sentida la representació laboral, es publiqui abans de final d'any la relació definitiva dels 15 dies a triar pel treballador. Els dies a fixar per l'empresa s'han d'assenyalar en conèixer-les baixades de demanda dels serveis de manera que l'assenyament de les vacances als diferents treballadors permetin adaptar-se a la demanda dels serveis.

Per l'empresa, s'establiran les prioritats en el primer calendari que es faci i els torns rotatius anuals per als anys següents. No obstant això, el treballador podrà sol·licitar les vacances fora del termini establert en la data que cregui oportú, sent-li concedides només si les necessitats del servei ho permeten. En els torns rotatius entrarà tot el personal, sense cap tipus de prioritat. El personal gaudirà les seves vacances completes per anys naturals a partir del següent al seu ingrés, i en aquest de la part proporcional que li correspongui. El començament de les mateixes serà dins l'any natural. El personal que cessi durant l'any sense haver gaudit de les vacances, se li abonarà la part corresponent al període de treball efectuat.

Article 29. Descans setmanal.

S'observarà el descans setmanal, d'acord amb la legislació vigent sobre jornades especials de treball estant al que disposa l'article 11/5, RD 1561/1995, el descans setmanal consistirà en un repòs de quaranta-cinc hores consecutives cada setmana, incloses les hores de descans diari. És a dir, en aquestes quaranta-cinc hores, inclou les onze hores de descans entre jornades corresponents a l'últim dia de treball.

Seguint amb l'estipulat en el referit precepte, es podrà reduir la durada del descans setmanal, amb aquest cas la reducció serà compensada amb un descans equivalent pres en conjunt abans del final de la tercera setmana següent a aquella que s'hagi produït.

La reducció a la qual estem parlant pot arribar fins a les trenta-sis hores consecutives, quan el descans és gaudeixi en el lloc que es trobi normalment el vehicle o el conductor. Podeu arribar a les 24 hores consecutives quan es prengui en un lloc diferent.

Article 30. Festes.

De les 12 festes nacionals i 2 locals que disposa el treballador, si les hagués de treballar per quadrant no tindran compensació cap ja que es considera la jornada de còmput anual i per tant com a part de la seva jornada anual de treball.

Capítol V

Contractació

Article 31. Contractació a temps parcial.

El contracte de treball a temps parcial és aquell la jornada contractada és inferior a la màxima anual de 1.770 hores.

La seva distribució inicial respondrà a la causa primigènia de contractació, sense perjudici d'estipular en els propis contractes la concentració d'aquesta en dies concrets o en cicles setmanals, o mensuals, lligats a les circumstàncies productives a què es vegi sotmeses l'empresa. També podran estipular períodes d'inactivitat retribuïda, lligats a

Dimarts, 15 de gener de 2013

baixades o interrupcions productives, amb recuperació de la jornada deixada de treballar en aquests períodes. Totes aquestes modalitats de treball a temps parcial poden ser contínues o intermitents, és a dir, combinades amb una distribució irregular de la jornada en còmput anual.

De la mateixa manera si durant un mes concret no és possible completar la jornada contractada, l'empresa la retribuirà sense perjudici de la seva exigibilitat en mesos successius, sense que càpiga en aquest cas considerar que s'ha prolongat la jornada, en tractar de recuperacions d'hores no treballades en períodes anteriors. El límit a aquestes recuperacions és l'any, a comptar des del moment en què es van deixar de prestar les hores pendents de recuperació.

La jornada podrà ser partida, i serà possible efectuar més d'una interrupció si les circumstàncies del servei ho requereixen.

Contractació indefinida a temps parcial.

Quan el contracte a temps parcial que regula l'article anterior sigui fix o fix discontinu, s'acorda que el límit d'hores complementàries serà del 60 per 100 de la jornada parcial pactada, sense que en cap cas la suma de la jornada parcial pactada i de les hores complementàries pugui arribar a assolir la jornada completa del conveni de 1.770 hores anuals.

Sense ultrapassar aquest màxim anual, la forma de distribució i de realització de les hores complementàries ha de permetre que en dies o mesos concrets el treballador a temps parcial pugui prestar treball a temps complet ja que la parcialitat s'estableix en conjunt i còmput anual.

L'empresa està obligada a informar trimestralment els representants unitaris dels treballadors sobre la realització d'hores complementàries pels treballadors a temps parcial.

La realització de les hores complementàries ha de preavisar al treballador amb un termini d'antelació d'un dia.

La realització d'hores complementàries ha de respectar en tot cas el règim de jornades màximes i descansos establerts en el present conveni col·lectiu. La realització de les hores complementàries serà obligatòria per al treballador sempre que es compleixi amb el règim convingut, podent negar-se a la seva realització en cas contrari, sense que pugui ser sancionat en aquest cas per això.

La retribució de les hores complementàries serà la corresponent a les ordinàries, i cal consignar en el rebut de salaris i en els butlletins de cotització, cotitzant per elles i es computarà amb caràcter general en matèria de Seguretat Social.

Article 32. Contracte fix discontinu.

Per a les necessitats fixes i periòdiques que no es repeteixin en dates certes l'empresa podrà utilitzar la modalitat de fix discontinu.

Hi haurà dos tipus de fixos discontinus:

A) Els de transport escolar amb crida vinculat a l'inici de temporada escolar. En aquest contracte serà concertat a temps parcial i la crida es produirà l'inici de la temporada escolar per ordre d'avaluació de rendiment i en el nombre de treballadors necessari per cobrir els serveis contractats aquest any. Si no pot ser cridat el treballador per disminució dels serveis contractats, no s'extingirà el contracte conservant el treballador el dret a ser cridat a la temporada següent si creix l'activitat, o en ocasió de baixes o altres situacions de suplència durant les mateixes. La finalització es produirà en finalitzar el curs escolar si bé en cas que el col·legi contracti les colònies podrà allargar la fi de la temporada fins al final d'aquesta circumstància afegida, tenint prioritat el conductor habitual de l'escola contractant de les colònies. No desnaturalitzarà la naturalesa fixa discontinua d'aquest contracte que durant el període de crida el treballador pugui realitzar altres serveis complementaris als escolars, però si aquests excedeixen del nombre d'hores complementàries requerirà l'ampliació de la jornada contractada i en conseqüència aquesta variació del nombre de hores contractades serà voluntària per al treballador.

B) Els de serveis associats al sector turístic, per a la realització de treballs periòdics de caràcter discontinu consistents en cobrir l'increment de serveis, en temporada turística per atendre suficientment el servei davant les variacions estacionals del flux de turistes. El terme temporada turística té un valor descriptiu, atès que és al voltant d'aquesta causa que sorgeix la necessitat estacional que motiva el present contracte, però atès que ni orientativament pot fixar-se la

Dimarts, 15 de gener de 2013

reaparició del volum de l'activitat que requereix la crida, es garanteix que la crida es produirà entre els fixos discontinus de temporada turística per ordre de l'avaluació de rendiment, configurant dos ordres de crida perfectament diferenciats i sense que la pertinença a l'empresa en qualsevol altra modalitat contractual generi drets per a aquesta específica llista de crida.

Els treballadors s'aniran incorporant de forma progressiva, en funció de les pròpies exigències de l'activitat que reneix tenint en compte les necessitats de mà d'obra que necessiti l'empresa per augmentar el nombre serveis d'acord amb les circumstàncies que concorrin en l'activitat turística origen de la referida estacionalitat com ara climatologia, demanda de places segons la marxa de la temporada, etc... El cessament de l'activitat podrà donar-se progressivament en el moment en què sigui necessari davant la baixada del flux de passatgers per ordre invers de l'avaluació de rendiment.

La durada de l'activitat del treballador contractat, es determinarà, en cada campanya, en funció de la data en què es produeixi la seva crida i la comunicació del seu cessament, respectant l'empresa en tot moment l'ordre d'avaluació de rendiment en els termes que aquí s'estableix. El treballador contractat en funció de les necessitats organitzatives generades per la campanya en qüestió, serà anomenat, i li serà comunicat el seu cessament en la campanya, en l'ordre i forma aquí determinats. La crida es realitzarà per burofax, telegrama o qualsevol altre mitjà que permeti tenir constància fefaent d'haver estat efectuat. El treballador serà cridat amb 3 dies d'anticipació com a mínim al dia de reinici de l'activitat, havent de comunicar a l'empresa que ha rebut la comunicació i que atindrà la crida, perquè en cas contrari l'empresa pugui procedir a trucar al següent en l'ordre de crida. El treballador que no acudeixi a la crida perd el dret a ser cridat i se li considerarà desistit del contracte, llevat que acrediti trobar-se malalt.

Article 33. Informació en matèria de contractació.

L'empresa tindrà l'obligació d'informar els treballadors de l'existència de vacants tant a temps complet com a temps parcial. De manera que els treballadors puguin sol·licitar voluntàriament la conversió del seu contracte de treball des de un a temps parcial en un altre a temps complet o viceversa. Amb aquestes sol·licituds es podrà perseguir, no només, la transformació d'un contracte de treball a temps parcial en un altre a temps complet (novació extintiva), sinó també, l'augment de la jornada dels contractes de treball a temps parcial (novació modificativa). Tot això no implica que hi hagi preferències perquè els treballadors obtinguin que sol·licita sinó que la seva concessió quedarà supeditada a criteris d'idoneïtat que valorarà l'empresa respectant la llibertat d'aquesta per acceptar aquestes sol·licituds.

Taules salarials

Grups	Valor hora (EUR)	Total anual (EUR)
Conductor/a	9,10	16.107
Cap de Servei /Trànsit/Inspector-a	10,50	18.585
Cap de base	10,00	17.770
Cap de secció	9,47	16.761
Auxiliar administratiu/IVA	7,97	14.106
Administratiu/IVA	8,70	15.400
Mosso/a taller	7,50	13.275
Oficial 1a taller	8,70	15.400
Oficial 2a taller	7,97	14.106
Acompanyant/Aux. ruta amb idiomes	8,70	15.400
Acompanyant/Aux. ruta sense idiomes	7,50	13.275

Barcelona, 14 de novembre de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia