

Dimarts, 19 de febrer de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 22 de gener de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocares Canals, SA, per al període 1.10.2012-31.12.2013 (codi de conveni núm. 08100272012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocares Canals, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de desembre 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 Autocares Canals, SA, per al període 1.10.2012-31.12.2013 (codi de conveni núm. 08100272012013) 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOCARES CANALS, SA, PARA EL PERIODO 1.10.2012-31.12.2013

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa Autocares Canals, SA, y dejan sin efecto ni valor cualquier otro pacto que hubiera habido, con anterioridad.

Artículo 2. *Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de octubre de 2012.

Artículo 3. *Duración.*

El Convenio tiene una duración hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. *Prelación normativa y subsidiariedad del Convenio colectivo del sector.*

En lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo establecido por el Convenio colectivo provincial de transporte de viajeros de Barcelona y en la resolución de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al subsector de transporte de viajeros por carretera.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes puede denunciar el convenio mediante escrito dirigido a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia.

Dimarts, 19 de febrer de 2013

En caso de que cualquiera de las partes denuncie el convenio, una vez finalizado el periodo de vigencia pactado, decaerá la vigencia del mismo.

Durante la negociación para la aprobación de un nuevo convenio colectivo, se aplicará el Convenio colectivo provincial de transporte de viajeros de Barcelona, respetando en todo caso las condiciones más beneficiosas que vienen disfrutando los trabajadores de la empresa.

Artículo 6. Prórroga.

En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciase el presente convenio dentro del plazo fijado para ello, éste se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de una anualidad sin modificación alguna.

Artículo 7. Compensación y absorción.

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

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

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

Artículo 8. Garantías "ad personam".

Se mantendrá como garantía de tipo personal el cobro de la antigüedad de aquellos que lo estuvieran cobrando y en los importes que tengan en el momento de entrada en vigor consolidados pasando todos los trabajadores a regirse estrictamente por lo dispuesto en el presente convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y de los trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
- d) Cualquier otra función que le sea otorgada por precepto legal.

El plazo máximo de reunión de la Comisión Paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 10. Inaplicación salarial.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET a inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando de las cuentas de la empresa se desprenda la existencia de pérdidas actuales o previstas o una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinario o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinario de

Dimarts, 19 de febrer de 2013

cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. A estos efectos, no se podrá tener en cuenta los resultados de los trimestres ya cerrados con anterioridad a la firma del presente convenio.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, cuyo laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Artículo 11. Solución de conflictos colectivos.

Por lo que se refiere a la solución de conflictos colectivos que se puedan originar, ambas partes negociados, en representación de trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de conflictos laborales de carácter colectivo que puedan suscitarse.

Cuando dichos procedimientos de conciliación y mediación no tengan éxito, las partes podrán someterse voluntariamente y de común acuerdo a un arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12. Organización y control de la actividad laboral.

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

El trabajador vendrá obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constitucionales.

Artículo 13. Pruebas de alcohol y drogas.

El deber de protección que incumbe a la empresa, le obliga a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que: "Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Así pues, la empresa no puede permitir que un trabajador que se encuentre bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes de cualquier tipo lleve a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo dado que en ese estado, no está en condiciones de realizar sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. En consecuencia siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el trabajador puede haber consumido alguna de estas sustancias la empresa podrá someterlo a pruebas específicas mediante aparatos de los que dispondrá la empresa, sin que esta prueba pueda ser utilizada a efectos disciplinarios pues su finalidad no es la de conocer si el trabajador consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del trabajador, inhabilitándolo para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado.

Dimarts, 19 de febrer de 2013

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

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

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

Artículo 14. Obligaciones específicas de los conductores.

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y se le requiera para ello.

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

Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como a cualquier otro u otros que cualquiera de sus mandos le diga.

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

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

Cuando los clientes y viajeros tengan equipaje, deberá cargar y descargar las maletas de la bodega del autocar, percibiendo la compensación económica detallada en el artículo 25 exclusivamente cuando realice este trabajo.

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

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

Asimismo, realizará las tareas y será responsable de realizar la limpieza interior y exterior del autocar siendo responsable del mismo durante el servicio y dando parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta.

Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto, dando en caso contrario parte con la incidencia acontecida. Al acabar el servicio debe rellenar el parte con la información requerida por el proceso en vigor establecido por la empresa.

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

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

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

Dimarts, 19 de febrer de 2013

Y todas las demás que establezca la empresa en el ejercicio de su poder de dirección así como las recogidas en el manual del conductor de la empresa.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 15. Salarios y complementos.

Este convenio sustituye íntegramente los conceptos del convenio provincial pasando a regirse los trabajadores en este concreto apartado exclusivamente por lo regulado en el presente Convenio de empresa.

La tabla de salarios será la que figura al final del convenio para cada categoría.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará tres gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad, por importe de 30 días del Salario mensual fijado en el presente convenio.

Artículo 17. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del trabajo, tendrán una retribución específica establecida a razón de una cantidad adicional por hora nocturna trabajada y con los importes que se especifican en las tablas de este Convenio.

Artículo 18. Retribución fija de conductores a tiempo completo.

El salario de distribuye en los siguientes conceptos:

- Salario Convenio.

- Plus puntualidad con un importe anual de 741,05 durante toda la vigencia del presente convenio. Con independencia del régimen sancionador general, que establece la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, y en el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, se pacta expresamente que el trabajador perderá el importe que como concepto salarial "plus de puntualidad" percibe, si incurriera en 3 faltas de puntualidad dentro del mismo mes, o se contrastara un hábito cada mes. En razón del trastorno en el servicio que las demoras pueden ocasionar.

Al salario convenio mensual se le adicionará este complemento de disponibilidad denominado "Plus de Puntualidad", establecido en el presente convenio.

La retribución fija mensual se establece en base a la distribución del tiempo de trabajo que se ha acordado y a las horas presenciales que en este convenio y bajo esta denominación se acuerdan, cobrándose horas adicionales cuando se supere la jornada mensual establecida en el artículo 29 del presente convenio.

En cualquier caso, cuando en un mes no se alcancen las horas establecidas como jornada ordinaria, el trabajador no vendrá obligado a recuperar las mismas, ni se le podrá practicar detracción alguna de su salario de modo que salvo que se sobrepase la duración prevista en el calendario anual no se cobrarán horas adicionales regularizándose estas, de ser necesario, en el mes de disfrute de las vacaciones.

Artículo 19. Retribución fija de conductores a tiempo parcial

Aquellos que estén contratados por Contrato a Tiempo parcial percibirían el salario en proporción a la jornada contratada. Pudiendo estipularse por contrato la asignación a servicios concretos donde la retribución esté calculada en función de la duración del servicio.

Artículo 20. Retribución del personal no conductor.

El resto de categorías serán retribuidas con arreglo a la tabla que figura al final del convenio sin los complementos que anteceden.

Dimarts, 19 de febrer de 2013

Artículo 21. Horas adicionales.

Será retribuido como horas adicionales:

- a) El tiempo de servicio realizado por un trabajador contratado a tiempo completo que supere la jornada establecida en el artículo 29 del presente Convenio.
- b) El tiempo de servicio realizado por un trabajador contratado a tiempo parcial que supere la jornada que tenga pactada con la empresa.

A estos efectos, a los trabajadores que tengan la categoría profesional de conductor no se les computarán las horas de la partición de la jornada, siempre que se abone al trabajador la dieta correspondiente para que éste pueda descansar en un establecimiento de hostelería.

Al personal que no tenga la categoría profesional de conductor, la partición de la jornada no dará derecho a dietas salvo que dicha partición se produzca fuera de su ámbito de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio.

El valor de la hora adicional será el que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 22. Viajes de más de un día.

Cuando se realice un viaje de más de un día, se computará como 12 horas y media por día de viaje.

Retribución de los servicios que finalicen a partir de la 1.00 de la madrugada: cuando un servicio finalice a partir de las 1.00 de la madrugada y se dé un nuevo servicio se compensará con una hora adicional.

Artículo 23. Trabajo en festivos.

Cuando se trabaje en festivo, domingo o día de descanso semanal se abonará un mínimo de 5 horas adicionales siempre que las mismas sean de trabajo o presencia efectiva.

El trabajador podrá optar por no percibir la anterior compensación económica, siéndole compensado dicho día por un día de descanso.

Además cuando la jornada de trabajo se realice en cualquiera de los festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores o en cualquier sábado o domingo el trabajador percibirá un complemento de 13,50 EUR brutos.

Artículo 24. Dietas.

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

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

En ningún caso el importe cobrado por dietas superará el importe máximo fijado en la legislación vigente en cada momento aunque la aplicación de los valores pactados en tablas lo supere, dado que es voluntad de las partes mantener el carácter extrasalarial del presente concepto.

El concepto de Dietas deberá ser aplicado siempre que el Conductor realice su trabajo fuera de su ámbito de trabajo y no pueda realizar la comida o la cena en su ámbito de trabajo o domicilio.

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

El horario de comida se establece de 13.00 a 16.00 horas, siendo necesarias dos horas libres. Si no se cumplen las 2 horas libres, se pagará el tiempo trabajado más la comida.

Dimarts, 19 de febrer de 2013

- Cuando se queda libre desde las 11.00 horas hasta las 14.00, o bien cuando se inicie la jornada después de las 13.00 horas, no se paga comida.
- En los servicios de fábricas, se pagan comidas o cenas de ciudad (según horarios pactados).
- Los que hagan la jornada seguida, desde la mañana, se pagará la comida a partir de las 15.00 horas.
- A partir de las 22.00 horas, se pagarán cenas en todo tipo de servicios que comporten desplazamiento fuera de la localidad.

Artículo 25. Gratificación de maletas, se aplicarán en los siguientes servicios siempre y cuando sean los conductores los que tengan que estibar el equipaje.

- Cuando se sale más de un día, se abonarán 5,35 EUR.
- Cuando se sale más de un día, con escolares, se abonarán 7,96 EUR.
- Los servicios de colonias, se pagarán a razón de 4,61 EUR.
- Los servicios de traslados, se pagarán a razón de 4,61 EUR.

Estos valores serán válidos durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 26. Pago de haberes.

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

Artículo 27. Antigüedad.

Los trabajadores fijos de plantilla, en concepto de complemento personal de antigüedad en la misma empresa, tendrán derecho a percibir los importes fijos que correspondan, en función de su categoría y el tiempo de permanencia en la empresa, hasta un máximo de 2 bienios y 5 quinquenios establecidos para cada categoría en los anexos de este Convenio.

Artículo 28. Enfermedad.

Se aplicará lo dispuesto en el Convenio Provincial de Barcelona.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES y DESCANSOS

Artículo 29. Jornada laboral.

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo mensual de los conductores será de 164 horas y 55 minutos de trabajo efectivo y 1.814 horas anuales en las que se computa tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Los conductores a tiempo parcial en ningún caso sobrepasarán las 1.814 horas anuales entre efectivas y de presencia.

El resto de personal no tendrá horas de presencia y su jornada efectiva anual será de 1.770 horas.

Cómputo de la jornada de trabajo. Con carácter general, y al amparo del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, la empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo mensual.

En cualquier caso, se garantiza el cómputo de una jornada mínima diaria de 5 horas. De esta forma, todo y que la jornada de trabajo (efectiva o de presencia) del trabajador tuviese una duración inferior a las 5 horas establecidas como mínimo, este número mínimo (5 horas) sería el que se contabilizaría como jornada de aquel día.

Asimismo se podrán realizar jornadas de trabajo partidas cuando el conductor durante su jornada laboral deja de prestar ningún servicio. La duración de la partición de jornada, que no será incluida en el cómputo diario de la jornada de trabajo, no podrá ser inferior ni superior a 2 horas.

Dimarts, 19 de febrer de 2013

La empresa no podrà realitzar dicha partició sàbados, domingos o festivos excepto para el servicio de reiteración escolar de los sàbados.

En concepto de compensación cuando se establezca la jornada partida, el trabajador tendrá derecho a recibir una cuantía proporcional al tiempo de partició a razón de 4,15 EUR brutos/hora durante las dos primeras horas cuando no se realicen entre las 13 y las 16 horas.

Cuando la partició sea realizada entre las 13 y las 16 horas y el conductor disponga de dos horas libres no serán retribuidas al considerarse como horario de comida.

Artículo 30. Vacaciones.

El personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año.

Los cuadros de vacaciones se deben establecer entre la empresa y los representantes de los trabajadores siguiendo los criterios de rotatividad y armonizando en lo que sea posible la concesión de las vacaciones dentro de los períodos solicitados con las exigencias del servicio.

Artículo 31. Bolsa de vacaciones.

De la misma forma, todos los trabajadores regidos por este Convenio tienen derecho a una "bolsa de vacaciones" de acuerdo con los valores que se detallan en los anexos del Convenio, que se ha de pagar a más tardar durante el mes de septiembre. Este importe que se deberá abonar a todos los trabajadores en proporción al tiempo trabajado durante el último año, se conceptúa como compensación por gastos de desplazamiento vacacionales, teniendo la consideración de pago por gastos.

Artículo 32. Descansos y pausas.

- Descanso diario. Cada 24 horas debe tomarse un descanso diario sea este:

Normal, de al menos 11 horas consecutivas.

Normal fraccionado, tomado en dos períodos siendo el primero de 3 horas ininterrumpidas y el segundo de 9 horas ininterrumpidas, como mínimo.

Reducido: de al menos 9 horas consecutivas sin necesidad de recuperación del déficit de descanso a posteriori. En este caso no podrán tomarse más de tres períodos de descanso de este tipo entre dos períodos de descanso semanal.

Forma de practicar el descanso diario: el cómputo de las 24 horas comienza con cualquier actividad distinta del descanso, inmediatamente posterior a un descanso diario o semanal; y dentro de ese lapso de tiempo ha de encontrarse algún bloque de descanso de los arriba señalados.

Conducción en equipo: en este caso en vez de 24 horas el cómputo se hará sobre 30 horas. Debiéndose encontrar un bloque seguido de 9 horas con el vehículo detenido y siempre que disponga de literas.

- Descanso semanal. Después de un máximo de 6 jornadas de 24 horas (144 horas) tras el descanso semanal anterior, deberá comenzarse un descanso semanal.

Clases: normal y reducido.

Normal: de al menos 45 horas.

Reducido: como mínimo de 24 horas. Este período, al contrario, que el descanso diario, sí debe recuperarse dentro de alguna de las tres semanas siguientes. Es indiferente que se disfrute en el lugar de residencia del conductor o en otro lugar.

Cada minoración del descanso semanal habrá de compensarse de una sola vez acumulándose a cualquier descanso de al menos 9 horas, se podrá aprovechar para compensar en una vez más de una falta de descanso completando las horas que falten.

Dimarts, 19 de febrer de 2013

En el transcurso de dos semanas consecutivas el conductor tendrá estas dos posibilidades para practicar el descanso:

O bien, dos períodos de descanso semanal normal. (45 horas mínimo).

O bien, un período de descanso semanal normal y un descanso semanal reducido (de al menos 24 horas).

Por tanto, en ningún caso se realizaran 2 descansos semanales reducidos tomados de forma consecutiva.

- Pausas. Después de cuatro horas y media de conducción, el conductor deberá realizar una pausa de al menos 45 minutos.

Sólo se permite el fraccionamiento de la pausa en dos bloques intercalados en el período de conducción y siempre por este orden uno de 15 y otro de 30 minutos.

En cualquier caso el régimen de descansos se adaptará siempre a la legislación vigente.

Para el adecuado funcionamiento del sistema de control es imprescindible marcar en cada momento el tipo de actividad desarrollada: "conducción", "descanso", "disponibilidad" u "otros trabajos", aparte de que el no uso del selector constituye en sí una infracción autónoma (falta grave a la normativa de transporte) se sancionará como fraude si se detecta que el trabajador durante las situaciones de descanso ha mantenido el selector en presencia u otros trabajos.

Es de remarcar, además que en los tacógrafos digitales, en el supuesto de ruptura de la conducción si no se usa el selector él mismo se coloca en la posición de "otros trabajos", por lo que si el chofer en realidad se encuentra en la situación de descanso o disponibilidad no quedaría reflejado, con el consiguiente riesgo de producirse infracciones por falta de pausas o descanso.

En consecuencia forma parte de las obligaciones laborales utilizar en todo momento el selector en la forma adecuada y señalando en la hoja de servicio cualquier incidencia al respecto que deba ser tenida en cuenta.

CAPITULO V

CONTRATACIÓN

Artículo 33. Contratación a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima.

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

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

La jornada podrá ser partida, y será posible efectuar más de una interrupción si las circunstancias del servicio lo requieren con las compensaciones estipuladas en el presente convenio cuando procedan.

Artículo 34. Contratación indefinida a tiempo parcial.

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el Artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del convenio de 1.770 horas anuales del trabajador a tiempo completo comparable, incluidas las horas de presencia. Sin rebasar ese máximo anual, la forma de distribución y de realización de las horas complementarias deberá permitir que en días o meses concretos el trabajador a tiempo parcial pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

Dimarts, 19 de febrer de 2013

La empresa estará obligada a informar trimestralmente a los representantes unitarios de los trabajadores sobre la realizaci3n de horas complementarias por los trabajadores a tiempo parcial.

La realizaci3n de las horas complementarias deberá preavisarse al trabajador con un plazo de antelaci3n de un día.

La realizaci3n de horas complementarias deberá respetar en todo caso el régimen de jornadas máximas y descansos establecidos en el presente convenio colectivo. La realizaci3n de las horas complementarias será obligatoria para el trabajador siempre que se cumpla con el régimen convenido, pudiendo negarse a su realizaci3n en caso contrario, sin que pueda ser sancionado en tal caso por ello.

La retribuci3n de las horas complementarias será la correspondiente a las ordinarias, debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotizaci3n, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de Seguridad Social.

Artículo 35. Contrato fijo discontinuo.

Para las necesidades fijas y peri3dicas que no se repitan en fechas ciertas la empresa podrá utilizar la modalidad de fijo discontinuo.

Los trabajadores se irán incorporando de forma progresiva, en funci3n de las propias exigencias de la actividad que renace teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número de servicios a tenor de las circunstancias que concurren en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momento en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de la evaluaci3n de rendimiento.

La duraci3n de la actividad del trabajador contratado, se determinará, en cada campaña, en funci3n de la fecha en la que se produzca su llamamiento y la comunicaci3n de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de evaluaci3n de rendimiento en los términos que aquí se establece. El trabajador contratado en funci3n de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuesti3n, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden y forma aquí determinados. El llamamiento se realizará por Burofax, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado. El trabajador será llamado con 3 días de anticipaci3n como mínimo al día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicaci3n y que atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden de llamamiento. El trabajador que no acuda al llamamiento perderá su derecho a ser llamado y se le considerará desistido del contrato, salvo que acredite encontrarse enfermo.

Artículo 36. Informaci3n en materia de contrataci3n.

La empresa tendrá la obligaci3n de informar a los trabajadores de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversi3n de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa. Con estas solicitudes se podrá perseguir, no s3lo, la transformaci3n de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novaci3n extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novaci3n modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los trabajadores obtengan lo solicitado sino que su concesi3n quedará supeditada a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de esta para aceptar estas solicitudes.

Disposici3n transitoria

La aplicaci3n del presente convenio no comporta la aplicaci3n de ningún tipo de atrasos, ni siquiera respecto al Convenio Provincial que regía en la empresa con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo considerándose absorbidas y compensadas por las condiciones retributivas que aquí se pactan y quedando vetado el espiguelo normativo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 19 de febrer de 2013

ANEXO

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO	HORA NOCTURNA	BOLSA VACACIONES	PLUS PUNTUALIDAD	PLUS FESTIVO	HORA ADICIONAL	HORA PARTICIÓN
GRUPO 1. PERSONAL SUPERIOR							
Jefe de servicio	1.460,64	1,56	313,63	-	-	10,50	-
Inspector principal	1.296,26	1,41	295,01	-	-	9,47	-
Ingeniero licenciado	1.351,65	1,44	301,29	-	-	9,85	-
Auxiliar titulado	1.243,18	1,19	288,89	-	-	9,11	-
GRUPO 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de sección	1.326,82	1,28	298,38	-	-	9,47	-
Jefe de negociado	1.254,66	1,21	290,23	-	-	9,11	-
Oficial 1ª administrativo	1.216,70	1,11	285,84	-	-	8,70	-
Oficial 2ª administrativo	1.160,52	1,06	279,48	-	-	7,97	-
Auxiliar administrativo	1.091,91	1,01	271,56	-	-	7,66	-
Asp. administrativo 16-17 años	592,79	0,66	215,32	-	-	-	-
GRUPO 3. PERSONAL MOVIMIENTO							
Jefe estación 1ª	1.345,61	1,28	300,34	-	-	9,85	-
Jefe estación 2ª	1.214,81	1,11	285,63	-	-	8,95	-
Jefe administración 1ª	1.346,27	1,28	300,40	-	-	9,85	-
Jefe administración 2ª	1.214,81	1,11	285,63	-	-	8,95	-
Administrativo en ruta	1.138,76	1,01	276,89	-	-	7,88	-
Conductor	1.345,82	0,98	259,67	49,40	13,50	9,09	4,15
GRUPO 4. PERSONAL DE TALLER							
Jefe de taller	1.346,27	1,28	300,40	-	-	9,85	-
Encargado o contraaestre	1.265,28	1,14	291,22	-	-	9,27	-
Encargado general	1.214,81	1,11	285,63	-	-	8,95	-
Encargado almacén	1.188,42	1,09	282,67	-	-	8,70	-
Jefe de equipo	1.241,00	1,17	288,58	-	-	9,06	-
Oficial de 1ª	1.306,83	1,09	288,57	-	-	8,44	-
Oficial de 2ª	1.228,84	1,06	279,37	-	-	7,72	-
Oficial de 3ª	1.122,55	1,03	275,18	-	-	7,65	-
Lavacoches	1.098,06	1,00	272,39	-	-	7,65	-
Mozo taller	1.086,05	0,99	271,05	-	-	7,65	-

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 19 de febrer de 2013

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO	HORA NOCTURNA	BOLSA VACACIONES	PLUS PUNTUALIDAD	PLUS FESTIVO	HORA ADICIONAL	HORA PARTICIÓN
GRUPO 5. PERSONAL SUBALTERNO							
Auxiliar en ruta	892,01	0,78	44,00	-	-	-	-
Cobrador facturas	1.106,35	1,01	273,37	-	-	8,05	-
Telefonista	1.106,35	1,01	273,37	-	-	8,05	-
Portero	1.086,05	0,99	271,05	-	-	7,66	-
Vigilante	1.086,05	0,99	271,05	-	-	7,66	-

TABLAS ANTIGÜEDAD	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
GRUPO 1. PERSONAL SUPERIOR							
Jefe de servicio	40,53	81,04	162,08	243,14	324,19	405,23	486,28
Inspector principal	36,87	73,74	147,49	221,22	294,96	368,70	442,45
Ingeniero licenciado	37,73	75,45	150,90	226,35	301,80	377,25	452,70
Auxiliar titulado	31,22	62,45	124,89	187,34	249,77	312,23	374,67
GRUPO 2. PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe de sección	33,32	66,64	133,30	199,94	266,59	333,24	399,88
Jefe de negociado	31,91	63,83	127,65	191,49	255,31	319,14	382,97
Oficial 1ª administrativo	29,15	58,31	116,60	174,91	233,22	291,53	349,83
Oficial 2ª administrativo	27,48	54,95	109,92	164,87	219,81	274,78	329,73
Auxiliar administrativo	26,34	52,68	105,35	158,02	210,72	263,39	316,06
Asp. administrativo 16-17 años	17,34	34,68	69,36	104,04	138,72	173,40	208,07
GRUPO 3. PERSONAL MOVIMIENTO							
Jefe estación 1ª	33,33	66,66	133,32	199,98	266,64	333,31	399,96
Jefe estación 2ª	29,15	58,31	116,60	174,90	233,21	291,52	349,82
Jefe administración 1ª	33,33	66,66	133,32	199,98	266,64	333,31	399,97
Jefe administración 2ª	29,15	58,31	116,60	174,90	233,21	291,52	349,82
Administrativo en ruta	26,37	52,73	105,44	158,19	210,92	263,64	316,36
Conductor	28,47	56,95	113,91	170,85	227,80	284,75	341,70
GRUPO 4. PERSONAL DE TALLER							
Jefe de taller	33,33	66,66	133,32	199,98	266,64	333,31	399,97
Encargado o contraamaestre	29,86	59,73	119,45	179,18	238,90	298,63	358,34
Encargado general	29,15	58,31	116,60	174,90	233,21	291,52	349,82
Encargado almacén	28,45	56,90	113,82	170,72	227,63	284,53	341,43
Jefe de equipo	30,53	61,07	122,15	183,21	244,28	305,34	366,43

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 19 de febrer de 2013

TABLAS ANTIGÜEDAD	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
Oficial de 1ª	28,47	56,95	113,91	170,85	227,80	284,75	341,71
Oficial de 2ª	27,48	54,95	109,92	164,87	219,81	274,78	329,73
Oficial de 3ª	26,50	52,99	106,00	158,97	211,98	264,97	317,98
Lavacoches	26,02	52,00	104,02	156,02	208,04	260,04	312,06
Mozo taller	25,52	51,05	102,08	153,13	204,15	255,20	306,23
GRUPO 5. PERSONAL SUBALTERNO							
Auxiliar en ruta	20,54	41,09	82,19	123,29	164,38	205,46	246,56
Cobrador facturas	26,35	52,70	105,39	158,10	210,81	263,50	316,20
Telefonista	26,35	52,70	105,39	158,10	210,81	263,50	316,20
Portero	25,52	51,05	102,08	153,13	204,15	255,20	306,23
Vigilante	25,52	51,05	102,08	153,13	204,15	255,20	306,23

DIETAS

Dieta nacional: 18 EUR

Dieta extranjero: 40 EUR

COMPLEMENTO MALETAS

Maletas: 4,61 EUR

Maletas por día de viaje (España): 5,35 EUR

Maletas día de viaje escolares (España): 7,96 EUR

Maletas por día de viaje (extranjero): 5,35 EUR

Maletas por día de viaje escolares (extranjero): 7,96 EUR

Barcelona, 22 de gener de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès