

Dijous, 3 d'abril de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 3 de febrer de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports Municipals d'Egara, SA, per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 08006872011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la empresa Transports Municipals d'Egara, SA subscrit pels representants de la empresa, i pels dels seus treballadors el dia 14 de novembre de 2013, 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 la empresa Transports Municipals d'Egara, SA per als anys 2013-2014. (codi de conveni núm. 08006872011994) 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 TRANSPORTS MUNICIPALS D'EGARA, SA, PARA LOS AÑOS 2013-2014.

CAPÍTULO I. ÁMBITO PERSONAL, VIGENCIA, DURACIÓN, SALARIOS Y DEMÁS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio es de ámbito empresarial y afectará a todos los trabajadores de Transports Municipals d'Egara, Sociedad Anónima, hecha excepción de los altos cargos.

Artículo 2. Vigencia, duración, salarios y demás conceptos retributivos.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, a todos los efectos económicos y sociales. Su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2014. Sin embargo, todos los aspectos normativos se mantendrán vigentes en tanto en cuanto no se proceda a la firma de uno nuevo.

2. Para el primer año de vigencia del Convenio, los salarios y demás conceptos retributivos serán los que resulten de añadir un 2,5% a las tablas salariales de 2011, resultando los que se indican en tabla anexa.

3. Para el segundo año de vigencia del Convenio, salarios y demás conceptos retributivos se incrementarán en un 0,5% sobre los correspondientes a 2013.

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

1. La denuncia del Convenio, para su renegociación o revisión, se podrá formular por cualquiera de las partes, por escrito y razonadamente, detallándose los extremos objeto de revisión, presentándola a la otra parte, con una mínima antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.

2. De no formularse denuncia por cualquiera de las partes, para la renegociación o revisión y con la antelación señalada de dos meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad.

Dijous, 3 d'abril de 2014

CAPÍTULO II. PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 4. Prelación de normas.

El presente Convenio Colectivo constituirá la norma prioritaria en la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores y, con carácter supletorio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las disposiciones legales futuras que constituyeran mejoras retributivas o condiciones laborales más beneficiosas que las aquí establecidas, resultarán de aplicación siempre que, en cómputo anual, o valoradas conjuntamente, superen las de este Convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Lo pactado en el presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente, debiéndose renegociar íntegramente en el supuesto de que se procediera a su modificación parcial o declaración de nulidad por la jurisdicción competente.

CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL, FIESTAS A FAVOR, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 7. Jornada laboral.

1. La jornada laboral será de 1.702,4 horas anuales para el todo el tiempo de vigencia del Convenio, que se concretan en cinco días de trabajo y dos de descanso seguidos por semana, hecha deducción de catorce festivos.

2. La implantación de turnos partidos de trabajo, por exigencia del servicio o mejora de la red, podrá comportar hasta un treinta por ciento (30%) de la totalidad de los servicios y efectuado por personal voluntario. De no cubrirse el cupo con voluntariado, se realizará entre todos los Conductores-Perceptores de la Compañía, de menor antigüedad.

3. Sin perjuicio de lo anterior y en función de las necesidades del servicio, la empresa está facultada para la organización del trabajo, respetándose el descanso mínimo entre jornadas de doce horas diarias y sin que la jornada de trabajo supere las nueve horas al día.

Artículo 8. Fiestas a favor.

1. Se trata de las que, con carácter obligatorio y en función del calendario anual, determina la Generalitat de Cataluña y, en su caso, el gobierno de la nación, que se concretan, en la actualidad, en catorce al año. Dado el carácter público del servicio prestado por la empresa, su disfrute no siempre coincide con su fecha oficial.

2. El disfrute de tales fiestas se efectúa en la forma siguiente:

a) coincidiendo con la no realización del servicio según cuadrante;

b) en función de los servicios, a iniciativa de la empresa, procurando su unión a descansos semanales; y,

c) a instancia del interesado, con la suficiente antelación, siempre a tenor de las necesidades del servicio. De solicitarse su inmediata realización, se atienden únicamente aquéllas que permite el servicio, según orden de petición efectuado.

3. Tendrá la misma consideración el día de producción añadido de los años bisiestos (29 de febrero) y se hará extensivo a todos los trabajadores integrantes del Cuadrante ordinario de Servicios.

4. Al menos con dos meses de antelación a la finalización del año, serán comunicadas por la empresa.

Artículo 9. Vacaciones.

1. El personal afectado por este Convenio disfrutará de 31 días naturales, comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre con criterios de rotación y sin que puedan tener inicio en día de descanso semanal. No obstante, salvo imponderables derivados de la prestación y necesidades del servicio, se llevarán a cabo dentro de los meses de julio a septiembre.

Dijous, 3 d'abril de 2014

2. Se establece una bolsa de vacaciones, para cada uno de los trabajadores de la empresa y con independencia de su categoría profesional, que se fija en 226,50 EUR para el año 2013 y en 227,63 EUR para 2014. Su disfrute íntegro, en distinto periodo del antedicho, incrementará tal bolsa a la suma de 522,70 EUR en el primer año de vigencia del Convenio y de 525,31 EUR para el segundo año.

3. El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores, de tal manera que todos los trabajadores conozcan la fecha de sus respectivas vacaciones, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

Artículo 10. Licencias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas, previa o, en su caso, posterior justificación y aviso a la empresa, por los motivos y tiempos siguientes:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuges y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El desplazamiento del trabajador por tales motivos fuera de Cataluña, supondrá la ampliación de la licencia tres días más, que totalizará seis días naturales.

c) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El desplazamiento del trabajador por tales motivos fuera de Cataluña, supondrá la ampliación de la licencia dos días más, que totalizará cuatro días naturales.

d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Dos días naturales para asuntos privados. Se podrán conceder siempre que se soliciten, al menos, con cinco días de antelación a la fecha prevista.

f) El tiempo indispensable, inherente al cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, así como de visita médica justificada documentalmente, previa solicitud al efecto con la máxima antelación posible, a fin de prever relevo.

g) Una hora diaria por lactancia, natural o artificial, de hijo menor de nueve meses. Corresponderá su disfrute al padre o a la madre, indistintamente, si ambos trabajan. Podrá sustituirse, a elección del interesado, por reducción en media hora diaria de la jornada, al principio o final de la misma. Con carácter supletorio, se estará a lo que resulta del contenido del art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

2. La pareja de hecho estable con un periodo de convivencia mínimo de seis meses, que acredite documentalmente serlo y ostentar el periodo de convivencia mínimo aludido, al menos mediante certificado de convivencia e inscripción en el registro correspondiente de parejas de hecho o escritura notarial, tendrá a los efectos la misma consideración del cónyuge.

3. La remuneración a percibir, en días de licencia, vendrá constituida por salario base, plus de Convenio y, si se percibieran los mismos, antigüedad y complemento personal.

Artículo 11. Excedencias.

1. Las excedencias sindicales, así como las contempladas como forzosas en la Legislación vigente, comportarán, a su finalización, la inmediata y obligatoria reincorporación del trabajador en idéntico puesto de trabajo al que tuviese en el momento en que se inició la misma.

2. Las excedencias voluntarias podrán solicitarse alcanzada una antigüedad mínima en la empresa de un año, y se concederán con una duración mínima de dos años y de cinco como máximo, sin que pueda ejercitarse nuevamente tal derecho hasta haber transcurrido cuatro años desde el final de la anterior. Las peticiones se resolverán en el término máximo de un mes, contadero desde el día en que fueren cursadas. Decaerá el derecho de reingreso en la empresa de no solicitarse el mismo con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización. El tiempo de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad en la empresa y la reincorporación tendrá lugar en el momento en que se produzca una vacante en la categoría a que pertenezca el solicitante.

Dijous, 3 d'abril de 2014

3. Se reconoce el derecho del trabajador a constituirse en excedencia voluntaria especial, de duración inferior a dos años, siempre que su antigüedad mínima en la empresa sea también de un año, cuyas condiciones y circunstancias de concesión serán objeto de estudio en cada caso por parte de la Comisión Paritaria del Convenio y con la esencial finalidad de que su disfrute no entorpezca o distorsione la prestación del servicio. El ejercicio del derecho podrá peticionarse de nuevo tras haber transcurrido tres años desde la finalización del anterior.

CAPÍTULO IV. DERECHOS SINDICALES Y COLECTIVOS. COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES.

Artículo 12. Comité de empresa.

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

Artículo 13. Competencias del comité de empresa y garantías sindicales.

1. Además de las establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y normas concordantes, le corresponderán las siguientes competencias:

- a) Emitir informe con motivo de la incoación de expediente contradictorio, previo a la imposición de sanciones, de carácter grave o muy grave.
- b) Ser informado de la imposición de cualquier sanción, con independencia de la gravedad de la misma.
- c) Informar con respecto a modificaciones decididas por la empresa en relación a cuadrante de servicios, horarios, tiempos, calendarios de fiestas y contratación.

2. El Comité de Empresa gozará de las garantías sindicales que le confiere el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y demás normas laborales.

Artículo 14. Asambleas.

1. La celebración de las mismas podrá ser peticionada, exclusiva e indistintamente, tanto por parte del Comité de Empresa como por un número mínimo de trabajadores del cincuenta por ciento, más uno, de la plantilla total de la empresa.

2. Se llevarán a cabo en el Centro de Trabajo, mediante preaviso a la Dirección de la empresa de, al menos, 24 horas de antelación a la fecha prevista para su celebración. Únicamente podrán asistir a ellas los trabajadores libres de servicio. El Comité de Empresa será responsable del cumplimiento de lo antedicho, al igual que de los hechos que, en el transcurso de la misma, pudieren tener lugar.

Artículo 15. Tablones de anuncios.

La Dirección colocará un tablón de anuncios en el Centro de Trabajo, a disposición exclusiva del Comité de Empresa, y otro para las Secciones Sindicales, que serán responsables de lo publicado en los mismos, de constar la firma de sus miembros o de su sindicato.

Artículo 16. Lugar de reunión.

La Empresa dotará al Comité de Empresa de un local, con los medios de mobiliario suficientes para el desarrollo de las actividades que le son propias.

Artículo 17. Horas sindicales.

1. Los trabajadores, que ostenten la condición de representantes de los trabajadores, tendrán derecho a 25 horas mensuales retribuidas, para el desarrollo de las actividades propias de su cargo.

2. Podrán acumularse, por tal concepto, hasta un máximo de 80 horas mensuales en una sola persona, en los supuestos en que la misma proceda.

Dijous, 3 d'abril de 2014

Artículo 18. Cuota sindical.

Se deducirá directamente la cuota sindical de la nómina de cada mes de aquellos trabajadores que así lo soliciten y acrediten su afiliación a cualquier Sindicato.

Artículo 19. Secciones sindicales.

1. Se reconocerán las Secciones sindicales en el seno de la empresa, a tenor de lo establecido en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las Secciones sindicales dispondrán de 85 horas mensuales para todas ellas en conjunto, a fin de desarrollar las actividades que les son propias, que serán distribuidas en función de su respectiva representatividad en el Comité de Empresa, sin perjuicio de que puedan acordar eventuales modificaciones futuras en dicha distribución.

Artículo 20. Retribución.

Los Representantes de los trabajadores, tanto los miembros del Comité de Empresa como los integrantes de las Secciones sindicales, percibirán el devengo íntegro de los pluses salariales o extrasalariales correspondientes a los días en que dejen de prestar servicio efectivo, con motivo del ejercicio por parte de los mismos de tarea sindical, dentro del crédito horario de que disponen.

Artículo 21. Canon de negociación.

A petición individualizada de los trabajadores de la empresa, se deducirá el importe correspondiente al canon de negociación del Convenio, en favor de los distintos Sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del mismo, según contenido del artículo 11 de la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, fijándose en la suma de 33,58 EUR.

CAPÍTULO V. UNIFORMIDAD, VEHÍCULOS, ROTACIÓN, RETENES Y RELEVOS.

Artículo 22. Uniformidad.

La Empresa dotará al personal de la misma de la uniformidad necesaria, que resultará de inexcusable utilización y que se concreta en:

1. Para los conductores-perceptores de nueva incorporación:

a) Para época estival: tres polos de manga corta (se verá la posibilidad de que los polos de verano dispongan de bolsillo), dos pantalones, americana, bolsa-macuto y un par de zapatos negros.

b) Para época invernal: dos camisas de manga larga o corta, dos pantalones, una corbata, un chaleco o un jersey (se verá la posibilidad de optar por rebeca), un anorak con distintivo y un par de zapatos negros.

2. Para los conductores-perceptores de antigüedad en la empresa igual o superior a un año, previa solicitud al respecto y en función de sus necesidades.

3. Para el personal femenino, el pantalón podrá ser sustituido por falda a petición de la interesada; camisa o polo con corte femenino y zapatos propios de su género.

4. Para el personal de taller y limpieza: un jersey, dos monos de manga larga con logotipo y anorak, para invierno; y, para verano, otros dos monos de manga corta. Asimismo, serán dotados de un par de botas de seguridad. También previa solicitud y en función de sus necesidades.

5. El personal de Inspección utilizará la misma uniformidad, salvo alguna excepción, que los conductores-perceptores.

6. Queda expresamente excluido de uniformidad todo el personal de dirección y administrativo y, por tanto, sin derecho a dotación de prendas de ropa o calzado.

7. Desde el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, la camisa y corbata de los conductores-perceptores será sustituida por un polo. No obstante y en cualquier caso, la utilización de camisa comportará necesariamente también la de corbata.

Dijous, 3 d'abril de 2014

8. El personal de taller y limpieza percibirá un plus por uniformidad equivalente a 35,91 EUR mensuales en 2013 y de 36,08 EUR en 2014.

Artículo 23. Vehículos, rotación y relevos.

1. la empresa respetará la asignación de vehículo a cada pareja de conductores, siempre que las disponibilidades lo permitan. Se tendrá en cuenta la rotación de líneas y horarios.

2. La rotación en líneas y jornadas se efectuará semanalmente en la totalidad de los conductores. No obstante, atendiendo a cierto sector de los mismos, previa formación de pareja y siempre que la misma se mantenga, a pesar de la rotación, podrán intercambiarse los servicios, manteniendo turnos de mañana y de tarde, previa comunicación escrita al Inspector de servicio. Ello, salvo casos de extrema necesidad (enfermedad, vacaciones, etc.). Caso de rompimiento de la pareja, se concederá un plazo para encontrar sustituto del ausente y, de no conseguirlo, se encuadrarán en la plena rotación.

3. El Inspector estará facultado para cambiar cualquier vehículo de línea, por necesidades de servicio o de mantenimiento de tales vehículos.

4. Los relevos de Conductores se continuarán realizando en la forma habitual. No obstante, se estudiarán puntos alternativos de común acuerdo, dando preferencia a los que se soliciten realizar en las terminales de línea.

5. A tenor del contenido del art. 12 del RD 1561/95, de 21 de septiembre, la jornada de trabajo podrá comenzar o finalizar tanto en el centro de trabajo, como en alguna de las paradas del servicio.

CAPÍTULO VI. PRÉSTAMOS AL PERSONAL, ANTICIPOS SALARIALES, SEGUROS DE VIDA, REVISIONES MÉDICAS Y PASES GRATUITOS.

Artículo 24. Préstamos al personal y anticipos.

1. Todos los trabajadores, con una mínima antigüedad en la empresa de doce meses, tendrán derecho, una vez al año y en concepto de gastos extraordinarios, a un préstamo dinerario de hasta 2.500,00 EUR. Su importe se amortizará, sin intereses, en las dieciséis nóminas inmediatamente posteriores a la de su concesión, mediante deducción prorrateada de la nómina en la cifra que resulte. Corresponderá a la Comisión Paritaria emitir informes sobre su procedencia, previo estudio de las causas invocadas por el solicitante.

2. No procederá la concesión de un nuevo préstamo, hasta haberse amortizado en su totalidad el anterior.

3. Podrán solicitarse anticipos de nóminas, a tenor de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%) del salario mensual.

Artículo 25. Seguros de vida.

La Empresa contratará, con compañía solvente, un seguro de Vida e Invalidez Permanente para todos sus trabajadores, susceptible de indemnización en caso de accidente laboral, con los siguientes capitales asegurados:

a) de 30.050,61 EUR por Fallecimiento o Invalidez Permanente Absoluta.

b) de 18.030,36 EUR por Invalidez Permanente Total.

Artículo 26. Revisiones médicas.

1. Al menos una vez al año por cuenta y cargo de la empresa, se efectuará revisión médica de todo su personal. En todo caso, se practicará con carácter obligatorio a todo el de nueva incorporación antes de su ingreso al trabajo y, de no ser posible y con carácter preferente, dentro de los primeros quince días de permanencia en la empresa, especialmente a los trabajadores que vayan a desempeñar las funciones de conductor-perceptor o de Taller.

2. A fin de prevenir riesgos que pudieran afectar a la seguridad de los trabajadores o de los usuarios, o de ambos al mismo tiempo, al amparo de lo dispuesto en la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales, la empresa podrá interesar el sometimiento a revisión médica obligatoria, que se realizará dentro de la jornada laboral, de aquellos trabajadores en los que aparecieran indicios de la existencia de factores de riesgo que, de considerarse de carácter inminente por la Dirección, podrán suponer el aplazamiento de la incorporación al puesto de trabajo hasta la realización de la revisión, sin perjuicio de mantener su retribución salarial.

Dijous, 3 d'abril de 2014

3. la empresa entregará, en concepto de ayuda para ello, la suma total alzada de 66,74 EUR por una sola vez, a los trabajadores a quienes, a partir del uno de enero de 2013, se les diagnostique por facultativo idóneo la necesidad de utilizar gafas o de corregir la graduación de los cristales de las que ya vinieren utilizando, previa justificación documental de su adquisición por el trabajador de que se trate. Para el segundo año de vigencia del Convenio, la antedicha suma será de 67,07 EUR.

4. La rotura de gafas, cuya utilización haya sido diagnosticada previamente, comportará su reparación a cargo de la empresa, previa justificación de tal incidente en horas de trabajo.

Artículo 27. Pases a favor.

1. la empresa concederá pase gratuito a todo su personal, sus respectivos cónyuges (no separados legalmente), así como a sus hijos hasta su mayoría de edad, salvo que, alcanzada la misma, acrediten cursar estudios de grado medio o superior y no realicen actividad laboral alguna.

2. También dispondrán del mismo los padres de empleados de la empresa, los cónyuges viudos de ex-empleados y sus huérfanos menores de edad, así como otros familiares de empleados que se encuentren a su cargo y que padezcan disminuciones psíquicas. Se requerirá en todo caso la acreditación documental de la convivencia con ellos, de su grado de parentesco y de que sus ingresos no excedan del doble del salario mínimo interprofesional, caso de ser pensionistas.

3. La pareja de hecho de cualquier empleado de la empresa se equipara al cónyuge, requiriéndose la acreditación fidedigna de dicha condición.

4. La renovación anual de pases precisará la acreditación documental del mantenimiento de su estado civil y la concurrencia de los requisitos por los que fue concedido en su día.

5. La jubilación del trabajador de la empresa comportará su inmediato derecho a pase gratuito y vitalicio a su favor y al de su cónyuge, siempre que ostente una antigüedad mínima de diez años en la empresa al producirse el hecho causante. Bastarán cinco años de antigüedad, caso de declaración de Invalidez Permanente Absoluta del trabajador. Anualmente, al renovarse los pases de los cónyuges, deberá acreditarse el mantenimiento de la convivencia conyugal.

CAPÍTULO VII. PERMISO DE CONDUCCIÓN, PRIVACIÓN DEL MISMO, MULTAS NO IMPUTABLES Y CERTIFICADOS DE APTITUD PROFESIONAL.

Artículo 28. Permiso de conducción y privación del mismo.

1. El coste de la renovación del permiso de conducción de clase D de los trabajadores en plantilla en la empresa será sufragado en su integridad por la misma, previa presentación de justificación documental al respecto.

2. El trabajador seguirá percibiendo el salario inherente a su categoría y realizando otras tareas en las dependencias de la empresa y según necesidades del servicio, cuando se vea privado, por decisión judicial, del permiso de conducir, como consecuencia de un accidente de tráfico, conduciendo vehículos de la empresa. Se exceptúan los casos de suspensión del permiso, que tengan como causa el consumo o ingestión de alcohol o sustancias estupefacientes, psicotrópicas o alucinógenas.

3. La retirada del permiso de conducir derivada de la conducción de vehículos ajenos a la empresa que requiere estar en posesión de las licencias de clase C-2 y/o D, comportará el pase automático del trabajador a la situación de excedencia forzosa durante la totalidad del periodo de privación del permiso.

Artículo 29. Multas no imputables.

1. la empresa sufragará el importe íntegro de aquellas multas impuestas a cualquier Conductor de la Compañía, con motivo de conducir vehículos de la misma, por causas ajenas a su voluntad y necesidades del servicio.

2. El Conductor está obligado a informar de la imposición de multas a su llegada a las dependencias de la empresa.

Artículo 30. Certificados de aptitud profesional.

La organización y el coste de los mismos, instaurados por el Real Decreto 1032/2007 y relativos a los Conductores-Perceptores, serán asumidos por la empresa.

CAPÍTULO VIII. MEJORAS ASISTENCIALES E INDEMNIZATORIAS Y PLUS ESCOLAR.

Artículo 31. Incapacidad temporal.

1. La derivada de accidente de trabajo comportará el complemento por parte de la empresa de la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien (100%) de la base reguladora de tal prestación.

2. La derivada de enfermedad común comportará el complemento por parte de la empresa de la diferencia de la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien (100%) de la base reguladora de la misma, siempre que la enfermedad comporte hospitalización y hasta un máximo de quince días del alta hospitalaria, salvo que tenga su origen en accidente ocurrido, fuera de horas de trabajo, con motivo de la prestación de servicios, que presuman su carácter de retribuidos.

Artículo 32. Jubilación, premio de jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial.

1. La jubilación con plenitud de derechos tendrá lugar a partir del cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación cuando corresponda, momento a partir del cual podrá llevarla a cabo, siempre que cumpla además los requisitos precisos para la percepción de la pensión correspondiente.

2. En méritos de lo antedicho, la empresa se compromete a cubrir, con personal fijo, un mínimo de tantos puestos de trabajo como conductores-perceptores de la Compañía pasen a la situación de jubilación, hecha excepción de las sustituciones con contratos de relevo a que luego se aludirá, sin que resulte preciso que las mismas deban tener lugar inmediatamente después de producirse el hecho de la jubilación, pudiendo anticiparse o postdatarse. El exceso de contrataciones fijas sobre las jubilaciones computará para jubilaciones futuras.

3. El ejercicio anticipado del derecho a la jubilación, en los casos que pueda realizarse, comportará un premio por tal concepto, consistente en una cantidad alzada de 7.880,75 EUR, si optan por jubilarse anticipadamente a los 60 años de edad; 4.597,10 EUR, si lo hacen al cumplir los 61 años de edad; 2.955,28 EUR, al cumplir los 62 años; 2.298,55 EUR, si lo hacen al cumplir los 63 años; 1.313,45 EUR, al cumplir los 64 años de edad; y 820,92 EUR, tras cumplir los 65 años de edad.

4. Para la percepción del premio, se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, en el momento del cese definitivo.

5. Si durante la vigencia del Convenio se redujera o prolongara la edad legal de jubilación, en idénticos términos lo haría la anterior escala.

6. Podrá anticiparse la jubilación de cualquier trabajador un año antes de su jubilación ordinaria, sin merma de sus derechos, a petición de éste y mediante su sustitución por otro trabajador, en la modalidad de contratación regulada por la legislación vigente.

7. La jubilación parcial, que se acomodará en todo momento a la normativa vigente, supondrá la posibilidad de acceder a la misma, de común acuerdo entre Empresa y trabajador en cada caso concreto, a partir del cumplimiento de este último de la edad que posibilita la Legislación vigente al respecto y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, reuniendo los requisitos precisos para la percepción de la prestación correspondiente y concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. A tales fines, a tenor del Real Decreto-Ley 5/2013, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la empresa y el Comité de Empresa, de forma unánime, suscribieron el pasado día 25 de marzo de 2013 un Acuerdo para el establecimiento de un Plan de Jubilación Parcial para su personal, que fue presentado ante el Centro de Atención e Información de la Seguridad Social de Terrassa (CAISS) el día 12 de abril de 2013, con vigencia hasta 31 de diciembre de 2018.

Artículo 33. Plus escolar.

Todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional, percibirán en 2013, la suma anual de 59,94 EUR por hijo, pagadera entre los meses de septiembre y octubre, en tanto en cuanto acrediten documentalmente que tales hijos, cursando estudios de Enseñanza Primaria, Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional o Universitarios, no realicen actividad laboral alguna. Dicha suma será de 60,23 EUR en 2014.

Dijous, 3 d'abril de 2014

CAPÍTULO IX. PROMOCIÓN DE TRABAJADORES.

Artículo 34. Promoción de trabajadores.

1. Todos los trabajadores tendrán derecho a promocionarse dentro de la empresa y ésta vendrá obligada a señalar, mediante el tablón de anuncios, los puestos de trabajo vacantes, a fin de que cualquier trabajador pueda optar a la subsiguiente convocatoria y oposición. El Comité de Empresa tendrá derecho a verificar los resultados de las pruebas o ejercicios, como garantía de transparencia del proceso selectivo.
2. En el caso de que, tras la prueba de promoción interna, la empresa considere que ningún trabajador cumple con el perfil adecuado, podrá optar por la selección externa.

CAPÍTULO X. CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 35. Contratación.

1. No procederá el otorgamiento de contrato de formación al personal destinado a ostentar la categoría de conductor-perceptor.
2. El salario de los contratos formativos no podrá ser inferior al mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
3. Las eventuales reestructuraciones de plantilla comenzarán, dentro de cada grupo profesional, por los trabajadores de menor antigüedad en la empresa.
4. La empresa se compromete a que, durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, el número de Conductores-Perceptores fijo de plantilla ascenderá a 106, siempre y cuando los servicios regulares del Cuadrante no sean inferiores a dicho número en cada uno de los años de vigencia del Convenio.
5. La eventual contratación temporal de trabajadores se acomodará en todo momento a los requisitos formales y demás que establece su normativa específica. No obstante, su duración podrá alcanzar hasta los doce meses dentro de un periodo de dieciocho.
6. Antes de la finalización del primer semestre del segundo año de vigencia del Convenio tendrá lugar la transformación en indefinidos de 8 contratos temporales.
7. A sus respectivos vencimientos, serán transformados en indefinidos los tres contratos de trabajo que cubren jubilaciones parciales y que tuvieron inicio con anterioridad al año 2012.

Artículo 36. Condiciones de trabajo.

Podrán modificarse sustancialmente las condiciones de trabajo, con carácter individual o colectivo, en base a probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. El acuerdo empresarial al respecto requerirá un previo periodo de consultas máximo de treinta días con los representantes de los trabajadores y la decisión al respecto, caso de desacuerdo, será ejecutiva. No obstante, podrá recurrirse en proceso de conflicto colectivo o individual, en su caso, así como percibir las indemnizaciones a que haya lugar, en caso de optar los afectados por la rescisión contractual.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 37. Procedimiento sancionador.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la misma, a tenor de la graduación de las faltas y sanciones que, más adelante, se establecen.
2. Se requerirá la audiencia del interesado, con carácter previo, a la imposición de sanción por falta leve. En los demás casos, procederá la incoación de expediente contradictorio en el que se dará traslado de los hechos objeto del mismo al interesado, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente, si constare afiliación del afectado a un sindicato representativo, cuya Sección Sindical se hallare constituida. El término de alegaciones no podrá superar los siete días hábiles y, transcurrido el mismo, la Dirección impondrá la sanción que estime pertinente, contra cuya decisión podrá recurrirse ante el Juzgado de lo Social en los plazos legales para ello.

Dijous, 3 d'abril de 2014

3. La incoación de expediente por presunta comisión de falta muy grave podrá comportar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y durante el tiempo de sustanciación del expediente, sin perjuicio de la sanción que proceda. Todo ello, a resultas de la decisión última de los Tribunales al respecto.

4. Las eventuales sanciones por falta grave habrán de imponerse en el término máximo de treinta días naturales, contaderos a partir del de inicio de expediente y, las muy graves, en el de cuarenta y cinco días.

Artículo 38. Graduación de faltas.

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Falta de aseo, limpieza personal o uniformidad.

b) Falta de diligencia o atención en la conservación y cuidado del material. Si, como consecuencia de ello, se irrogara daño al mismo, podrá considerarse falta grave o incluso muy grave.

c) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

d) Discusiones o actitudes airadas, blasfemar o insultar a compañeros de trabajo o terceros, que puedan comportar deterioro de la imagen empresarial y de sus miembros. Si produjeran escándalo notorio, podrán considerarse graves o muy graves.

e) Faltar al trabajo una vez al mes sin causa justificada.

f) Falta de puntualidad en el inicio del servicio, igual o superior a diez minutos y hasta un máximo de tres al mes. Podrá considerarse falta grave el exceso del número antedicho.

2. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) No presentar el parte de baja oficial por enfermedad en el término de 48 horas siguientes a su expedición, salvo la acreditación de causa justificativa que lo impida, así como de los eventuales partes semanales de confirmación.

b) Faltar al trabajo dos veces al mes sin causa justificada.

c) Mantener discusiones violentas con compañeros de trabajo, superiores o clientes.

d) Alegación de causas falsas para la obtención de licencias.

e) Reiteradas faltas de aseo, limpieza personal o uniformidad.

f) No comunicar inmediatamente los cambios familiares, que afecten a la Seguridad Social. La falta maliciosa en datos, comportará su calificación como muy grave.

g) Simular enfermedad o accidente.

h) Desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. De comportar manifiesto quebranto de la disciplina o perjuicio notorio para la empresa, se considerará falta muy grave.

i) Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

j) Imprudencia en la prestación del servicio. De implicar riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, instalaciones o usuarios, se considerará falta muy grave.

k) La embriaguez habitual no estando de servicio, pero vistiendo el uniforme que permita identificar a la empresa. De estar prestando servicio, se considerará falta muy grave.

l) Dedicarse a tareas particulares en tiempo de servicio, sin gozar de permiso para ello.

m) Utilizar herramientas o elementos patrimoniales de la empresa para asuntos propios.

n) Utilización por parte de terceros de pases concedidos a los trabajadores de la empresa y a sus familiares.

Dijous, 3 d'abril de 2014

o) Retirar elementos mecánicos o electrónicos, así como máquinas de los autobuses sin la debida autorización, salvo por necesidades del servicio.

3. Ostentarán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Ingestión de bebidas alcohólicas, embriaguez o consumo de estupefacientes, psicotrópicos o alucinógenos estando de servicio.

b) El acoso o intento de agresión sexual.

c) Agredir a compañeros de trabajo, superiores o terceros, en el transcurso de la jornada laboral.

d) El fraude o deslealtad en las tareas encomendadas y el hurto, robo o apropiación indebida practicados en las dependencias empresariales.

e) La trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza.

f) El abandono de servicio, que afecte a su seguridad o regularidad, excepto para atender necesidades fisiológicas o por necesidades del servicio.

g) El abuso de mando o de autoridad.

h) Falsear u omitir intencionadamente datos en informes o partes.

i) La condena por delitos de hurto, robo o apropiación indebida por hechos extraempresariales, así como aquella que supere los seis años de duración, con independencia del delito por el que se haya impuesto.

j) Violar el secreto de la correspondencia.

k) Disminuir continuada y voluntariamente el rendimiento normal de trabajo.

l) Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

m) No informar a la empresa del diagnóstico de enfermedad que pueda poner en peligro la seguridad en la conducción.

n) La reincidencia en falta grave por dos veces, producida en un plazo máximo de seis meses desde la comisión de la primera.

Artículo 39. Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendida la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a dos meses; despido.

Artículo 40. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de ella y, en todo caso, a los seis meses de su comisión.

CAPÍTULO XII. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 41. Salario base.

Tendrá los valores que, como anexo y para las distintas categorías profesionales, se detallan en este Convenio Colectivo.

Dijous, 3 d'abril de 2014

Artículo 42. Plus convenio.

Tendrá los valores que se indican en el antedicho anexo del Convenio, gozando de la consideración de complemento del salario base, formando con el mismo un todo a percibir por la jornada laboral, excluyendo expresamente del cómputo de antigüedad.

Artículo 43. Horas extraordinarias.

1. Se entenderán como tales todas las que realicen fuera de la jornada laboral ordinaria.
2. Se abonarán, para el año 2013, a razón de la cantidad alzada, que se señala en el anexo del Convenio, con independencia de su condición o día y sin perjuicio de su adecuación en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.
3. Todas ellas tendrán la consideración de estructurales, habida cuenta de que responden a circunstancias de periodos punta de producción, sustitución de compañeros, ausencias imprevistas, cambios de turno o cualquier eventualidad de naturaleza o carácter similar a las expresadas.

Artículo 44. Plus conductor-perceptor.

Es un complemento de puesto de trabajo propio del conductor que efectúe, con carácter simultáneo, la función de cobrar. Su importe será, en 2013, de 125,83 EUR por mes, hecha excepción del periodo vacacional. En 2014 será de 126,46 EUR.

Artículo 45. Plus de nocturnidad.

1. Comprende las horas trabajadas entre las 22 h. y las 6 h. y supondrá una retribución incrementada en un 25% sobre el salario base, en relación con las horas trabajadas en dicha franja horaria. Se exceptúan los supuestos en que se haya establecido determinado salario, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.
2. Los conductores-perceptores percibirán por tal concepto y como cantidad alzada en 2013, en función del tiempo promediado, la suma de 17,95 EUR mensuales y, en 2014, de 18,04 EUR.

Artículo 46. Plus especial lavacoches.

Es un complemento de puesto de trabajo del personal que ostenta la categoría de Lavacoches, con independencia del carácter nocturno por su propia naturaleza de su salario, cuya retribución es equivalente a la del precedente plus de nocturnidad.

Artículo 47. Antigüedad.

1. Es un complemento personal consistente en los porcentajes que se señalan a continuación, en función del tiempo de permanencia en la empresa y a aplicar sobre el salario base, de forma que:

El porcentaje por años de antigüedad quedaría de la siguiente forma:

- a partir de 2 a 4: 3%
- de 4 a 9: 6%
- de 9 a 10: 12%
- a partir de 10 años: 14%
- a partir de 11 años: 16%
- a partir de 12 años: 20%
- a partir de 13 años: 24%

2. A partir de los 14 años, se devenga un máximo de 3 quinquenios del 12% calculados, en cualquier caso, sobre el salario base. Así, a los 14 años, corresponde el 36%; a los 19 años, el 48%; y, a los 24 años, el 60%.

Artículo 48. Plus productividad.

1. Es un complemento de puesto de trabajo, que se devenga por mes, hecha excepción del periodo vacacional. Se excluye del mismo al personal de Inspección y Administrativo. Su cuantía se establece, para el año 2013, en la suma de

Dijous, 3 d'abril de 2014

115,99 EUR mensuales, equivalentes a 5,69 EUR por día efectivamente trabajado. En 2014, será de 116,57 EUR mensuales, equivalentes a 5,72 EUR día, percibiéndose como contraprestación a las siguientes funciones:

a) Genéricas:

- Salvo que mediare justificación, la Dirección prohibirá o aplazará la incorporación al trabajo del empleado que se presentare después de la hora prevista para el inicio del servicio. Las horas no trabajadas con tal motivo no serán remuneradas. El primer retraso supondrá su incorporación al puesto de trabajo y, en la segunda ocasión dentro de la misma semana, quedará a disposición de su Superior, el cual decidirá sobre su permanencia o ausencia.

- El trabajador colaborará con la empresa en aquellas pruebas que ésta realice, en vistas a mejorar tanto condiciones de trabajo como calidad del servicio y en aquellas tareas que comporten un mejor funcionamiento o mantenimiento del material.

- El trabajador responderá de la pérdida de dinero o valores bajo su custodia, salvo en los casos de sustracción denunciada ante la Autoridad.

- Actuar con cortesía y amabilidad en el trato, ante cualquier petición de información por parte de los usuarios, atendiéndoles con la debida diligencia.

- Abstenerse de frases o actitudes soeces, incluso mediando provocación por parte de terceros.

- En caso de retraso superior a diez minutos sobre el horario previsto, el Conductor contactará, a través de la emisora, exponiendo tal incidencia, a fin de ser puesto en hora por parte del Inspector de guardia.

- Asegurará la prestación del servicio hasta la llegada de su relevo, remunerándose el exceso de jornada realizada. Tal prolongación se limitará a un máximo de una vuelta, de tratarse de conductor-perceptor.

- Para prevenir convenientemente su sustitución, el conductor-perceptor avisará antes de las 10 horas de la víspera que se vaya a producir su ausencia.

- Abstenerse de llevar fuera de las dependencias empresariales, salvo autorización expresa en tal sentido, objetos propiedad de la empresa.

- Dar cuenta inmediata de eventuales suspensiones o licencia de conducir.

- No fumar en vehículos propiedad de la empresa.

- El conductor-perceptor se abstendrá de iniciar la salida de parada de regulación antes de la hora indicada en la tablilla, salvo expresa indicación en contra del Inspector.

- Ir provisto, en el transcurso del servicio, de los originales de su DNI y del permiso de conducir en plena vigencia.

- Informar inmediatamente por la emisora y otro medio a su alcance de cualquier accidente o incidente de circulación, tomando los datos precisos y haciendo el pertinente informe, absteniéndose de firmar documentos a la policía, sin la presencia de un Inspector.

- Caso de accidente con heridos, facilitar la ayuda humanitaria precisa y no ausentarse del lugar de los hechos, ni desplazar el vehículo, salvo en caso justificado, de auxilio o cumplimiento de orden al respecto. Igualmente, en caso de traslado de usuarios, repentinamente enfermos.

- Informar, inmediatamente de la llegada a cochera, de la imposición de multas de circulación y no discutir con los agentes su decisión.

- Utilizar correctamente las prendas de uniformidad, tales como corbata debidamente anudada y botones de camisa abrochados en su totalidad, en el caso de los conductores-perceptores.

- No abandonar el puesto de conducción en ningún caso para responder a eventuales provocaciones, interiores o exteriores, ni tampoco durante su recorrido, ni mientras permanezca algún viajero en su interior. Se exceptúan los supuestos de cumplimiento de necesidades fisiológicas.

Dijous, 3 d'abril de 2014

- El conductor-perceptor se abstendrá de modificar itinerarios, saltar paradas o aumentar velocidad para regularizar unilateralmente eventuales retrasos.

- Impedir el acceso a los autobuses de personas ajenas a la empresa sin la debida acreditación. De producirse la entrada a pesar de la negativa del Conductor, este dará inmediata cuenta de tal circunstancia al Inspector, a través de la emisora.

- Tomar la hoja de ruta por duplicado ejemplar, y rellenarla de forma clara y correcta, señalando todas las incidencias, averías y accidentes ocurridos en el transcurso de la jornada.

- Entregar diariamente el conductor-perceptor la recaudación, en unión de la hoja de ruta original, antes del inicio del nuevo servicio, hecha excepción de la correspondiente a descansos semanales, que podrá entregarse el día del siguiente servicio, en bolsas separadas por cada servicio y facilitadas por la empresa.

b) Específicas del turno de mañana para los Conductores-Perceptores:

- Presentación en cochera con una antelación mínima de cinco minutos al momento de salida y con la debida uniformidad.

- Recoger tablilla con su horario.

- Tomar impreso de hoja de ruta por duplicado.

- Comprobar la existencia y funcionamiento de la emisora del vehículo.

- Comprobar que el vehículo dispone de las máquinas canceladoras y expendedoras, dando aviso de las incidencias en su funcionamiento.

- Comprobar señalización (carteles de línea y lateral).

- Rellenar datos de salida de hoja de ruta.

- Iniciar el servicio en la terminal correspondiente, salvo orden en contra del Inspector de servicio.

c) Específicas del turno de tarde para los Conductores-Perceptores:

- Realizar el "fin de servicio" y colocar las correspondientes fundas protectoras a las máquinas de billeteaje si bien, a efectos de eventual pérdida del plus, no se tendrán en cuenta la falta de colocación de las fundas.

- Anotar, tras finalizar el servicio, los km. totales a la entrada de la cochera.

- Situarse ante el poste de repostaje.

- Anotar los litros repostados.

- Estacionar el autobús en la zona prevista.

- Concluir el rellenado de la hoja de ruta ordenado, a cuyo fin la empresa facilitara periódicamente los mínimos elementos de aseo.

- Apagar la emisora y cortar la electricidad.

- Cerrar la ventanilla lateral del conductor.

- Devolver la tablilla horaria a su lugar.

- Rellenar y entregar los partes de accidentes, si los ha habido, así como la copia de la hoja de ruta.

Dijous, 3 d'abril de 2014

d) Específicas de los conductores auxiliares:

- Además de las propias de conductor-perceptor, consistirán en: colocar los lunes los carteles y rótulos electrónicos lateral y frontal; comprobar tales rótulos los restantes días de la semana; suplir, ayudar y asistir al Inspector, así como cumplimentar diligentemente sus instrucciones para coadyuvar a asegurar el eficaz cumplimiento de los servicios e incidencias del mismo, incluso con su disponibilidad. Colaborarán especialmente con la empresa en la detección de errores en la red, horarios, tiempos, paradas, recorridos, señales de tráfico, puntos conflictivos, pruebas, etc.

2. La incorrecta cumplimentación de cualquiera de los apartados antedichos constituirá causa de pérdida del plus diario por el número de días en que ello tenga lugar, en cuyo caso el Superior Jerárquico entregará nota escrita al trabajador de los motivos en que se fundamenta.

Artículo 49. Plus de doble función.

1. Es un complemento de puesto de trabajo, que se devenga por mes, hecha excepción del periodo vacacional y exclusivo para el personal de Taller que, ostentando la categoría profesional de Oficial de Primera o Segunda, extensivo también al personal con la categoría de lavacoches, esté en posesión del permiso de conducción de autobuses (clase D). Su cuantía se establece para el año 2013, en la suma de 44,78 EUR y de 45,00 EUR en 2014. Siempre por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de los servicios, comportará la realización, como contraprestación, de las siguientes funciones:

- Disponibilidad para la conducción de autobuses de la empresa, en caso necesario, ya sea en el interior como en el exterior de sus dependencias, para atender reparaciones, mantenimientos o sustituciones de vehículos.

- Atención, esmero y diligencia profesional en la conducción de vehículos.

- Disponibilidad para efectuar sustituciones a compañeros en situación de incapacidad temporal, incluso tratándose de festivos y fuera de horas de trabajo.

- Caso de estar conduciendo autobuses y padecer cualquier accidente, tendrán las mismas obligaciones que afectan al conductor-perceptor, incluida la cumplimentación de las hojas de ruta.

2. El plus no será absorbible ni compensable por otros conceptos y se dejará de percibir en caso de retirada del permiso de conducir de clase D.

Artículo 50. Plus de turno partido.

Es un complemento de puesto de trabajo y exclusivo para los Conductores-Perceptores, que efectúen jornada laboral diaria en turno partido, entendiéndose como tal la interrupción mínima de dos horas en la prestación de servicio. Su cuantía se establece en 2013 en la suma de 5,54 EUR, por cada día en que, efectivamente, realicen el turno partido, excluyéndose de tal consideración los trabajadores contratados a tiempo parcial. En 2014 será de 5,57 EUR.

Artículo 51. Gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y navidad.

Su cuantía será el equivalente a 30 días de salario base, plus Convenio, y antigüedad, que se harán efectivas, respectivamente, durante la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre.

Artículo 52. Plus distancia y transporte.

1. Tiene la consideración de indemnización o suplido y compensará el tiempo invertido en el desplazamiento por parte del trabajador desde su domicilio al de inicio de su servicio y viceversa.

2. Su cuantía figura en el anexo del Convenio y, como quiera que carece de la consideración legal de salario, no computará para cálculo de complementos salariales, ni tampoco será cotizable en la Seguridad Social más que en la parte que corresponda.

Artículo 53. Quebranto de moneda.

Tiene la consideración de suplido. Es percibido únicamente por el personal que ostente la categoría de conductor-perceptor, estableciéndose en 2013 en la cantidad mensual de 87,69 EUR y de 88,13 EUR en 2014.

Dijous, 3 d'abril de 2014

Artículo 54. Quebranto especial.

Tiene igualmente la consideración de suplido, absorbible y no consolidable. Se devenga por mes, hecha excepción del periodo vacacional, siendo percibido por el personal que preste servicios laborales en jornada continuada, compensando eventuales tiempos improductivos en la jornada laboral ordinaria establecida. Se excluye de su percepción al personal de Inspección y Administrativo y su cuantía mensual es de 84,62 EUR en 2013 y de 85,04 EUR en 2014.

Artículo 55. Plus de equiparación.

1. A los efectos de compensar las diferencias surgidas en el III Convenio Colectivo de la empresa, respecto del complemento salarial por antigüedad, los trabajadores que en 1996 tenían las respectivas antigüedades que se señalan mas adelante, percibirán en 2013 y bajo la denominación indicada, como complemento salarial, no absorbible ni compensable, los importes individuales anuales siguientes:

- del 24%: 51,42 EUR.
- del 36%: 149,50 EUR.
- del 48%: 247,56 EUR.
- del 60%: 345,65 EUR.

2. La cuantía del plus será, en 2014, la siguiente:

- del 24%: 51,68 EUR.
- del 36%: 150,25 EUR.
- del 48%: 248,80 EUR.
- del 60%: 347,38 EUR.

Artículo 56. Complemento festivos extraordinarios.

Lo perciben, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, los Conductores-Perceptores que tengan fijado por Cuadrante un descanso en festivos o domingos y lo trabajen. Su importe se establece en la suma de 6,17 EUR en 2013 y de 6,20 EUR en 2014.

CAPÍTULO XIII. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. COMISIÓN PARITARIA. FONDO SOCIAL.

Artículo 57. Comité de Seguridad y Salud.

Se halla constituido en la empresa como órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, formado, de una parte, por los Delegados de Prevención y, de otra parte, por los representantes designados por la empresa, en igual número a los primeros.

Artículo 58. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria, fijándose como sede de las reuniones de la misma la del propio domicilio de la empresa, cuyo objeto será la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por tres miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación de los trabajadores.

2. Previa convocatoria al efecto, por medio fehaciente (carta certificada, telefax u otro medio acreditativo de la misma), realizada por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de setenta y dos horas, a la que se acompañará escrito en el que se efectúe clara y precisa referencia al objeto de la reunión y a los puntos a tratar, serán válidas las reuniones a las que asistan, al menos, dos miembros de cada representación.

3. La adopción de acuerdos tendrá lugar por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

4. Serán funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

a) Conocer y resolver cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio, emitiendo informa/propuesta a la mayor brevedad, sin que pueda exceder de 1 mes, lo que se erige en trámite previo e ineludible para acudir a la autoridad o jurisdicción que corresponda.

b) Vigilar el cumplimiento de todos los aspectos pactados en el convenio.

Dijous, 3 d'abril de 2014

c) Conocer y resolver eventuales discrepancias surgidas tras el preceptivo periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, de manera que, transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá someterle las discrepancias existentes, y que le sean puestas en consideración, la cual deberá pronunciarse dentro de los siete días siguientes al de sometimiento a la misma de la cuestión de que se trate.

A falta de acuerdo de la comisión, las partes se someterán expresamente a conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 59. Fondo Social.

1. El Fondo Social se nutrirá de las aportaciones voluntarias de los trabajadores y la empresa, para atender necesidades perentorias de cualquier trabajador.

2. La Comisión de Gestión y Administración del mismo estará formada por cuatro miembros (uno, de libre elección de la empresa; otro, integrante del Comité de Empresa; y dos, de libre designación por los trabajadores), facultándose expresamente a sus integrantes iniciales para desarrollar sus normas de funcionamiento interno.

CAPÍTULO XIV. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Artículo 60. Categorías profesionales.

Grupo 1): Personal Superior y Jefes de Departamento. Es aquél que, con iniciativa propia y conocimientos, ejerce funciones de mando y organización, según las normas e instrucciones recibidas de Dirección, en las distintas áreas productivas y de organización.

Grupo 2): Personal Administrativo.

Jefe Contable. Desempeña, con iniciativa y responsabilidad derivada de sus conocimientos al respecto, funciones de contabilidad de la empresa, ejerciendo el mando de sus servicios administrativos.

Oficial 1ª. A las órdenes del Jefe Contable o de Administración, bajo su propia responsabilidad y con la máxima perfección burocrática, realiza trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas y demás trabajos de oficina.

Oficial 2ª. Poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos precisos, realiza funciones que no requieren iniciativa ni la máxima perfección, colaborando con sus superiores en tareas de clasificación, cálculo, estadística y demás trabajos de oficina, bajo la supervisión de aquellos.

Auxiliar Administrativo.- Poseyendo conocimientos elementales de oficina, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de oficina bajo constante supervisión y sin iniciativa, tales como manejo de ficheros, archivos, notas y similares.

Grupo 3): Personal de Movimiento.

Inspector.- Verifica y comprueba, en las distintas líneas y servicios prestados por la empresa, el buen desempeño de las funciones de los Conductores, dando cuenta inmediata a sus superiores de las incidencias que observe y adoptando las medidas de urgencia que considere precisas, en casos de alteración del tráfico o accidentes, colaborando además en las necesidades del personal a su servicio, para el buen funcionamiento de la red.

Conductor-Perceptor. Estando en posesión de la adecuada licencia de conducción, conduce autobuses y microbuses de transporte de viajeros, siendo responsable del vehículo durante el servicio y dando cuenta en el parte correspondiente de todas las incidencias del servicio. Realiza, además y con carácter simultáneo, la función de cobrar a los clientes.

Grupo 4): Personal de Taller.

Jefe de Taller. Poseyendo los conocimientos técnicos precisos, tiene a su cargo la dirección, organización, distribución y asignación de los distintos servicios de taller, cursando las órdenes precisas a tales fines.

Dijous, 3 d'abril de 2014

Jefe de Equipo. Bajo la dependencia del Jefe de Taller, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige un determinado número de operarios.

Encargado. Poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos precisos, ejerce el mando directo sobre los operarios del taller, realizando todas las funciones de subjefe.

Verificador. Además de los conocimientos de Oficial de 1ª mecánico, ejerce las funciones de abrir y cerrar Ordenes de Trabajo, comprobar todas las reparaciones (incluso probando vehículos y devolviéndolos a Taller, caso de disconformidad con su reparación), así como comprobar el estado general y la limpieza de los vehículos y su llegada a cochera.

Oficial 1ª. Con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos, realiza su tarea con el mayor esmero, eficacia y economía en la utilización de materiales, y caso de poseer el permiso de conducción de autobuses (clase D), percibirá un complemento personal por día efectivamente trabajado, cuya cuantía posibilite alcanzar un salario mensual bruto, hecha excepción de antigüedad o complemento de vinculación, en su caso, por todos los conceptos, equivalente al de los conductores-perceptores.

Oficial 2ª. Con conocimientos teórico-prácticos del oficio, realiza trabajos corrientes, pudiendo entender planos y croquis elementales.

Lavacoches. Somete a una escrupulosa limpieza, interna y externa, los vehículos que le son confiados, efectuando su lavado y tareas complementarias, además de repostar.

Engrasador. Realiza el lubricado de piezas y mecanismos de los vehículos, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados. Con carácter excepcional, efectúa tareas de lavado y repostaje de vehículos.

Todo el personal perteneciente a este grupo profesional podrá realizar su tarea tanto dentro como fuera del centro de trabajo, en función de las necesidades.

Grupo 5): Personal Subalterno.

Vigilante. Es el encargado de efectuar tareas de vigilancia de todas las dependencias empresariales, cursando los partes correspondientes sobre posibles incidencias durante su servicio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Los atrasos salariales derivados del presente Convenio se harán efectivos en el término máximo de treinta días, a contar del de la firma del mismo.

Segunda. la empresa asume la responsabilidad de los billetes y monedas falsos, que se hayan entregado a los Conductores-Perceptores en el desarrollo de su cometido laboral.

Tercera. Durante la vigencia del Convenio se mantendrán todas las instalaciones sanitarias (lavabos) existentes en la red, tanto fijas como móviles, sin perjuicio de las modificaciones o mejoras que puedan tener lugar de futuro.

Cuarta. El presente Convenio, para todo el periodo de vigencia, colma todas las expectativas de mejora y relación tanto para la empresa como la Representación Social en el funcionamiento cotidiano normal del servicio, salvo circunstancias extraordinarias que pudieran producirse en dicho periodo, que eventualmente requerirían ser convenientemente tratadas en su momento.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013.

GRUPO 1) Personal Superior.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Licenciado	1.270,69	576,30	479,70	2.326,69	16,82
Jefe departamento	1.270,69	576,30	479,70	2.326,69	16,82

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 3 d'abril de 2014

GRUPO 2) Personal Administrativo.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Jefe Contable	984,30	469,39	198,61	1.652,30	13,70
Oficial 1ª	953,95	455,52	186,21	1.596,68	16,82
Oficial 2ª	893,01	441,40	190,05	1.524,46	14,57
Auxiliar	836,08	368,23	131,93	1.336,25	13,70

GRUPO 3) Personal Movimiento.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Inspector	1.003,03	496,44	399,43	1.898,90	16,82
Conductor-Perceptor	991,20	472,60	161,21	1.625,01	16,82

GRUPO 4) Personal Taller.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Jefe Taller	1.022,35	514,65	368,37	1.905,37	16,82
Jefe de Equipo	991,56	472,96	181,74	1.646,26	16,82
Verificador	991,56	472,96	181,74	1.646,26	16,82
Oficial 1ª	991,20	472,60	161,21	1.625,01	16,82
Oficial 2ª	905,91	475,84	123,23	1.504,98	14,57
Lavacoches	850,11	448,99	91,33	1.390,43	13,62
Engrasador	850,11	448,99	91,33	1.390,43	13,62

GRUPO 5) Personal Subalterno.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Vigilante	850,11	448,99	91,33	1.390,43	13,62

ANEXO II. TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014.

GRUPO 1) Personal Superior.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Licenciado	1.277,04	579,19	482,10	2.338,32	16,90
Jefe Departamento	1.277,04	579,19	482,10	2.338,32	16,90

GRUPO 2) Personal Administrativo.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Jefe Contable	989,22	471,74	199,60	1.660,56	13,77
Oficial 1ª	958,72	457,79	187,14	1.604,65	16,90
Oficial 2ª	897,48	443,61	191,00	1.532,09	14,64
Auxiliar	840,26	370,07	132,59	1.342,93	13,77

GRUPO 3) Personal Movimiento.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Inspector	1.008,04	498,92	401,43	1.908,39	16,90
Cond. -Perceptor	996,16	474,97	162,01	1.633,14	16,90

GRUPO 4) Personal Taller.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Jefe Taller	1.027,46	517,23	370,21	1.914,90	16,90
Jefe de Equipo	996,52	475,32	182,65	1.654,49	16,90
Verificador	996,52	475,32	182,65	1.654,49	16,90
Oficial 1ª	996,16	474,97	162,01	1.633,14	16,90

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 3 d'abril de 2014

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Oficial 2ª	910,44	478,22	123,84	1.512,50	14,64
Lavacoques	854,36	451,23	91,78	1.397,37	13,68
Engrasador	854,36	451,23	91,78	1.397,37	13,68

GRUPO 5) Personal Subalterno.

Categorías	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
Vigilante	854,36	451,23	91,78	1.397,37	13,68

Barcelona, 3 de febrer de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès