

Divendres, 3 de juliol de 2015

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

RESOLUCIÓ de 12 de juny de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Avant Grup Bardet, SLU, per al període 11.05.2013-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08101182012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Avant Grup Bardet, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 d'abril de 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, 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 Avant Grup Bardet, SLU, per al període 11.05.2013-31.12.2018 (codi de conveni núm. 08101182012015) 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 PARA LA EMPRESA AVANT GRUP BARDET, SLU. 2013-2018

CAPITULO PRIMERO**Disposiciones Generales****Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa Avant Grup Bardet, SLU. Cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en que presten sus servicios, y dejan sin efecto ni valor cualquier otro pacto que hubiera habido, con anterioridad.

Vigencia, duración, denuncia y prórroga

Artículo 2. Vigencia

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 11 de mayo de 2013, sin perjuicio de las excepciones acordadas expresamente.

Artículo 3. Duración

El convenio tiene una duración de 5 años y 234 días, de manera que sus efectos finalizaran el 31 de diciembre de 2018. Revisable anualmente a partir de principios del 2016 si las partes consideran posibilidad de mejoras según la marcha del ejercicio del año anterior en todos sus conceptos.

Durante el año 2015 los valores de los distintos conceptos económicos serán los que constan en las tablas adjuntas.

En el año 2016 se revisarán las tablas salariales el 1,5%.

En el año 2017 se revisaran las tablas salariales el 1,5%.

En el año 2018 se revisaran las tablas salariales el 1,5%.

Artículo 4. Articulación

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

Divendres, 3 de juliol de 2015

Cuantía del salario y de los complementos salariales.

El abono o la compensación de las horas extraordinarias.

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

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

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

Artículo 5. Denuncia

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

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

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

Artículo 6. Prórroga

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

Igualmente en caso de producirse en desacuerdo en el periodo de negociación este convenio estará vigente hasta tanto sea sustituido por el arbitraje previsto en el artículo anterior.

Artículo 7. Compensación y absorción

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

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

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

Artículo 8. Garantías Ad Personam

No obstante en lo dispuesto en el artículo anterior, se respetaran las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

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:

Divendres, 3 de juliol de 2015

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
- 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 mediación y en su caso arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 10. Cláusula de inaplicación económica

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a no aplicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma mediante la aportación presentada ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil) correspondientes a los dos últimos ejercicios.

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

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

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

La pregunta sometida a arbitraje consistirá al solicitar el pronunciamiento, de si la empresa reúne las condiciones económicas para inaplicar el régimen salarial del convenio, especificando de ser la respuesta afirmativa, los requisitos que justifiquen el mantenimiento de la aplicación, y el tiempo que falta para su actualización en tablas así como los plazos y tiempo para su recuperación. De no ser así, se producirá la aplicación automática del convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. Organización y control de la actividad laboral

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

El 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.

Divendres, 3 de juliol de 2015

Artículo 12. 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.

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 13. Obligaciones específicas de los conductores

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

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

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

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

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

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

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

Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargar y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo, y responsable de realizar la limpieza interior y exterior del vehículo. Siendo responsable del

Divendres, 3 de juliol de 2015

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.

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.

La empresa dispondrá de un retén en base, de conductor y vehículo para prevenir posibles incidencias en la prestación de los servicios.

CAPITULO III Retribuciones

Artículo 14. 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.

Complemento PMR: cuando se realicen servicios no reiterativos con pasajeros con movilidad reducida y con autocares superiores a 50 plazas, el conductor percibirá una dieta adicional.

Artículo 15. Pagas extras

La empresa abonará prorrateada mensualmente a sus trabajadores la gratificación extraordinaria correspondientes a las paga de marzo y sin prorratear las de Navidad y Verano, por importe cada una de ellas de 30 días de salario resultantes de la suma de los conceptos Salario Convenio y Complemento personal si lo tuviera correspondientes al período anual.

Artículo 16. Nocturnidad

El salario del presente convenio ya ha sido fijado en atención a la que el trabajo puede ser realizado de noche por lo que no se percibirá un plus de nocturnidad y se entiende compensado por el salario que ha sido fijado en el presente convenio.

Artículo 17. Retribución fija de conductores a tiempo completo

La retribución fija se establece en base de una Jornada de extensión máxima de 1770 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La compensación económica para esta jornada con su disponibilidad y su opción de partición es la que figura en las tablas salariales.

Artículo 18. Retribución fija de conductores a tiempo parcial

Aquellos que estén contratados por contrato a tiempo parcial o realicen servicios de discrecional reiterado (escuelas, fábricas, y aquellos servicios que regularmente se realicen de forma reiterada) percibirán su retribución fija en proporción a la jornada contratada, con relación a las tablas anexas.

Artículo 19. Retribución resto personal

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

Artículo 20. Horas adicionales

El valor de la hora adicional será el de las tablas que figuran al final del convenio

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo completo que supere jornada anual de presencia y trabajo efectivo será retribuido como hora adicional.

El cómputo máximo de jornada diaria tanto en servicios locales especiales, como de más de un día (larga distancia), será de 12 horas.

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

Artículo 21. Descanso trabajado

Los días de descanso, si los tuvieran que trabajar, tendrán una compensación de 10,80 EUR, considerándose la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

Artículo 22. Dietas

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la ley para que esta retribución sea considerada concepto extra salarial, 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 extra salarial 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 12:00 a 15:00 horas, siendo necesarias dos horas libres. Si no se cumplen las 2 horas libres, se pagará el tiempo trabajado más la comida.

- Cuando se queda libre desde las 12:00 horas hasta las 15:00, o bien cuando se inicie la jornada después de las 13:00 horas, no se paga comida.

- 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.

Desde el 1 de enero de 2012 la dieta nacional entera tiene un valor de 25,65 para los conductores de líneas regulares y de 36,51 para los de servicios discrecionales. Su distribución es la siguiente: el 10% para el desayuno y el 30% para la comida, la cena y la pernoctación, respectivamente. El importe de las dietas para los conductores que van al extranjero es de 70,29 El conductor no tiene derecho al cobro de dietas si la manutención y el alojamiento no son a su cargo. Por otra parte, en el supuesto que el conductor, por las características del país, haya de efectuar gastos superiores, habrá que pagarle la diferencia con el fin de compensar los gastos que ha tenido, previa justificación.

Divendres, 3 de juliol de 2015

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

Esta regulación de las dietas sustituye íntegramente la realizada en el convenio provincial, sin que quepa por tanto el espiguelo normativo.

Artículo 23. 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 24. Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal (IT)

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

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

A partir del 1 de enero de 2010, en la primera baja de cada año, los tres primeros días de baja por IT por enfermedad común se abonaran por parte de la empresa al 100% del salario convenio.

Las empresas deben complementar, igualmente hasta llegar al 100% los casos de accidente laboral..

CAPITULO IV

Jornadas de trabajo y vacaciones

Artículo 25. Jornada laboral

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores se distribuirá de forma irregular a lo largo del año. En caso de que en un mes no se llegue a jornada mensual media, se traspasará a un solo mes siguiente un máximo de 20 horas.

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

La duración de las particiones no será inferior a una hora.

Para el computo de los servicios, excepto los detallados expresamente se computarán, las horas del servicio requerido por el cliente más el tiempo estimado de posicionamiento y desposicionamiento, si procediese.

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

Las particiones realizadas fuera de la base de inicio del servicio se abonaran un posicionamiento y una dieta.

Además de los anteriores mecanismos ordinarios de ordenación de la jornada, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el cincuenta por ciento de la jornada anual de trabajo en función de las necesidades estacionales del trabajo o situaciones de absentismo que requieran adaptar la jornada a las necesidades productivas.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella distribución irregular.

Divendres, 3 de juliol de 2015

Artículo 26. Vacaciones

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año.

Las vacaciones se harán en dos o más tramos según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechara para disfrutar el máximo de vacaciones posible bajo el criterio de la organización del trabajo. De estos 15 días serán a solicitud del trabajador siempre sometido a no coincidencia con otros trabajadores en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita. Los días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajadas de demanda de los servicios de manera que el señalamiento de las vacaciones a los distintos trabajadores permitan adaptarse a la demanda de los servicios, avisando con 15 días de antelación.

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

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

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo de las mismas será dentro del año natural.

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

Artículo 27. Descanso semanal

En caso que el trabajador deba prestar servicio su día de descanso semanal, se le abonará un importe fijo complementario de 10,80 EUR.

Se mantiene el calendario de descansos actual, manteniendo un fin de semana fijo al mes, en negro, como realizable por el conductor y el resto, en rojo, en los que el conductor debe trabajar si el responsable de tráfico lo requiere.

Cuando se trabaje en festivo marcado en negro se abonará un mínimo de 5 horas ordinarias siempre que las mismas sean de trabajo o presencia efectiva.

Se observará el descanso semanal, con arreglo a la Legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo estando a lo que dispone el Art. 11.5 RD 1561/1995.

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.

Divendres, 3 de juliol de 2015

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.

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

Artículo 28. Fiestas

De las 12 fiestas nacionales y 2 locales que dispone el trabajador, si las tuvieran que trabajar, tendrán una compensación de 10,80 EUR, considerándose la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

Aquellos trabajadores que el día 25 de diciembre trabajen una parte de su jornada entre la franja horaria de las 14:00 a las 16:30 horas, y aquellos otros que trabajen una parte de su jornada en la franja horaria de las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 02:00 horas del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por importe de 40 EUR.

CAPITULO V

Contratación

Artículo 29. Contratación a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima anual establecida en el presente convenio.

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.

Divendres, 3 de juliol de 2015

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.

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) La empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

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.

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

La realización de las horas complementarias deberá preavisarse al trabajador con un plazo de antelación de un día.

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

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las circunstancias contempladas en el Estatuto del Trabajador como justificativas de la renuncia a dichas horas.

Artículo 30. Contratación indefinida a tiempo parcial

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el Artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, además de las anteriores horas complementarias pactadas, la empresa podrá ofrecer sin necesidad de preaviso hasta un 30% de horas complementarias voluntarias que como su propio nombre indica a diferencia de las anteriores el trabajador podrá rechazar su realización.

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

Artículo 31. Contrato fijo discontinuo

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

Existirán dos tipos de fijos discontinuos:

Divendres, 3 de juliol de 2015

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

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

Los trabajadores se irán incorporando de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número 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 evaluación de rendimiento.

La duración de la actividad del trabajador contratado, se determinará, en cada campaña, en función de la fecha en la que se produzca su llamamiento y la comunicación de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de evaluación de rendimiento en los términos que aquí se establece. El trabajador contratado en función de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuestión, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden y forma aquí determinados. El llamamiento se realizará por Burofax, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado. El trabajador será llamado con 3 días de anticipación como mínimo al día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicación y que atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden de llamamiento. El 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 32. Información en materia de contratación

-La empresa tendrá la obligación 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 conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa. Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los trabajadores obtengan lo solicitado sino que su concesión quedará supeditada a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de esta para aceptar estas solicitudes previa consulta no vinculante al comité de empresa o en su defecto al delegado de contratación que a su vez informara al comité.

Anexo

Ambas partes acuerdan establecer un proceso de definición y creación de una nueva categoría profesional que se denominará conductor en formación, para conductores de nueva incorporación a la empresa.

Las condiciones generales de esta nueva categoría, en lo que respecta a todos los conceptos económicos y duración de la misma, estarán sujetas a negociación por las partes, una vez queden definidos los servicios de transporte escolar que pudiera contratar el Consell Comarcal del Vallès Occidental.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 3 de juliol de 2015

ANEXO. TABLAS SALARIALES

Categorías profesionales	Salario	Bolsa vac.	Hora adicional
Grupo 1) Personal Superior			
Jefe de Servicio	1.314,58	23,52	9,45
Grupo 2) Personal Administrativo			
Jefe de Sección	1.194,14	22,37	8,53
Oficial 1 Administrativo	1.095,03	21,43	7,83
Oficial 2 Administrativo	1.044,47	20,96	7,18
Auxiliar Administrativo	982,72	20,36	6,90
Asp. Administrativo 16-17 Años	533,51	16,14	
Grupo 3) Personal Movimiento			
Jefe Tráfico 1ª	1.211,05	22,52	8,87
Jefe Tráfico 2ª	1.093,33	21,42	8,06
Auxiliar Tráfico	1.024,88	20,76	7,10
Mozo	977,45	20,32	6,93
Conductor Oficial 1ª	1.211,24	21,63	9,63
Grupo 4) Personal de Taller			
Jefe de Taller	1.211,64	22,53	8,87
Oficial de 1ª	1.176,15	21,64	7,60
Oficial de 2ª	1.105,96	20,95	6,95
Oficial de 3ª	1.010,30	20,63	6,89
Lavacoches	988,25	20,43	6,89
Mozo taller	977,45	20,32	6,89
Aprendiz hasta 18 años 1er año	519,98	16,40	
Aprendiz hasta 18 años 2º año	519,92	14,97	
Aprendiz mayor de 18 años 1er año	582,33	16,40	4,60
Aprendiz mayor de 18 años 2º año	645,99	17,01	5,37
Grupo 5) Personal Subalterno			
Auxiliar en ruta	802,81	3,30	
Vigilante	977,45	20,32	6,90

Dietas/Horas 2013-2018

Desayuno regular: 2,61

Dieta regular: 7,84

Desayuno nacional: 3,78

Dieta nacional: 11,34

Desayuno internacional: 7,28

Dieta internacional: 21,83

Barcelona, 12 de juny de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès