

Dilluns, 20 de febrer de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 25 de gener de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA, per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08004122011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Transports de Barcelona, SA, i pels dels seus treballadors el dia 10 de juny de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA, per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08004122011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA TRANSPORTS DE BARCELONA, SA, PER ALS ANYS 2015-2019.

Títol I. Disposicions generals.

Secció 1a. Àmbit, vigència, denúncia.

Article 1. Àmbit personal i territorial.

Les normes que conté aquest Conveni col·lectiu s'apliquen a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa Transports de Barcelona, SA, enquadrats als grups professionals inclosos en la taula salarial adjunta (Annex 1), independentment de quin sigui el centre o lloc de treball on prestin els seus serveis.

El personal EUR es regirà pel pacte de trasllat acordat amb aquesta finalitat i els acords específics que afectin el col·lectiu esmentat.

1. En qualsevol cas, i sense perjudici del previst a l'apartat 3 següent, queden exclosos del present conveni:

a) Els treballadors que formin part del Consell de Direcció.

b) Els treballadors que ocupin llocs de treball inclosos a l'estructura de direcció de la Xarxa de Bus, concretament Directors d'Àrea, de Servei, Caps d'Explotació, Caps de Material Mòbil, Caps d'Oficina i altres Caps d'Unitat.

c) Els treballadors que ocupin altres llocs de coordinació tècnica o d'especial responsabilitat, que es determini pel contingut del seu lloc de treball, com poden ser: els Caps de Grup Operatiu de Línia, Responsables de Coordinació Operativa de Nit, responsables tècnics (de control de qualitat, de projectes d'operacions,...) etc.

d) La resta de Directors d'Àrea, Directors de Servei, Caps d'Unitat i responsables i coordinadors tècnics d'especial responsabilitat que desenvolupin les seves tasques en altres àmbits fora de la Xarxa de Bus.

2. Des de la data de signatura del present Conveni, dintre del Grup professional A) de Quadres es crea un nou subgrup professional A.1. S'inclou en aquest Subgrup professional el personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els nivells de classificació 11 i 12.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

3. Els treballadors que actualment formin part del Grups 4 i 5 del col·lectiu DITS (Directius i Tècnics) de fora de conveni col·lectiu podran optar voluntàriament per incorporar-se respectivament als nivells 12 i 11 previstos en l'apartat anterior del present Conveni, sense que aquest canvi suposi, en cap cas, la pèrdua de poder adquisitiu.

Article 2. Vigència i durada.

El present Conveni tindrà una durada de 5 anys, compresos de l'1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2019.

Les condicions econòmiques i modificacions en matèria de jornada i d'altres introduïdes al present Conveni, tindran efectes a partir de la seva signatura, excepte en allò que s'indiqui el contrari. La seva durada serà fins el 31 de desembre del 2019, entenent-se automàticament prorrogat d'any en any si no se'n formula denúncia. En cas de denúncia, seguiran regint les condicions aquí pactades fins a l'aprovació d'un nou Conveni col·lectiu.

La durada pactada s'entén sense perjudici de la vigència temporal convinguda per a les mesures que a aquest efecte així ho determinin.

Article 3. Denúncia.

La denúncia del Conveni s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de tres mesos a la seva finalització o pròrroga en curs, mitjançant escrit adreçat per qualsevol de les parts a l'altra, en els termes i amb les formes legalment previstos.

Secció 2a. Compensació, absorció, dret supletori.

Article 4. Compensació i absorció.

Les condicions econòmiques convingudes són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regien, tant si deriven de millores pactades o unilateralment concedides per l'Empresa, de qualsevol tipus o naturalesa, com aquelles que tinguin origen legal.

Així mateix, les disposicions legals futures que puguin implicar variacions econòmiques en tots o algun dels conceptes retributius pactats, es consideraran absorbides per les millores establertes en aquest conveni i únicament tindran eficàcia pràctica en la mesura que superin el nivell de Conveni en el seu còmput anual.

Article 5. Garantia Personal.

Es respectaran les situacions individuals que en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, en la mesura que superin les condicions econòmiques recollides en aquest.

Article 6. Vinculació a la totalitat.

El contingut del present Conveni col·lectiu constitueix una unitat indivisible, per la qual cosa en el supòsit que total o parcialment, fos declarat nul, quedaria sense eficàcia en la seva totalitat, i hauria de ser renegociat per les parts signants.

Article 7. Derogació de normes i dret supletori.

a) Derogació de normes.

S'entendran derogats pel present Conveni col·lectiu tots els preceptes continguts en convenis col·lectius, laudes, reglamentació de treball o altres disposicions o acords que regulin de forma diferent els conceptes salarials o d'altre caràcter previstos al present Conveni.

b) Dret Supletori.

En allò no previst en aquest Conveni i en la mesura que no s'oposi o es vegi modificat pel mateix, cal atènyer-se al que estableixen els convenis col·lectius d'empresa 1998-2001, 2002-2004, 2005-2008 i 2012-2014 o acords col·lectius vigents posteriors a 1998, Estatut dels treballadors i normativa de caràcter general aplicable a l'empresa.

Article 8. Comissió Paritària.

Es crea una Comissió Paritària d'aplicació, interpretació del Conveni, així com el desenvolupament de tots els aspectes del Conveni que es difereixin a futures negociacions o estudis. Aquesta Comissió estarà composta per un membre de

Dilluns, 20 de febrer de 2017

cada secció sindical amb representació al Comitè d'Empresa al moment de signatura del present conveni, que l'hagi signat o bé que s'hi adhereixi, i en el mateix número per part de la RD.

Correspon a aquesta Comissió conèixer i resoldre, si escau, les qüestions que se li plantegin en relació amb la interpretació i aplicació del present Conveni. Així mateix podrà adoptar decisions respecte d'aquelles matèries que li hagin estat expressament atribuïdes al conveni.

El plantejament davant d'aquesta Comissió del problema de què es tracti, es considerarà tràmit previ necessari abans d'acudir a l'Autoritat o Jurisdicció competent.

El termini màxim per a la convocatòria de reunió d'aquesta Comissió serà de 15 dies hàbils a comptar des de l'endemà de la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts signants del Conveni Col·lectiu. En cas que no es reunexi en aquest termini, o es reunexi, sense assolir cap acord, es considerarà realitzat l'únic tràmit previ per accedir davant l'Autoritat Laboral o Jurisdicció Social.

Títol II. Condicions econòmiques-increments salarials.

Article 9. Retribucions salarials per l'any 2016.

Amb efectes d'1 de gener de 2016, les taules salarials de 2015 s'actualitzaran i s'incrementaran en la quantia que resulti superior d'entre l'IPC oficial estatal real de l'any 2016 i l'1%. Aquest percentatge quedarà consolidat en taules.

Article 10. Increment salarial per l'any 2017.

Amb efectes 1 de gener de 2017, les taules salarials de 2016 s'actualitzaran i s'incrementaran en la quantia que resulti superior d'entre l'IPC oficial estatal real de l'any 2017 i l'1%. Aquest percentatge quedarà consolidat en taules.

Article 11. Increment salarial per l'any 2018.

Amb efectes 1 de gener de 2018, les taules salarials de 2017 s'actualitzaran i s'incrementaran en la quantitat que resulti superior d'entre l'IPC oficial estatal real de l'any 2018 i l'1%. Aquest percentatge quedarà consolidat en taules.

Article 12. Increment salarial per l'any 2019.

Amb efectes 1 de gener de 2019, les taules salarials de 2018 s'actualitzaran i s'incrementaran en la quantitat que resulti superior d'entre l'IPC oficial estatal real de l'any 2018 i l'1,5%. Aquest percentatge quedarà consolidat en taules.

Article 13. Prima per objectius.

A partir de l'any 2016, es concretarà per als treballadors de l'Empresa adscrits als grups professionals B i C una prima de periodicitat anual per la consecució d'objectius. L'import total anual a distribuir d'aquesta prima serà de 1.400.000 EUR. La quantitat individual que s'obtingui de l'aplicació del resultat de l'indicador en cas que el compliment sigui del 100% serà màxim de 400 EUR pels grups B i C proporcionalment a la jornada de treball.

Cada any s'establiran, abans del 15 de febrer, els dos indicadors relatius a l'absentisme i al kilòmetre/avaria corresponents per l'any en curs. Per l'any 2016 aquests indicadors s'establiran abans del 15 de juliol del 2016.

Addicionalment, pels grups professionals esmentats, la prima d'objectius es complementarà en un import de 200 EUR a aquells treballadors que, durant l'any anterior, hagin prestat serveis durant la totalitat dels dies de treball anual. Als efectes d'aquest complement, no computaran com absències els permisos retribuïts ni la maternitat/paternitat, o els accidents de treball.

Article 14. Garantia plus cobrança.

Donada la implantació del nou sistema de la TMobilitat, es garanteix el manteniment del plus cobrança, atès que l'eventual automatització dels sistemes de validació i venda no exclourà de les tasques d'informació, atenció al client i eventual resolució d'incidències del personal de conducció en línia en aquesta matèria.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Article 15. Plus horari partit.

S'estableix un únic import corresponent al Plus horari partit per treballar en laborable, dissabtes i festius, en la quantia establerta a la Taules Salarials annexes.

Article 16. Retribució en vacances.

Les vacances seran retribuïdes d'acord amb els següents conceptes, a qui els tingui reconeguts: Salari Base, Complement de Lloc de Treball, Antiguitat, Plus de Nocturnitat, Plus Horari Partit, complement "Ad Personam", Plus Dissabte Treballat, Plus Festiu Treballat, Prima Desplaçament, Prima de Compensació per incidències pel servei/relleu, plus descans dia treballat, hores de Presència, així com els plusos d'activitat la periodicitat de pagament dels quals està establerta en 12 mesos.

Article 17. Retribució Festa Doblada Especial.

A partir de l'any 2016, es reconeix el dret a percebre el concepte retributiu de Festa Doblada Especial prevista pels dies de Nadal i Any Nou al personal contractat a temps parcial per treballar caps de setmana i festius d'acord amb la quantitat prevista en les taules adjuntes en el present conveni.

Article 18. Plus disponibilitat.

Els nivells de classificació 11 i 12 corresponents al subgrup professional A.1 no tindran cap altre complement que els previstos expressament en les taules salarials adjuntes al present conveni.

Per tal de garantir la correcta progressivitat salarial i atès que per motius d'especial responsabilitat, els treballadors adscrits a aquests nivells no percebran cap plus d'activitat, es crea el plus de disponibilitat d'acord amb les quantitats establertes a les taules adjuntes.

Títol III. Organització i temps de treball.

Article 19. Jornada laboral.

La jornada anual serà de 224 dies de treball i 1.666 hores.

Article 20. Horaris d'aplicació per al personal de conducció.

El personal de conducció en línia podrà escollir, segons la normativa en vigor, entre les modalitats de servei continuat o de servei partit.

1. Servei continuat:

La durada del servei pel personal de conducció en línia estarà compresa entre les 7 hores 06 minuts i les 8 hores diàries, si bé un 5% dels serveis podran ser de fins 8 hores 10 minuts com a l'actualitat. No s'inclourà dins del servei el període de descans diari de 20 minuts, fixat a l'apartat 2b de l'article 21 del present Conveni per al personal de conducció amb una jornada que excedeixi de sis hores continuades, diferent del període de descans per acumulació de pauses per esperes a terminal i/o regulació, fixat a l'apartat 2a del citat article, que sí que es considerarà inclòs en aquella franja horària.

2. Servei partit:

Els serveis partits podran tenir una amplitud diària entre 7 hores 06 minuts i 10 hores. No s'inclourà dins del servei el període de descans diari de 20 minuts, fixat a l'apartat 2b de l'article 21 del present Conveni per al personal de conducció amb una jornada que excedeixi de sis hores continuades, diferent del període de descans per acumulació de pauses per esperes a terminal i/o regulació, fixat a l'apartat 2a del citat article, que sí que es considerarà inclòs en aquella franja horària.

El temps d'interrupció serà d'un mínim de 20 minuts i un màxim de 2 hores 54 minuts. En dissabtes i festius la durada màxima serà com a l'actualitat.

3. Es consideren compresos dins els límits del servei previstos als punts 1 i 2 del present article, els temps que conforme a la normativa reguladora del temps de treball del personal de conducció i en concret el RD 1561/1995, a la

Dilluns, 20 de febrer de 2017

seva versió donada pel RD 902/2007, de 6 de juliol, tenen la consideració d'hores extraordinàries així com de temps de presència, aquesta última no superarà, en cap cas, el 10% del temps de servei. Ambdós conceptes podran compensar-se en:

- Descans: per cada 7 hores 26 minuts de còmput positiu (excés) el conductor tindrà dret a un dia de descans.
- Retribució segons taula salarial.

4. En cas de reduccions de jornada i/o contractes a temps parcial, la durada de la jornada diària s'adequarà a aquesta situació.

Article 21. Descans diari.

1. Tots els col·lectius de l'Empresa amb una jornada que excedeixi de 6 hores continuades, excepte els conductors, el descans dels quals es regula al punt següent, continuaran gaudint d'un descans diari de 20 minuts, que serà retribuint mitjançant la percepció d'un plus específic.

2. Personal de conducció:

Conforme allò previst al RD 902/07 en aplicació al transport urbà, el personal de conducció amb una jornada de treball diària que excedeixi de 6 hores continuades, tindrà dret a un descans de 30 minuts diaris, que es distribuïran de la següent forma:

- a) 10 minuts per acumulació de pauses per esperes al terminal i/o esperes de regulació.
- b) 20 minuts de descans que es gaudiran al final del servei als serveis continuats i a l'inici de la interrupció del servei als serveis partits.

Els esmentats 30 minuts tindran caràcter retribuint i es consideraran inclosos dintre de la jornada anual establerta a l'article 19.

Per cada dia de treball de conducció es retribuiran 10 minuts en compensació per les incidències del servei que puguin alterar el gaudiment del descans en els termes previstos, així com en compensació de les esperes per relleu al carrer.

En els supòsits de reduccions de jornada i contractes a temps parcial seran d'aplicació proporcionalment tant el temps per compensació per incidències, així com els temps de descans pactats.

Article 22. Sistema de descansos.

1. Característiques del model de descans base per tots els col·lectius:

El sistema de descansos per tots els col·lectius de treballadors de l'Empresa, garantirà:

- 2 dies de descans setmanal de promig en còmput anual.
- 224 dies de treball a l'any.
- 30 dies naturals de vacances anuals (23 dies laborables).
- 14 festes oficials a l'any, d'acord amb el tractament que es realitza en l'actualitat per cadascun dels col·lectius, excepte en aquells casos on expressament s'estableixi quelcom diferent al present conveni.

Anualment a las comissions de treball específiques s'establiran la jornada i els calendaris de descansos.

2. Sistema de descansos pel personal de conducció:

Tot el personal de conducció, ha d'incorporar-se al sistema de descans denominat "Model 65" (antic grup 50), format per cicles de 20 setmanes i suposa la planificació de 65 dies de descans en cap de setmana (inclosos 13 dobles descansos) i 39 dies de descans de dilluns a divendres. Aquest sistema de descansos garantirà els 13 dobles caps de setmana de descans gaudits per l'anterior grup 50.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Amb la finalitat de poder donar el servei planificat en caps de setmana cada conductor podrà optar per escollir, en lloc del Model 65, els següents dos models de sistemes de descansos:

a) Model 57: Aquest model està format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals, comportant la realització de 57 dies de descans en cap de setmana, 45 dies de descans de dilluns a divendres i 2 dies de descans de lliure disposició a planificar de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica segons taules.

b) Model 72: Aquest model és una variant del model 65, està format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals.

En aquest grup 72 l'empleat ha de treballar obligatòriament les seves 7 festes oficials en jornada ordinària, independentment del grup al que pertanyin aquestes festes (A o B). Queda específicament regulat per aquest grup de descansos que, per cada dia efectivament treballat en festa oficial es meritara:

a) Un dia de descans addicional en dissabte o diumenge,

b) El dret a percebre la prima prevista segons taules, en funció de si treballa un festiu qualsevol o els dies de Nadal i Any Nou.

Els 7 dies addicionals de descans en dissabte o diumenge, especificats al punt a) anterior, queden planificats, de forma que conjuntament als 65 descansos, donen un total de 72 descansos planificats en dissabte i diumenge. En el supòsit que una de les festes oficials a treballar en jornada ordinària no es pugui treballar es substituirà per una altra.

El personal adscrit a aquest model de descans no podrà realitzar canvis de descans de cap de setmana a laborable.

En cas necessari, anualment els models de descans setmanal establerts al present Article s'adequaran en seu de la Comissió de Explotació. Així mateix, un cop l'any, el personal de conducció tindrà la possibilitat de canviar de model de descans.

A banda dels models anteriors, existirà també la següent variant de sistema de descansos:

c) Model Bus Turístic: Quedaran adscrits a aquest model els conductors de Bus Turístic. Aquest model està format per cicles de 6 setmanes, comportant la realització de fins a 17 dies de descans en caps de setmana i 87 dies de descans de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica d'acord amb allò establert a les taules salarials.

Un cop l'any, cada conductor expressarà en els termes i mitjançant els mitjans que l'Empresa estableixi a tal efecte, la seva voluntat o no de treballar extraordinari. En aquells casos en que es renunciï al treball extraordinari, tots els còmputos que excedeixin del servei mínim diari s'acumularan per descansos.

Tots els conductors que manifestin voluntàriament la seva renúncia al treball extraordinari, no treballaran les 14 festes oficials, a excepció del G.72.

3. Sistema de descansos pels col·lectius dels Comandaments d'Explotació, Agents de Centre, Tècnics polivalents i AICs.

Es garanteix, durant la vigència d'aquest Conveni, l'opció d'elecció entre els tres models de descans previstos per a aquests col·lectius (65, 57, 72) en les condicions actualment pactades.

4. Sistema de descansos pel col·lectiu de Material mòbil:

Es manté el sistema de descansos del col·lectiu de material mòbil en les condicions actualment pactades. En tot cas, es podrà gaudir del dia de descans després de treballar en cap de setmana en ordinari de dilluns a divendres sempre previ acord amb la operativa del centre.

Article 23. Pluriocupació.

El personal de conducció haurà d'omplir anualment un formulari d'hores de conducció fora de l'Empresa amb la finalitat de poder realitzar el càlcul del límit de pluriocupació de conducció establert al RD 902/2007 i garantir-ne el compliment.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Si durant el transcurs de l'any es produeix alguna modificació en la situació comunicada, s'haurà d'omplir un nou formulari on es recullin els canvis produïts.

Títol IV. Política i beneficis socials.

Article 24. Jubilació parcial.

Durant la vigència del present conveni col·lectiu 2015-2019, l'Empresa continuarà possibilitant l'accés a la jubilació parcial, tal i com realitza d'ençà l'any 2005, als treballadors/es que compleixin amb els requisits establerts a cada moment per la legislació laboral, en els termes establerts a cada cas.

A tal efecte, l'empresa realitzarà simultàniament un contracte de relleu de caràcter indefinit a temps complet. Per aquestes contractacions tindran prioritat la borsa de treballadors que estiguin o hagin estat prestant serveis amb contractes temporals durant l'any anterior.

Article 25. Pla de pensions.

En el marc de las polítiques de compensació de l'Empresa, amb una visió de mig i llarg termini i amb l'objectiu de vetllar pel poder adquisitiu dels treballadors i treballadores de la companyia més allà de la durada de la vida laboral, s'estableixen una sèrie de mesures en relació al Pla de Pensions, consistentes en reforçar i afavorir la previsió social complementària, amb una visió de salari diferit per la jubilació.

- A partir de l'1 de gener de 2017, els partícips del col·lectiu B deixaran de formar part del Pla de Pensions de TB, si bé les seves prestacions actuals, establertes a l'article 57 del Conveni col·lectiu 1998-2001, passaran a ser cobertes per l'Empresa mitjançant una pòlissa d'assegurances externa al Pla. Entre la signatura del present conveni i l'esmentada data, s'informarà a tots els possibles partícips actuals del col·lectiu B de la nova situació, atorgant-los la possibilitat, pel personal que així ho sol·liciti, d'adherir-se al col·lectiu D de l'esmentat Pla de Pensions.

- Així mateix, durant la vigència del present Conveni col·lectiu, i mentre es mantingui la limitació per la normativa vigent de realitzar aportacions per jubilació al Pla de Pensions, l'Empresa es compromet a assumir el cost de la pòlissa de riscos dels partícips en actiu del Pla, sempre i quan la normativa ho segueixi permetent.

- Tot nou treballador/a que s'incorpori a TB, un cop superat el període de prova contractualment establert, que no s'adhereixi al col·lectiu D, passarà a tenir cobertes les prestacions previstes a l'article 57 del Conveni col·lectiu 1998-2001 (aportació única de l'Empresa) mitjançant una pòlissa d'assegurances externa el cost de la qual serà assumit per l'Empresa, mantenint-se així mateix el període de carència de 3 anys per tenir dret a la prestació i/o al lloc alternatiu.

- Si durant la vigència del conveni col·lectiu la normativa d'aplicació permet a l'Empresa fer aportacions al Pla de Pensions, per estalvi-jubilació, la Comissió Paritària interpretarà quina és la millor alternativa per aplicar, si mantenir per part el cost de la prima de risc i l'aportació actual del Promotor (1,65%) o bé deixar d'assumir el cost per la prima de risc per part de l'empresa i en canvi permutar el % d'aportació del partícip i promotor.

- El contingut del present Acord serà traslladat a la Comissió de Control del Pla de Pensions per a la seva inclusió al Reglament.

- Atesa la nova regulació establerta al present apartat, es pacta expressament deixar sense efecte la regulació prèvia continguda a l'article 39 del Conveni col·lectiu 2005.

Article 26. Préstecs.

1. A partir de la signatura del present Conveni, l'interès corresponent al préstecs de reforma i adquisició d'habitatge serà de l'1%.

2. Així mateix, els préstecs de reforma d'habitatge habitual que es sol·licitin a partir de la data de la signatura del present Conveni i durant la seva vigència, tindran un import màxim de 6000 EUR.

Article 27. Polítiques dirigides a la igualtat de gènere.

Ratificant ambdues parts el seu compromís en favor de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe o qualsevol altra circumstància personal a tots i cadascun dels àmbits d'activitat de l'Empresa, d'acord amb allò establert a l'article 85 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, s'adjunta com Annex el Pla d'Igualtat fins l'any 2018.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Article 28. Conciliació de la vida laboral i familiar.

Amb l'objectiu d'afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar en adaptació i desenvolupament de normativa en la matèria (Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva entre homes i dones, i Llei 39/2006 de dependència) s'estableixen les següents mesures:

A) Dret a la reducció de jornada per guarda legal.

Aquesta reducció es concretarà per al personal de conducció de la forma següent:

1. A les escollides generals de servei, existirà la possibilitat de romandre com a suplent, tenint preferència en l'elecció de franja mentre persisteixi la causa que motiva la reducció de jornada. Així mateix, tenint un servei en propietat es possibilitarà passar a un servei suplent.
2. Es possibilitarà el canvi voluntari de CON (Centre Operatiu de Negoci) de manera temporal, per a l'assignació d'un servei adequat a la reducció sol·licitada, amb independència dels equilibris de plantilla que es portin a terme.
3. Es possibilitarà fora del període establert amb caràcter general, el canvi voluntari a un altre dels calendaris de descans en vigor mentre persisteixi la causa que motiva la reducció.
4. Es possibilitarà l'assignació preferent de serveis 90 que s'adeqüi a la jornada reduïda del treballador/a.
5. En tots els casos, els serveis assignats respectaran el còmput anual que resulti de la seva reducció de jornada.
6. En el moment que el treballador/a torni a la situació de jornada completa, se li aplicarà la normativa en vigor per estricte ordre d'antiguitat.

B) Las situacions d'excedències voluntàries tindran una durada no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

C) Tot allò no recollit en aquest article relatiu a criteris de caràcter sociofamiliar es tractarà a les comissions de treball corresponents.

Article 29. Formació professional.

A) CAP.

1. L'empresa oferirà al col·lectiu de conductors, l'obtenció i renovació del CAP, segons els termes establerts al RD 1032/2007, de 20 de juliol. A tal efecte, s'organitzaran dins de la jornada laboral, cursos per a permetre que els conductors obtinguin el CAP o renovin el mateix. Es requerirà un mínim d'assistència del 90% per a obtenir el certificat, havent de justificar les absències. En cas d'absència injustificada, el conductor haurà d'obtenir el certificat pel seu compte i fora de la jornada laboral.

Excepte aquells casos que la formació s'hagi realitzat per compte del conductor, l'Empresa es farà càrrec de les taxes derivades de l'obtenció del CAP així com de les jornades dedicades a aquest efecte.

El conductor que no es trobi en el supòsit d'absències injustificades especificat en el primer paràgraf, i prèvia sol·licitud en els termes que s'estableixin, podrà optar per realitzar el curs fora de la seva jornada laboral, percebent per dia de formació l'import establert a les taules salarials.

2. En aquells casos en que la renovació del carnet D sigui per compte de l'Empresa, el curs d'obtenció del CAP per part d'aquells treballadors que ho sol·licitin es durà a terme dins de la jornada laboral en les mateixes condicions previstes en el punt 1.

3. Durant la vigència del present conveni, en aquells casos en que la renovació del carnet D sigui per compte de l'Empresa, el curs de renovació del CAP per part d'aquells treballadors que ho sol·licitin es durà a terme dintre de la jornada laboral en les mateixes condicions previstes en el punt 1, sempre i quan:

- El treballador n'assumeixi el pagament de les taxes corresponents a la seva tramitació.

- Signi una declaració jurada de no pluriocupació.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

B) Formació professional dual.

Durant la vigència del present conveni i en el marc de les polítiques de desenvolupament professional, l'Empresa promourà la realització d'un conveni de col·laboració amb les administracions corresponents, amb l'objectiu de participar de manera activa, en programes que aprofundeixin en l'impuls de la Formació Professional en Alternança i Dual, com a eina per millorar la ocupabilitat dels joves.

Es pretén d'aquesta manera, contribuir al desenvolupament de nous professionals i la seva incorporació al mercat laboral.

C) Renovació i retirada del permís de conduir.

Es revisarà i modificarà la normativa existent en matèria de retirades i renovacions del permís de conduir per a regular la seva aplicació i repercussió en l'àmbit de l'Empresa, i especialment la retirada del carnet per punts.

Títol V. Disposicions finals.

Article 30. Normatives d'escollida.

Dintre dels terminis de 6 mesos des de la signatura del present acord, a les Comissions de Treball corresponents es desenvoluparan, de mutu acord entre la Direcció i la representació dels treballadors, les normatives d'Escollida pels col·lectius que així ho sol·licitin.

Article 31. Serveis partits.

S'estableix el 28% com a percentatge màxim de serveis partits en laborable.

Article 32. Punts de relleu.

Quan es procedeixi a fer nous horaris o a modificar els horaris existents es comunicaran a la Comissió d'explotació els punts de relleu. En cas que els representants dels treballadors estimin que un determinat punt de relleu pugui ser millorat comunicaran a la Direcció una proposta de modificació, que haurà d'estudiar-la i atendre-la sempre que sigui possible i, en cas contrari, haurà de motivar-ne la negativa.

Article 33. Comissió de Material Mòbil.

Tot el personal de nova incorporació al col·lectiu d'Auxiliars de Pati, ho farà en el sistema de descans de divendres-dissabte, dissabte-diumenge, diumenge-dilluns.

Així mateix, la Comissió de Material Mòbil estudiarà les mesures per una millor adaptació del descans diari d'aquest col·lectiu a l'actual normativa de descansos vigent.

Article 34. Tramvia.

TMB es compromet a fer totes les actuacions tècniques, jurídiques i econòmiques per poder esdevenir l'operador del nou tramvia, aportant tot el coneixement i l'experiència que té com a empresa pública excel·lent i referent en el sector.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2017

ANNEX. TAULES SALARIALS.

TAULA SALARIAL 2015.

CONCEPTES SALARIALS		Grup Professional A				Grup Professional B			Grup Professional C		
1. Salari de classificació	Meritació	Nivell 10	Nivell 9	Nivell 8	Nivell 7	Nivell 6	Nivell 5	Nivell 4	Nivell 3	Nivell 2	Nivell 1
Salari Base	Mensual x 12	1.216,95	1.216,95	1.216,95	1.216,95	1.192,11	1.192,11	1.192,11	1.123,78	1.123,78	1.123,78
Complement Lloc de treball	Mensual x 12	836,99	732,95	628,96	524,92	445,74	364,94	284,13	271,67	190,86	110,03
Gratif extra (Abril-Jul-Sepbre)	Per paga	2.053,94	1.949,90	1.845,91	1.741,86	1.637,83	1.557,03	1.476,23	1.395,45	1.314,63	1.233,80
Gratif extra (desembre)	Per paga	2.459,59	2.355,55	2.251,56	2.147,52	2.035,21	1.954,41	1.873,60	1.770,04	1.689,22	1.608,39
Gratif de vacances	Anual	919,16	919,16	919,16	919,16	919,16	919,16	919,16	919,16	919,16	919,16
TOTAL SALARI ANUAL DE CLASSIFICACIÓ		34.187,85	32.523,21	30.859,37	29.194,70	27.522,06	26.229,26	24.936,33	23.620,95	22.327,95	21.034,67

	Meritació	Grupo Professional A	Grupo Professional B	Grupo Professional C
2. Antiguitat				
Import d'1 quadrienni	Anual		715,69	701,01
3. Nocturnitat				
De 0 a 2 quadriennis	Per hora		1,79	1,77
De 3 a 4 quadriennis	Per hora		1,92	1,90
De 5 a 6 quadriennis	Per hora		2,11	2,06
De 7 a 8 quadriennis	Per hora		2,24	2,21
De més de 8 quadriennis	Per hora		2,40	2,38
Plus torn nit	Mensual x 12		86,37	86,37
4. Plusos i Primes				
Plus Conveni Comandaments d'Explotació	Mensual x 12		168,67	
Complement Personal Comandaments d'Explot.	Mensual x 12		40,97	
Plus de cobrament	Mensual x 12			179,23
Plus de disponibilitat	Mensual x 12			
Prima sistema G57	Semestral		449,60	449,60
Prima Bus Turístic	Mensual x 12			163,79
Plus horari partit 1	Per hora			5,32
Plus horari partit 2	Per dia			0,62
Plus horari partit 3	Per hora			0,56
Prima G72 Festa Oficial	Per dia		39,43	39,43
Prima G72 Festa Oficial Especial (25/12 o 1/01)	Per dia		122,38	122,38
C.A.P. Formació continua	Per dia			114,08
Plus Conveni Mies Mat. Mòbil	Mensual x 12		168,67	

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2017

	Meritació	Grupo Professional A	Grupo Professional B	Grupo Professional C
Plus Conveni Mies Taller 1	Mensual x 12	113,78		
Prima mecànic de línia	Mensual x 12	145,55	145,55	
Plus enginyeria bus	Mensual x 12	154,44		
Plus de Polivalència	Mensual x 12	145,55	145,55	
Plus Rommi	Mensual x 12	145,55		
Prima Taller 1	Mensual x 12		145,55	
Plus de productivitat	Mensual x 12	65,22	65,22	
Plus VPT	Mensual x 12	105,32	87,77	35,13
Plus festiu treballat	Per dia	21,62	21,62	21,62
Plus dissabte treballat	Per dia	8,68	8,68	8,68
Prima doblatges especials (25/12 o 1/1)	Per dia	215,88	215,88	215,88
Prima festa oficial	Per dia	75,57	75,57	75,57
Canvi dia descans	Per dia		112,41	
Canvi dia descans compensació G72	Per dia		72,61	
Vacances fora de tanda	Anual	485,69	485,69	485,69
Prima desplaçament	Per dia	21,62	21,62	21,62
Plus activitats diverses (Jorn lab.)	Anual		78,22	
Plus activitats diverses (Fora jorn)	Anual		117,33	

(El Plus Incidència/Relleu i el Descans Retribuït, s'abonen a Preu d'hora ordinària).

5. Conceptes Assistencials i Socials	Meritació	Grupo Professional A	Grupo Professional B	Grupo Professional C
Ajuda escolar (Per fill)	Mensual x 10	7,15	7,15	7,15
Ajuda guarderia (Per fill)	Mensual x 10	57,48	57,48	57,48
Ajuda minusvalidesa (Màxima)	Mensual x 12	203,80	203,80	203,80
Ajuda minusvalidesa (Mínima)	Mensual x 12	156,75	156,75	156,75
Vinculació empresa 25 anys	Puntual	732,43	732,43	732,43
Vinculació empresa 40 anys	Puntual	915,51	915,51	915,51
Subsidi natalitat	Puntual	11,41	11,41	11,41
Subsidi nupcialitat	Puntual	28,38	28,38	28,38
Auxili defunció	Puntual	15 dies de (SB + Ant + CPTrab + Ad pers)	15 dies de (SB + Ant + CPTrab + Ad pers)	15 dies de (SB + Ant + CPTrab + Ad pers)

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Temps d'excés sobre jornada

6. Hores extres/Presencia/Complementaries	Meritació	Grupo Professional A	Grupo Professional B	Grupo Professional C
Quadriennis				
0	Per hora	22,74	19,26	14,40
1/2	Per hora	22,94	19,45	14,62
1	Per hora	23,16	19,65	14,78
2	Per hora	23,59	20,06	15,19
3	Per hora	23,99	20,49	15,59
4	Per hora	24,42	20,90	15,98
5	Per hora	24,84	21,29	16,38
6	Per hora	25,27	21,70	16,77
7	Per hora	25,69	22,10	17,17
8	Per hora	26,11	22,53	17,56
9	Per hora	26,53	22,91	17,96
10 o més	Per hora	26,94	23,33	18,35
7. Festes doblades	Meritació	Grupo Professional A	Grupo Professional B	Grupo Professional C
Quadriennis				
0	Per dia	143,65	121,61	90,87
1/2	Per dia	145,05	122,88	92,17
1	Per dia	146,32	124,15	93,38
2	Per dia	148,97	126,74	95,88
3	Per dia	151,66	129,31	98,38
4	Per dia	154,32	131,89	100,89
5	Per dia	156,98	134,46	103,36
6	Per dia	159,63	137,05	105,87
7	Per dia	162,30	139,64	108,38
8	Per dia	164,95	142,21	110,88
9	Per dia	167,60	144,80	113,35
10 o més	Per dia	170,27	147,37	115,84

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2017

TAULA SALARIAL 2016.

CONCEPTES SALARIALS		Grup Professional A						Grup Professional B			Grup Professional C		
		Sub Grup A1, Nivell 12	Sub Grup A1, Nivell 11	Nivell 10	Nivell 9	Nivell 8	Nivell 7	Nivell 6	Nivell 5	Nivell 4	Nivell 3	Nivell 2	Nivell 1
1. Salari de classificació	Meritació												
Salari Base	Mensual x 12	1.335,50	1.335,50	1.229,12	1.229,12	1.229,12	1.229,12	1.204,04	1.204,04	1.204,04	1.135,02	1.135,02	1.135,02
Complement Lloc de treball	Mensual x 12	1.060,50	979,50	845,36	740,28	635,25	530,17	450,20	368,59	286,98	274,39	192,77	111,14
Gratificació extra (Abril-Jul-Septembre)	Per paga	2.396,00	2.315,00	2.074,48	1.969,40	1.864,37	1.759,28	1.654,21	1.572,61	1.491,00	1.409,41	1.327,78	1.246,14
Gratificació extra (desembre)	Per paga	3.194,59	3.086,59	2.484,19	2.379,11	2.274,08	2.169,00	2.055,57	1.973,96	1.892,34	1.787,75	1.706,12	1.624,48
Gratificació de vacances	Anual	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36	928,36
TOTAL SALARI ANUAL DE CLASSIFICACIÓ		40.062,95	38.739,95	34.529,75	32.848,47	31.167,99	29.486,68	27.797,44	26.491,71	25.185,94	23.857,26	22.551,30	21.245,18

		Meritació	Grup Professional A Subgrup A1	Grup Professional A	Grup Professional B	Grup Professional C
2. Antiguitat						
Import d'1 quadrienni	Anual		787,95	722,85	708,03	667,47
3. Nocturnitat						
De 0 a 2 quadriennis	Per hora			1,81	1,79	1,66
De 3 a 4 quadriennis	Per hora			1,94	1,92	1,82
De 5 a 6 quadriennis	Per hora			2,14	2,09	1,94
De 7 a 8 quadriennis	Per hora			2,27	2,24	2,13
De més de 8 quadriennis	Per hora			2,43	2,41	2,25
Plus torn nit	Mensual x 12		87,24	87,24	87,24	87,24

4. Plusos i Primes		Meritació	Grup Professional A, Subgrup A1, Nivell 12	Grup Professional A, Subgrup A1, Nivell 11	Grup Professional A	Grup Professional B	Grup Professional C
Plus Conveni Comandaments d'Explotació	Mensual x 12				170,36		
Complement Personal Comandaments d'Explot.	Mensual x 12				41,38		
Plus de cobrament	Mensual x 12					181,03	
Plus de disponibilitat	Mensual x 12		250,00		166,67		
Prima sistema G57	Semestral					454,10	454,10
Prima Bus Turístic	Mensual x 12					165,43	
Plus horari partit 1	Per hora					5,38	
Plus horari partit 2	Per dia					0,63	
Plus horari partit 3	Per hora					0,57	
Prima G72 Festa Oficial	Per dia				39,83	39,83	
Prima G72 Festa Oficial Especial (25/12 o 1/01)	Per dia				123,61	123,61	
C.A.P. Formació contínua	Per dia					115,23	
Plus Conveni Mies Mat. Mòbil	Mensual x 12				170,36		
Plus Conveni Mies Taller 1	Mensual x 12				114,92		
Prima mecànic de línia	Mensual x 12				147,01	147,01	
Plus enginyeria bus	Mensual x 12				155,99		

CVE-Núm. de registre: 062017000038

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2017

4. Plusos i Primes	Meritació	Grup Professional A, Subgrup A1, Nivell 12	Grup Professional A, Subgrup A1, Nivell 11	Grup Professional A	Grup Professional B	Grup Professional C
Plus de Polivalència	Mensual x 12			147,01	147,01	
Plus Rommi	Mensual x 12			147,01		
Prima Taller 1	Mensual x 12				147,01	
Plus de productivitat	Mensual x 12			65,88	65,88	
Plus VPT	Mensual x 12			106,38	88,65	35,49
Plus festiu treballat	Per dia			21,84	21,84	21,84
Plus dissabte treballat	Per dia			8,77	8,77	8,77
Prima doblatges especials (25/12 o 1/1)	Per dia			218,04	218,04	218,04
Prima festa oficial	Per dia			76,33	76,33	76,33
Canvi dia descans	Per dia				113,54	
Canvi dia descans compensació G72	Per dia				73,34	
Vacances fora de tanda	Anual			490,55	490,55	490,55
Prima desplaçament	Per dia			21,84	21,84	21,84
Plus activitats diverses (Jorn lab)	Anual				79,01	
Plus activitats diverses (Fora jorn)	Anual				118,51	

El Plus Incidència/Relleu i el Descans Retribuït, s'abonen a Preu d'hora ordinària

5. Conceptes Assistencials i Socials	Meritació	Grup Professional A Subgrup A1	Grup Professional A	Grup Professional B	Grup Professional C
Ajuda escolar (Per fill)	Mensual x 10	7,23	7,23	7,23	7,23
Ajuda guarderia (Per fill)	Mensual x 10	58,06	58,06	58,06	58,06
Ajuda minusvalidesa (Màxima)	Mensual x 12	205,84	205,84	205,84	205,84
Ajuda minusvalidesa (Mínima)	Mensual x 12	158,32	158,32	158,32	158,32
Vinculació empresa 25 anys	Puntual	739,76	739,76	739,76	739,76
Vinculació empresa 40 anys	Puntual	924,67	924,67	924,67	924,67
Subsidi natalitat	Puntual	11,53	11,53	11,53	11,53
Subsidi nupcialitat	Puntual	28,67	28,67	28,67	28,67
Auxili defunció	Puntual	15 dies de (SB+Ant+CPTrab+Ad pers)	15 dies de (SB+Ant+CPTrab+Ad pers)	15 dies de (SB+ Ant+CPTrab+Ad pers)	15 dies de (SB+ Ant+CPTrab+Ad pers)

Temps d'exces sobre jornada.

6. Hores extres/Presencia/Complementaries	Meritació	Grup Professional A	Grup Professional B	Grup Professional C
Quadriennis				
0	Per hora	22,97	19,46	14,55
1/2	Per hora	23,17	19,65	14,77
1	Per hora	23,40	19,85	14,93
2	Per hora	23,83	20,27	15,35
3	Per hora	24,23	20,70	15,75
4	Per hora	24,67	21,11	16,14
5	Per hora	25,09	21,51	16,55
6	Per hora	25,53	21,92	16,94

CVE-Núm. de registre: 062017000038

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2017

6. Hores extres/Presencia/Complementaries	Meritació	Grup Professional A	Grup Professional B	Grup Professional C
Quadriennis				
7	Per hora	25,95	22,33	17,35
8	Per hora	26,38	22,76	17,74
9	Per hora	26,80	23,14	18,14
10 o més	Per hora	27,21	23,57	18,54

7. Festes doblades	Meritació	Grup Professional A	Grup Professional B	Grup Professional C
Quadriennis				
0	Per dia	145,09	122,83	91,78
1/2	Per dia	146,51	124,11	93,10
1	Per dia	147,79	125,40	94,32
2	Per dia	150,46	128,01	96,84
3	Per dia	153,18	130,61	99,37
4	Per dia	155,87	133,21	101,90
5	Per dia	158,55	135,81	104,40
6	Per dia	161,23	138,43	106,93
7	Per dia	163,93	141,04	109,47
8	Per dia	166,60	143,64	111,99
9	Per dia	169,28	146,25	114,49
10 o més	Per dia	171,98	148,85	117,00

ANNEX. PLA D'IGUALTAT.

1. INTRODUCCIÓ.

1.1 Compromís de la Direcció de Transports de Barcelona, SA, amb les polítiques d'igualtat.

La Direcció de l'empresa Transports de Barcelona, SA, en endavant TB, SA,

DECLARA:

- Que al llarg de la seva història, Transports de Barcelona, SA ha demostrat el ferm compromís i voluntat de garantir i afavorir la igualtat de tracte i oportunitats entre totes les persones que treballen a l'empresa, independentment del seu origen, raça, sexe o religió.
- Que garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi clau de la política de persones a Transports de Barcelona, SA.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

- El seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'acord amb allò establert a la Llei orgànica 3/2007.

- Que l'empresa assumeix el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a tots i cadascun dels seus àmbits d'activitat; des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la ordenació del temps de treball i la conciliació, la prevenció de riscos laborals, i l'ús d'un llenguatge no sexista tant pel que fa a les comunicacions internes com externes.

- Que els principis enunciats es duran a la pràctica mitjançant el foment de les mesures d'igualtat contingudes al present pla d'igualtat, així com d'altres addicionals que es puguin desenvolupar o pactar en l'àmbit de l'empresa. Per dur a terme aquest propòsit, es comptarà amb la representació legal dels treballadors en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

- Que s'informarà de totes les decisions que s'adoptin al respecte i es projectarà una imatge d'empresa conseqüent amb el principi d'igualtat d'oportunitats.

1.2 Antecedents.

Transports de Barcelona, SA (TB) sempre ha demostrat un ferm compromís per tal de garantir i afavorir la igualtat entre totes les persones que treballen a l'empresa independentment del seu origen, raça, sexe o religió.

És, però, des de finals de l'any 2002 quan l'empresa fa encara més visible aquest compromís i s'implica activament en el projecte Plans d'igualtat d'oportunitats a les empreses de la ciutat de Barcelona. Això suposà que figurés entre les 15 empreses pioneres, i fos un exemple de com es va prenent consciència i posicionament de la importància del tema dins de l'organització. Al respecte, TB participà en pràcticament la totalitat de la quinzena de jornades que es celebraren entre els anys 2002 i 2005. En aquest marc, TB va col·laborar en la creació dels següents documents:

- Guia de criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats.

- Protocol per a l'elaboració d'un pla d'actuació per a la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats.

- Recull de bones pràctiques.

D'altra banda, altres actuacions van ser:

- Conveni amb l'oficina per a la no discriminació (Ajuntament de Barcelona).

- Conveni amb l'AMB, Regidoria de drets Civils per a la no discriminació (gener 2002), comproment-se a no discriminar ningú per les seves característiques personals i afavorir la integració de col·lectius de persones que pugui sentir algun tipus d'exclusió social.

- Participació al programa "Dones cap a l'ocupació", de la Generalitat de Catalunya. Es van fer contractes temporals per què després poguessin participar a les proves de selecció i arribar al perfil desitjat.

- Col·laboració amb el programa de l'IMEB, als programes de formació en valors per a ciutadans i ciutadanes.

- Acord amb Barcelona Activa, per al "desmuntatge de barreres" adreçat a nous nadius, dins del programa "Nous filons cap a l'ocupació".

- Participació en el projecte Equal "Passarel·les cap a l'ocupació" on un dels col·lectius "diana" eren dones de més de 45 anys amb càrregues familiars. L'objectiu era la realització d'un programa específic per a la capacitació i posterior contractació de dones conductores. Així mateix, també es va participar al programa EQUAL "Tempora, tots els temps un temps".

- L'empresa va participar, també, des dels seus orígens, en la Xarxa d'empreses en NUST, liderada per la Regidoria de Nous Usos socials del temps, amb els objectius de promoure l'intercanvi de coneixements en relació als nous usos del temps entre les empreses de la ciutat de Barcelona, posar en marxa cicles de trobades de treball i intercanvi de coneixements amb empreses i ciutats europees que estiguin desenvolupant experiències i polítiques en la mateixa línia, etc.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Responent els requeriments establerts a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes" (coneguda com "Llei d'igualtat"), aquell mateix any 2007 l'empresa va formalitzar el seu compromís amb la igualtat mitjançant l'elaboració dels Plans d'Igualtat de Metro i TB.

Amb posterioritat a l'aparició dels Plans, i fins l'actualitat, TMB ha continuat desenvolupant el seu compromís amb la igualtat mitjançant dues línies d'actuació:

1. L'aplicació de les accions derivades dels propis Plans d'Igualtat.
2. El desenvolupament d'accions complementàries, fruit de les noves realitats que han anat apareixent.

Entre d'altres accions, cal destacar, per ordre cronològic, les següents:

L'Informe: "Incidencia de los criterios de Paridad establecidos en la L.O. 3/2007 respecto a los Consejos de Administración de TB y Metro". (maig, 2008).

Elaboració d'un conveni de col·laboració amb escoles de F.P. que es va lliurar a la direcció de RRHH.

Participació a les "Jornades per a l'intercanvi d'experiències en Igualtat de Gènere" organitzades per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. (maig, 2009).

Publicació a Intranet del Quadre d'Indicadors de la Igualtat. (març, 2009).

Document d'anàlisi i proposta de modificació de la Normativa Interna d'Escollida i Assignació de Serveis de Conducció TB, elaborat a petició de l'Àrea d'Operacions. (juny, 2009).

Estudi de benchmarking comparatiu entre els Plans d'Igualtat de TMB i FGC amb l'objectiu de tenir un referent d'una empresa del mateix sector productiu de cara a la revisió de les polítiques internes d'igualtat. (Juliol, 2009).

Presentació a una representació de l'Ajuntament de Badalona de les Polítiques d'Igualtat a TMB. (octubre, 2009).

Revisió dels documents "L'Estatut del Voluntari TMB" i "Guia del Voluntariat" per evitar les connotacions sexistes al seu llenguatge. (octubre, 2009).

Participació a la "Taula de Contrast amb Empreses" dins del Fòrum del Temps. (novembre, 2009).

Creació d'un esborrany/proposta de col·laboració a la Conselleria de Treball per que ens ajudin amb els Centres de Formació Professional amb la finalitat de que aquests estimulin als/les estudiants a dirigir la seva formació cap a oficis considerats més masculins, i així fer possible una major selecció de dones en aquests. (novembre, 2009).

Recopilació del catàleg complert de tots els beneficis i facilitats per conciliar la vida laboral i familiar disponibles a TB. Fins aquell moment, la relació exhaustiva i descripció d'aquests beneficis es trobaven dispersos pels diferents Convenis Col·lectius i acords fets entre empresa i RT al llarg dels anys. (desembre, 2009).

Creació d'una pàgina a Intranet per donar a conèixer les Polítiques d'Integració de TMB. (març, 2010).

Elaboració de l'informe "Comunicació i Llenguatge no Sexista a TMB". Es va fer arribar a la Vicepresidència Executiva per tal que es tingués en consideració en les polítiques de comunicació de l'empresa. (maig, 2010).

Estudi de la oportunitat d'obtenir del certificat EFR promogut per la Fundació Másfamilia. (Abril, 2011).

Entrevista i participació en l'enquesta del "Ministerio de Trabajo e Inmigración" prèvia a l'elaboració del projecte "GESDI (Gestión de la diversidad)". (juny, 2011).

Col·laboració amb la Subdirección General para la Igualdad de Trato y la No Discriminación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) per la preparació de la delegació espanyola al seminari europeu sobre Gestió de la Diversitat, organitzat per EUROFOUND. (maig 2013).

1.3 Concepte i contingut dels Plans d'Igualtat a les empreses.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i a

Dilluns, 20 de febrer de 2017

eliminar eventuais discriminacions existents per raó de sexe. D'ençà la seva promulgació, l'any 2007 va elaborar un Pla d'igualtat que es troba actualment en vigor.

Un pla d'igualtat ha d'incloure un diagnòstic de situació, un conjunt ordenat de mesures orientades a superar situacions de possible desigualtat, que no han pogut ser corregides per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. A més, ha de definir i articular mecanismes d'avaluació i seguiment dels resultats aconseguits.

Tot i això, el pas del temps ha comportat canvis de tota mena (legals, organitzatius, culturals, de persones, etc.) que aconsellen l'actualització del Pla d'igualtat de TB elaborat l'any 2007, i que reculli amb més precisió la realitat actual de la igualtat a TB i replantegi l'estratègia més adient a seguir.

El contingut del present document emana de l'anàlisi realitzat a "Per a la igualtat efectiva de dones i homes a Transports de Barcelona S.A.: informe de situació i revisió del pla d'igualtat pel període 2013-2015", elaborat per la Unitat de Participació i integració i el Departament de Planificació, Gestió i Desenvolupament de la DGBus durant l'any 2013. La RLT va poder participar al procés d'elaboració mitjançant lliurament de la informació necessària. L'anàlisi de les seves conclusions van ser presentades i consensuades amb la RLT a dues Comissions Permanents. (Comissió Permanent Acta 3/2013 de 22 de maig de 2013, i Acta 5/2013 de 9 d'octubre de 2013). És doncs, a partir d'aquest treball previ, que s'elabora el present pla d'igualtat pel període 2014-2018.

1.4 Normativa aplicable i definicions.

El present document de pla d'igualtat ha estat redactat d'acord amb els requisits i orientacions establertes a la següent normativa aplicable:

Constitució Espanyola de 1978;

Llei Orgànica 10/1995 del Codi Penal;

Llei Orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes;

Estatut dels Treballadors 1/1995;

Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995;

RDL 5/2000, infraccions i sancions en l'ordre social;

Altres fonts normatives que han determinat continguts del present document són les següents:

Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 1998-2001;

Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2002-2005;

Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2005-2008;

Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2009-2012;

Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona 2012-2014;

TMB- P664- Anàlisi i actuació en els casos de possible assetjament laboral;

1.5 Àmbit d'aplicació del present Pla d'Igualtat.

El present pla d'igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones que treballen a l'empresa Transports de Barcelona, S.A., independentment del vincle jurídic que les hi uneixi. També serà d'aplicació al personal en formació contractat, o personal que realitzi pràctiques a l'empresa, sempre que hi desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. Així mateix, l'empresa valorarà positivament el compliment de polítiques d'igualtat dutes a terme pel personal que tingui subcontractat prestant-hi serveis a les seves instal·lacions, proveïdors, etc.

1.6 Vigència.

El present Pla d'Igualtat actualitza i substitueix el Pla d'Igualtat en vigor a l'empresa des de l'any 2007.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

La seva vigència serà de 2014 a 2018. Cas de finalitzar el període de vigència sense un nou Pla, s'entendrà prorrogada la seva validesa fins l'aprovació d'aquest.

Durant el període de vigència del pla, aquest podrà ser revisat a proposta de qualsevol de les parts.

Durant el període de vigència del Pla, resta oberta la possibilitat d'incorporar-hi totes aquelles noves accions i mesures que, conjuntament, puguin acordar l'empresa i la representació legal dels treballadors tendents a afavorir la igualtat.

2. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A TRANSPORTS DE BARCELONA, SA.

2.1 Informació de l'empresa.

Les dades generals de l'empresa són les següents:

Denominació social	TRANSPORTS DE BARCELONA, SA
Forma jurídica	Societat Anònima
Adreça	Carrer 60, núm. 21-23, Polígon de la Zona Franca. 08040 BARCELONA
Telèfon	93.298.70.00
Fax	93.298.72.99
Pàgina web	www.tmb.cat
Activitat	Transport Públic urbà de viatgers
Àmbit territorial	Local

2.2 Metodologia de treball.

L'elaboració del present Pla d'igualtat, s'ha estructurat en quatre fases.

Fase 1. Elaboració per part del Departament de Polítiques d'Integració, i de la Unitat de Planificació, Gestió i desenvolupament de TB d'un estudi de situació de la igualtat a TB. Aquest estudi va ser elaborat a partir de les dades existents als sistemes d'informació de l'empresa, així com de les diverses entrevistes realitzades amb els responsables de Personal i responsables amb personal a càrrec. Les conclusions de l'estudi es van recollir a l'informe anomenat: "Per a la igualtat efectiva de dones i homes a Transports de Barcelona S.A.: informe de situació i revisió del pla d'igualtat" (abril 2013). El document analitzava, d'acord amb allò establert a la LO 3/2007, l'estat de l'empresa en la matèria a data 2012, i proposava diverses mesures per actualitzar el Pla d'igualtat en vigor d'ençà l'any 2007.

Fase 2. Revisió de les conclusions i accions de millora per part de responsables de les diferents àrees de l'empresa que, després del període d'anàlisi i consultes pertinents, va fer aportacions complementàries i modificacions al contingut inicial de l'informe.

Fase 3. Entrega, en data 22 de maig de 2013, per part de la direcció de l'empresa (en endavant RD) a la Representació Legal del Treballadors (en endavant, RLT) en el marc de la Comissió Permanent de l'esmentat informe "Per a la igualtat efectiva de dones i homes a Transports de Barcelona, SA: informe de situació i revisió del pla d'igualtat" (Acta 4/2013 de la Comissió Permanent) per a la seva avaluació, posterior debat i recollida d'aportacions; per tal que, de forma participada, es pogués procedir a la redacció del Pla d'Igualtat. En data 9 d'octubre de 2013, tingué lloc una segona reunió a la Comissió Permanent on la RLT va poder traslladar els comentaris que considerà pertinents respecte a l'informe, i on s'hi acordà traslladar-ne els continguts a un nou pla d'igualtat. (Acta 5/2013 de la Comissió Permanent).

Fase 4. Redacció del present Pla d'Igualtat, entrega a la Representació legal del Treballadors i al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Aplicació i difusió interna per a coneixement de tot el personal de l'empresa.

2.3 Diagnòstic quantitatiu: eixos d'anàlisi.

Les dades numèriques recollides al present informe s'han obtingut durant l'any 2012 a través del sistema informàtic SAP-RRHH, amb la col·laboració del Departament de Planificació, Gestió i Desenvolupament Persones de TB; i de la Secretaria tècnica AFRHC.

Pel que fa a la distribució global de dones i homes a TB a data 31 de desembre de 2012 les dades son les següents:

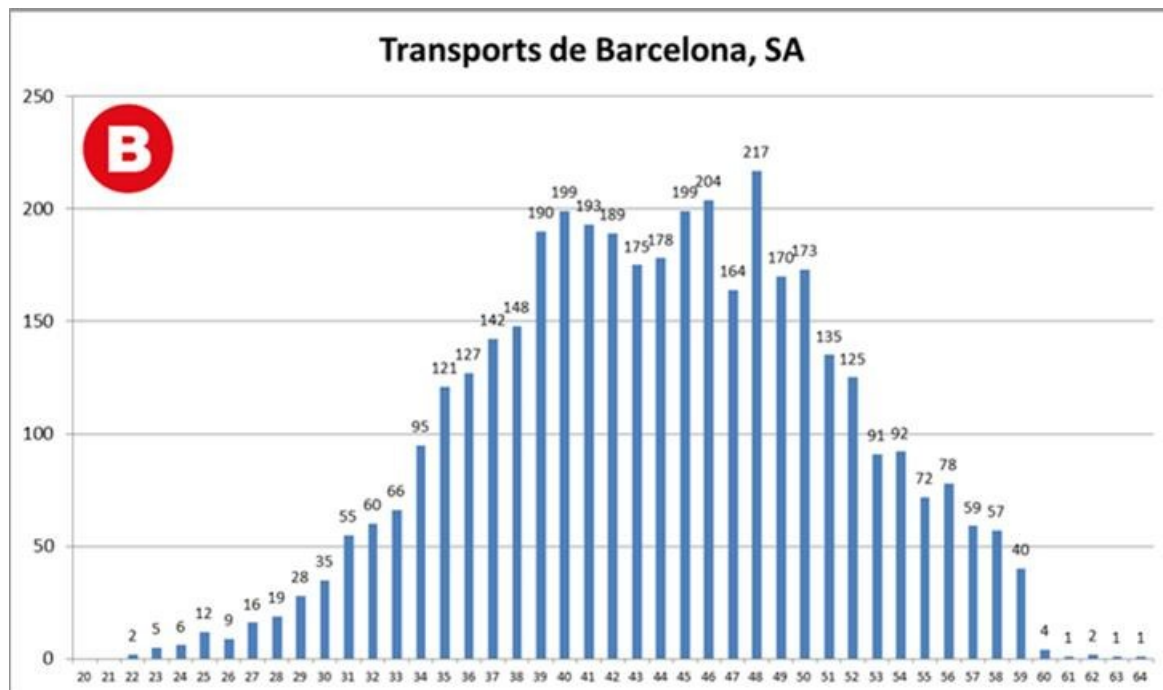
Dilluns, 20 de febrer de 2017

Taula 1. Distribució de la plantilla per gènere.

(Les gràfiques indiquen el numero de dones i homes que han format part de la plantilla durant 2012, sense els jubilats/des parcials).

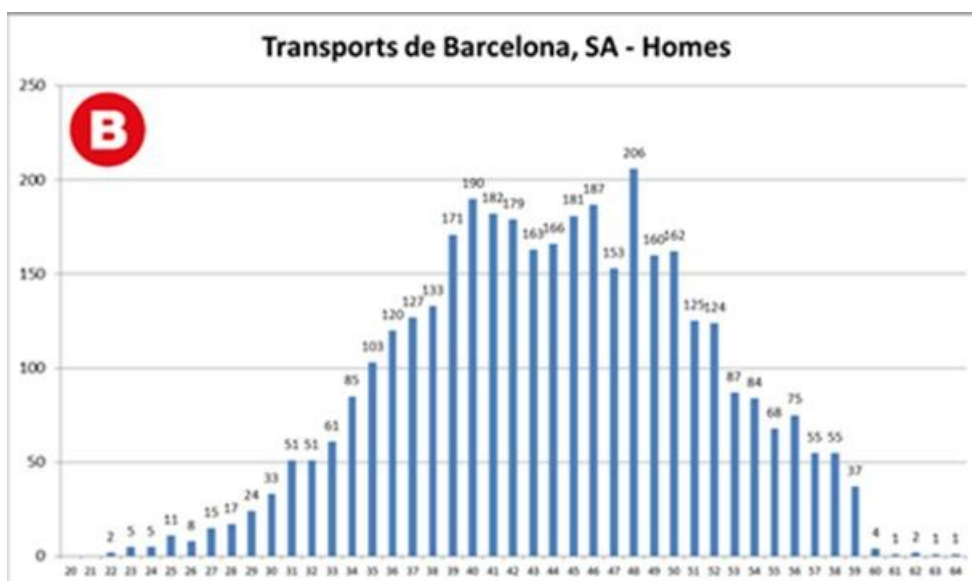
	Total	Homes	%	Dones	%
Persones en plantilla TB	4.226	3.935	93,11	291	6,89

Gràfic 1. Distribució de la plantilla per edats.



Edat mitjana: 45,19 anys.

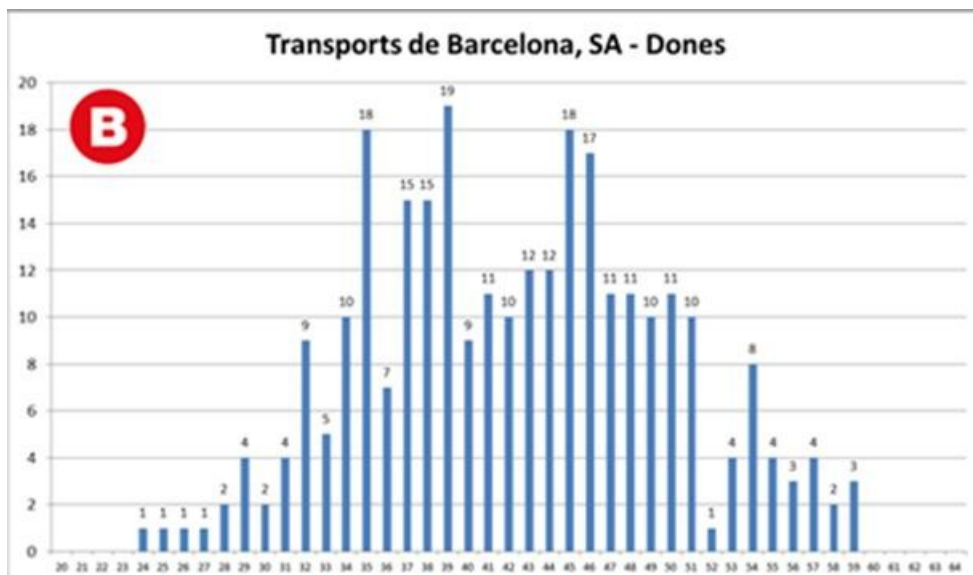
Gràfic 2. Distribució de la plantilla d'homes per edats.



Dilluns, 20 de febrer de 2017

Edat mitjana: 45,37 anys.

Gràfic 3. Distribució de la plantilla de dones per edats.



Edat mitjana: 42,81 anys.

Eixos analitzats.

El diagnòstic inclòs en el present Pla d'Igualtat ha procurat incloure tots aquells aspectes que són rellevants a l'hora d'identificar possibles discriminacions entre dones i homes.

A tal efecte, s'han definit els següents eixos d'anàlisi:

- Accés a l'ocupació.
- Classificació professional.
- Promoció.
- Formació.
- Baixes d'empresa (excedències...).
- Retribucions.
- Ordenació del temps i condicions de treball.
- Conciliació de la vida familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament sexual.
- Utilització no sexista del llenguatge.

2.3.1. Accés a l'ocupació.

Taula 2. Total ingressos 2012 per gènere.

	Total	Homes	%	Dones	%
Personal operatiu de la xarxa	0	0	0	0	0
Operaris i comandaments de Material Mòbil i Infraestructures	0	0	0	0	0
DITs i personal administratiu	0	0	0	0	0

2.3.2. Classificació professional.

Pel que fa a la distribució de dones i homes en quant a l'àmbit de l'empresa on desenvolupen el seu treball, així com la seva representativitat a la RLT, es constata el següent.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Taula 3a. Nivell professional per gènere.

	Total	Homes	%	Dones	%
Persones en plantilla TB	4.226	3.935	93,11	291	6,89
Personal Operatiu de la Xarxa	3.255	3.083	94,71	172	5,29
Personal de Material Mòbil i Infraestructures	627	611	97,44	16	2,56
Personal Administratiu i Àrees Funcionals	344	241	70,05	103	29,95

Taula 3b. Nivell professional per gènere.

	Total	Homes	%	Dones	%
Consell Administració	16	12	75,00	4	25,00
Consell Direcció	25	19	76,00	6	24,00
Directius i tècnics grup2	32	29	90,63	3	9,38
Directius i tècnics grup3	93	68	73,11	25	26,88
Directius i tècnics grups 4 i 5	149	112	75,16	37	24,84
Comandaments intermedis	310	302	97,41	8	2,59
Resta	3610	3400	94,18	210	5,82

Taula 3c. Distribució de la representació legal dels treballadors/es per sindicats.

SINDICAT	HOMES	%	DONES	%	TOTAL
ACAT	1	100%	0	0	1
ACTUB	5	100%	0	0	5
CCOO	5	100%	0	0	5
CGT	6	100%	0	0	6
PSA	1	100%	0	0	1
SIT	5	100%	0	0	5
UGT	6	100%	0	0	6
TOTAL	29	100%	0	0	29

Taula 3d. Distribució de la representació legal dels treballadors/es per categories.

Funció	HOMES	%	DONES	%	TOTAL
AIC	1	100%	0	0	1
COMANDAMENT D'EXPLOTACIÓ	3	100%	0	0	3
CONDUCTORS	20	100%	0	0	20
MAGATZEMISTA MATERIAL MÒBIL	1	100%	0	0	1
MECÀNICS	2	100%	0	0	2
TÈCNICS I ADMINISTRATIUS	2	100%	0	0	2
TOTAL	29	100%	0	0	29

2.3.3. Promoció.

Taula 4a. Persones que hi han optat per gènere (2012).

	Total places ofertes	Homes que opten	%	Dones que opten	%
Personal operatiu de la xarxa	59	73	86,90	11	13,10
Operaris i comandaments de Material Mòbil i Infraestructures	26	36	92,30	3	7,70

Taula 4b. Persones que han accedit a una promoció per gènere (2012).

	Total places ofertes	Homes que accedeixen	%	Dones que accedeixen	%
Personal operatiu de la xarxa	59 *	42	85,71	7	14,29
Operaris i comandaments de Material Mòbil i Infraestructures	26	25	96,15	1	3,85

* Han quedat 10 places pendents de cobertura al Bus Turístic.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

2.3.4. Formació.

Taula 5. Formació en hores de feina per gènere (2012).

	Total alumnes	Alumnes Dones	% sobre el total d'alumnes
Formació impartida	4.331	403	9,30
ANY 2012 Formació impartida	5.220	230	4'40

	Total alumnes	Alumnes Homes	% sobre el total d'alumnes
Formació impartida	4.331	3.928	90,70
ANY 2012 Formació impartida	5.220	4.990	95'60

2.3.5. Baixes d'empresa.

Taula 6. Baixes d'empresa per gènere (2012).

	Total	Homes	%	Dones	%
Personal en plantilla TB	- 42	- 42	100	0	0

2.3.6. Retribució.

2.3.6.1. Política salarial.

La política salarial a TB s'aplica en base als requisits i competències del lloc de treball. Es percep igual salari entre homes i dones del mateix nivell. Les categories i llocs de treball són neutres i definides independentment del gènere.

A TB els salaris no tenen relació directa amb el gènere de les persones sinó amb la categoria i funcions que desenvolupen.

2.3.6.2. Ajuts econòmics.

Gràcies a acords assolits en el marc de la negociació col·lectiva entre l'Empresa i els Representants dels Treballadors, amb la finalitat d'ajudar als treballadors/es a assumir les despeses derivades de la conciliació, l'empresa abona els següents conceptes:

- Subsidi per naixement de fill. (Art. 41 Conveni col·lectiu 1998-2001 i taules salarials Conveni Col·lectiu 2009-2012.).
- Subsidi per nupcialitat per matrimoni d'empleat/da. (Art. 42 Conveni col·lectiu 1998-2001 i taules salarials Conveni Col·lectiu 2009-2012).
- Subsidi auxili per defunció: Prestació de caràcter assistencial destinada a col·laborar en les despeses d'enterrament per mort de l'empleat/da. A la darrera mensualitat meritada pel difunt, juntament amb el resta de conceptes que conformen la quitança per baixa a l'Empresa, es fa una assignació de l'import equivalent a 15 dies ordinaris de salari de l'empleat/da.
- Ajuda escolar: Als empleats/des amb fills/es amb una edat compresa entre 3 i 16 anys, ambdós inclosos, que cursin estudis, i sempre que l'ensenyament no sigui gratuït, se'ls abona durant deu mesos a l'any, coincidint amb el curs, una ajuda escolar (Art. 63.a) Conveni col·lectiu 1998-2001, Taules salarials Conveni col·lectiu 2009-2012 de TB, Taules salarials Conveni de Metro pels anys 2008-2011.).
- Ajuda guarderia: Ajuda per cada fill/a menor de 3 anys, abonada en 10 pagaments de setembre a juny (Art. 32 Conveni col·lectiu 2005 i taules salarials Conveni col·lectiu 2009-2012 de TB, i Taules salarials Conveni de Metro pels anys 2008-2011.).
- Ajudes per fills discapacitats d'empleats: ajudes econòmiques, durant els dotze mesos de l'any, per fills/es dels empleats a qui l'entitat gestora els ha reconegut com a discapacitats. Als que no arribin al 50% de discapacitat i rebin ensenyament en escoles especials, se'ls abona la quantia en funció del grau de discapacitat que aquest organisme reconegui. Aquesta ajuda es continua percebent en cas de jubilació de l'empleat, com també en el cas de defunció (en concepte de pensió d'orfenesa), i és de caràcter retroactiu per als que hagin percebut aquesta ajuda en les quanties

Dilluns, 20 de febrer de 2017

vigents a cada moment. Es defineixen els requisits necessaris, amb l'informe previ dels serveis mèdics, perquè l'ajuda per minusvalidesa s'estengui, a més dels disminuïts psíquics, als que tenen alguna disminució física que requereixi rehabilitació, reeducació o l'ajuda d'una tercera persona pel desenvolupament de l'activitat humana normal. (Art. 63.c) Conveni col·lectiu 1998 i taules salarials Conveni col·lectiu 2009-2012 de TB. Taules salarials Conveni de Metro pels anys 2008-2011, i art. 37 Conveni de Metro pels anys 2004-2007.).

- FAS: el Fons d'Assistència Social pot concedir préstecs a un tipus d'interès reduït, i assumir despeses dels empleats/des en situació de necessitat. És administrat i distribuït per una comissió paritària Empresa/ Comitè d'Empresa i, d'acord amb el seu reglament intern, regula els supòsits de fet, mecanismes de control, imports, i terminis per fer-ne ús. (Art. 62 Conveni 1998-2001.).

2.3.7. Ordenació del temps i condicions de treball.

El personal d'explotació i el de material mòbil presten serveis en règim de torns. Un cop cada dos anys es produeix una escollida de serveis a la qual, en funció de la antiguitat a l'empresa, cada treballador/a escull servei i CON.

A) Personal d'explotació.

El personal d'explotació, un cop l'any, pot escollir a quin dels 4 sistemes de descansos acollir-se. Un determinat nombre de serveis són assignats nominalment als empleats/des, de forma fixa, i la resta són coberts per una bossa de conductors/es suplents.

Els sistemes de descansos són els següents:

- Model 65: format per cicles de 20 setmanes. Suposa la planificació de 65 dies de descans en cap de setmana (inclosos 13 dobles descansos) i 39 dies de descans de dilluns a divendres.

- Model 57: format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals. Comporta la realització de 57 dies de descans en cap de setmana, 45 dies de descans de dilluns a divendres i 2 dies de descans de lliure disposició a planificar de dilluns a divendres.

- Model 72: format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals. En aquest grup 72 l'empleat/da ha de treballar obligatòriament les seves 7 festes oficials en jornada ordinària.

- Model Bus turístic: Només pels conductors/es assignats/des a Bus Turístic. Format per cicles de 6 setmanes, comportant la realització de fins a 17 dies de descans en caps de setmana i 87 dies de descans de dilluns a divendres.

- El nou Conveni col·lectiu 2012-2014 ha introduït la possibilitat que els comandaments d'explotació, els/les Agents de Centre, els/les Tècnics polivalents, i els/les AIC's puguin escollir entre el model 65, el model 57, i el model 72. (Art. 15.3 Conveni col·lectiu 2012-2014).

La distribució dels sistemes de descans a Explotació és:

Taula 7. Models de descans per gènere.

MODEL DE DESCANS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
MODEL 57 Conv. 09.12	59	6'79	810	93'21	869
MODEL 72 Conv. 09.12	41	4'30	912	95'69	953
MODEL BBT 80 Conv. 09.12	6	6'13	92	93'87	98
MODEL 65 Conv. 09.12	57	4'44	1228	95'56	1285
TOTAL GENERAL	163	5'08	3042	94'91	3205

Dins d'aquest marc, el Conveni col·lectiu vigent, així com la normativa d'explotació, per possibilitar la conciliació de la vida laboral i familiar preveuen les següents mesures pel personal de conducció que s'aculli a una reducció de jornada (Art. 19 Conveni col·lectiu 2009-2012 i Secció 6a de l'escollida de serveis de conductors de línia i maniobres, de setembre de 2009):

- Romandre com a suplent a les escollides biennals, tenint preferència en l'elecció de franja (matí o tarda) mentre persisteixi la causa que motiva la reducció de jornada, o bé fins a la següent escollida general. Així mateix, tenint un

Dilluns, 20 de febrer de 2017

servei en propietat es possibilitarà passar a un servei suplent. En tot cas, l'empresa assignarà, dins de la franja escollida, el servei vacant que més s'ajusti a les necessitats de conciliació del empleat/da.

- De manera temporal, per a l'assignació d'un servei adequat a la reducció sol·licitada, es podrà obtenir un canvi voluntari de CON.

- Podran ser assignats, de forma preferent, serveis 90 (serveis de temps parcial), que s'adeqüin a la jornada reduïda del treballador/a.

Fora del termini que anualment s'estableixi, mentre persisteixi la causa que motiva la reducció de jornada es podrà canviar voluntàriament a un altre sistema de descansos diferent de l'assignat.

S'ha de destacar que, en el marc de la Comissió d'Explotació, l'Empresa ha presentat propostes tendents a ampliar aquest marc, facilitant l'elecció de servei en funció de les necessitats personals i laborals dels empleats/des sense reduccions de jornada (i, per tant, sense menyscapse econòmic). Malauradament, no va ser possible arribar a acords amb els sindicats presents a la Comissió d'Explotació (Acta de la Comissió d'Explotació 07/09 de 28 de setembre).

B) Personal de material mòbil.

No es regulen mesures addicionals a les previstes a la normativa laboral i convencional. Malgrat això, en funció de les circumstàncies personals de cada treballador/a, així com de la participació de la treballadora social, des de l'Àrea de Direcció de Persones s'articulen, quan es necessari, mesures d'adaptació de la jornada laboral.

C) Personal EUR i Fora de Conveni.

El Personal EUR pot escollir, anualment, entre dues regles horàries: una amb flexibilitat horària, i una altra sense; fet que possibilita que els treballadors i treballadores puguin gestionar part de les seves necessitats familiars.

Així mateix, s'ha de destacar que el Personal EUR i Fora de Conveni realitza jornada intensiva entre els mesos de juny i setembre, fet que permet conciliar el període vacacional dels fills dels empleats/des amb les seves responsabilitats laborals.

Finalment, indicar que no es preveuen mesures addicionals específiques a les regulades a la normativa laboral i convencional per aquests col·lectius. Malgrat això, en funció de les circumstàncies personals de cada treballador/a, així com de la participació de la treballadora social, des de l'Àrea de Direcció de Persones s'articulen, quan es necessari, mesures d'adaptació de la jornada laboral.

D) Altres aspectes.

a) Protecció de la maternitat.

D'altra banda, pel que fa a les dones embarassades, (Article 27, Conveni col·lectiu 2005-2008), si l'exercici del treball habitual resulta contraindicat, l'empresa facilita el canvi de lloc de treball, dins del seu grup professional, sempre que es pugui i si es produeixen les condicions objectives per fer-ho, dins del torn habitual. Si hi ha raons mèdiques que així ho aconsellen, s'habiliten les mesures oportunes, proposades pel servei de prevenció de l'empresa, per canviar provisionalment de lloc de treball la treballadora; en aquest cas, li és facilitat un servei alternatiu d'acord amb les seves necessitats físiques.

b) Personal readaptat i personal discapacitat, canvis de lloc de treball.

Als diferents convenis col·lectius de TB s'hi troben regulades tot un seguit de mesures que afavoreixen i garanteixen la reubicació del personal que, per raó del seu estat físic en supòsits d'incapacitat, o d'embaràs, no pot dur a terme la que fins ara era la seva feina habitual.

Així, d'ençà l'any 1991, existeix a l'empresa una borsa de treball que té per finalitat afavorir la integració laboral de personal amb incapacitats permanents (Acord d'1 de juliol de 1991 i Art. 14 del Conveni col·lectiu de 1994. Actualment, la borsa és regulada als articles 14 i 57 del Conveni col·lectiu de 1998-2001).

Per poder ser inclòs en la dita borsa, cal que el personal de conducció en línia, de material mòbil i de tallers, declarat no apte per al seu lloc de treball per part del Servei de Prevenció, sol·liciti la invalidesa i aquesta li sigui reconeguda pels

Dilluns, 20 de febrer de 2017

organismes de la Seguretat Social i que, a més a més: a) compti amb una antiguitat mínima de 3 anys a l'empresa; i b) tingui menys de 55 anys d'edat.

La borsa preveu la reserva d'un mínim del 2% i d'un màxim del 3% de la plantilla operativa, integrada i repartida entre els següents llocs de treball:

Llocs de treball de maniobres.

Llocs de treball de serveis de pati.

Llocs de treball de porteries i vigilància.

Altres llocs de treball.

Anualment, es determina el percentatge de llocs de treball que s'assigna a cadascuna de les categories anteriors, d'acord amb les modificacions de la plantilla.

La reincorporació a l'empresa es du a terme mitjançant un contracte a temps parcial que garanteix (juntament amb la pensió de la Seguretat Social), com a mínim, el salari net que originàriament percebia en la seva situació anterior.

Així mateix, hem d'indicar que, actualment, l'empresa compta amb 159 empleats en plantilla amb discapacitats reconegudes superiors al 33%, fet que permet que l'empresa superi, amb escreix, les obligacions legals establertes pel que fa a comptar amb un mínim del 2% de personal en plantilla discapacitat.

2.3.8. Conciliació de la vida familiar i laboral.

Taula 8a. Modalitats de conciliació: Dones (2012).

	Total	Dones	% sobre Total	% sobre el total dones plantilla
Reducció jornada	125	31	24,80	10,65
Suspensió de contracte per maternitat	34	22	64,71	7,56
Suspensió de contracte per paternitat	153	1	0,65	0,34
Lactància	25	14	56	4,81
Excedència maternitat	1	1	100	0,34
Excedència per tenir cura d'un familiar	0	0	0	0
Excedència laboral	8	0	0	0
Permís per Matrimoni / parella de fet	68	6	8,82	2,06
Dies permís operació familiar	6.530	374	5,71	-
Empleades beneficiades de dies de permís per operació familiar	1.662	105	6,32	36,08

Taula 8b. Modalitats de conciliació: Homes (2012).

	Total	Homes	% sobre Total	% sobre el total homes plantilla
Reducció jornada	125	94	75,20	2,36
Suspensió de contracte per maternitat	34	12	35,29	0,30
Suspensió de contracte per paternitat	153	152	99,35	3,82
Lactància	25	11	44	0,27
Excedència maternitat	1	0	0	0
Excedència per tenir cura d'un familiar	0	0	0	0
Excedència laboral	8	8	100,00	0,2
Permís per Matrimoni / parella de fet	68	62	91,18	1,55
Dies permís operació familiar	6.530	6.157	94,29	-
Empleats beneficiats de dies de permís per operació familiar	1.662	1.557	93,68	39,15

2.3.9. Prevenció de l'assetjament sexual.

A TB, des l'any 2008, existien i son aplicats mètodes i procediments per poder detectar i actuar en cas d'assetjament. Aquests van ser recollits al Procediment intern P664- "Anàlisi i actuació en els casos de possible assetjament laboral",

Dilluns, 20 de febrer de 2017

vigent actualment, que permet l'estudi de possibles casos d'assetjament sexual. Aquest procediment va estar consensuat amb els delegats de prevenció en el marc del comitè de seguretat i salut.

Les dades de l'any 2012 són les següents:

Taula 9. Investigacions dutes a terme per possibles casos d'assetjament sexual.

Total casos	Homes afectats	% sobre Total	% sobre el total homes plantilla	Dones afectades	% sobre el Total	% sobre el total dones plantilla
0	0	-	-	0	-	-

2.3.10. Utilització no sexista del llenguatge.

A mitjans de l'any 2010 es va portar a terme un estudi de situació i propostes d'actuació respecte d'aquest eix. Les conclusions de l'estudi varen identificar aspectes clarament millorables. Es van constatar que a les comunicacions escrites de TMB es troben molts exemples d'un ús inapropiat (per sexista) del llenguatge. D'ençà aleshores s'ha treballat per millorar-ne la situació.

2.4 Diagnòstic qualitatiu.

Com es pot observar la presència de dones a TB és substancialment inferior a la d'homes.

Les causes venen, en part, donades per la història de la empresa, ja que a TB les activitats principals (la conducció d'autobusos i la feina de tallers) han estat tradicionalment ocupades pràcticament en exclusivitat per homes.

El percentatge d'homes és del 93,11% i el de dones d'un 6,89%. Aquesta gran diferència ve produïda per la dificultat històrica a TB a l'hora de incorporar dones, tendència que s'està corregint.

2.4.1. Accés a l'ocupació.

La política de selecció i promoció de TB garanteix la igualtat entre homes i dones en quant l'accés als llocs de treball mitjançant l'aplicació dels següents criteris:

TB oferta llocs de treball exclusivament en base a criteris de professionalitat, valorant per sobre de tot competències, habilitats personals, coneixements tècnics o aquelles característiques personals que garanteixen la millor cobertura del lloc.

La selecció per cobrir una vacant es basarà en tot moment en elements determinats per les necessitats objectives del lloc de treball i de l'entorn al qual aquest es situa i en cap altra consideració.

En aquest sentit, cap persona serà discriminada per raons de naixement, de sexe, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social aliena al lloc de treball.

Tothom té dret, si compleix les condicions establertes, a poder participar als processos que TB convoca, ja sigui per concurs-oposició o selecció externa. Aquests processos seran degudament comunicats fent servir criteris de no discriminació i amb l'ús d'un llenguatge no sexista.

Així mateix a TB es tindrà cura, d'igual manera, de fomentar les polítiques d'igualtat i d'integració de la diversitat per tal d'aconseguir un TB proper a la nostra realitat social en un marc d'empresa socialment responsable.

El Conveni Col·lectiu 2012-2014, estableix que, en el supòsit que es produeixin contractacions externes de personal, l'empresa afavorirà polítiques que permetin la incorporació de dones amb l'objectiu d'intentar assolir la paritat i d'incrementar-ne el nombre als col·lectius on aquestes es troben subrepresentades. Art. 23 Conveni col·lectiu 2012-2014.

2.4.2. Classificació professional.

Les dades evidencien clarament una presència molt reduïda de dones en dos àmbits concrets:

- Material Mòbil i Infraestructures (2,56 % de dones).

Dilluns, 20 de febrer de 2017

- Personal Operatiu de la Xarxa, bàsicament conducció (5,29 % de dones).

Pel que fa a la resta d'àmbits:

- A TB (partint del fet de que la presència de dones al total de l'empresa és del 6,89%) es constata que la majoria de dones es troben a l'Àmbit d'Administració.

- Cal ressenyar també que actualment no s'ha assolit encara el nivell de paritat als òrgans de Direcció de les empreses (60% 40%) recomanat tant per la legislació espanyola (la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes) com per les directrius europees ("Sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea – 2010" (2010/2138 (INI)) a partir de març del 2015.

- Així mateix, i com a probable conseqüència del reduït percentatge de dones a l'empresa als col·lectius majoritaris de plantilla (conducció, material mòbil), es constata la nul·la presència de dones a la RLT a TB (cap dels seus 29 membres és de gènere femení).

2.4.3. Promoció.

A TB no hi ha cap mena de discriminació entre homes i dones a l'hora d'accedir als processos de promoció. Aquests es programen i desenvolupen, no en funció del sexe de les persones, sinó de les necessitats formatives i/o de les funcions que es desenvolupen.

Pel que fa a l'àmbit d'operacions el percentatge de dones que es presenten als processos de selecció i promoció (5,20%) és pràcticament idèntic al de dones que treballen a l'Operació (5,19%). El problema no és tant que les dones no es presenten als processos, sinó que hi ha poques.

2.4.4. Formació.

A TB no hi ha cap mena de discriminació entre homes i dones a l'hora d'accedir als processos de formació. Aquests es programen i desenvolupen, no en funció del sexe de les persones, sinó de les necessitats formatives i/o de les funcions que es desenvolupen.

2.4.5. Baixes de l'empresa.

Atès que la totalitat de baixes produïdes han estat masculines, no es pot establir un paràmetre d'anàlisi al respecte.

2.4.6. Retribució.

Com s'ha vist a l'apartat 2.4.4, la política salarial a TB no és en absolut discriminatòria entre dones i homes.

2.4.7. Ordenació del temps de treball.

Pel que fa a l'ordenació del temps de treball, les persones que treballen a TB gaudeixen d'unes millors condicions laborals que les estrictament establertes a la normativa laboral del nostre entorn. Un bon exemple d'això és que la jornada anual de treball a l'Empresa és de 1.666 hores, unes 100 hores inferior a la del Conveni de referència a la província de Barcelona. (Jornada de referència pel personal operatiu, per la resta 1.674 hores/any. El conveni de referència esmentat és l'art. 37 del Conveni de Treball 2009-2012 de les Empreses de Transports Mecànics de Viatgers de la Província de Barcelona.).

Com es pot veure l'ordenació vigent del temps de treball a TB, fruit de l'interès manifestat per l'empresa i RLT al llarg dels anys comporta actualment la disponibilitat de diferents aspectes que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar. Així, per exemple, els empleats/des poden escollir quins dies volen treballar de forma preferent (laborables, festius i caps de setmana), prioritzant gaudir de més descansos, o cobrar més salari. Aquest mecanisme d'elecció fa que els empleats/des puguin compaginar, en gran mesura, les seves necessitats personals i de conciliació amb els seus compromisos laborals.

2.4.8. Conciliació de la vida familiar i laboral.

Un dels aspectes en els quals TB ha posat més èmfasi és en millorar, per sobre de les condicions establertes legalment, el marc normatiu de les reduccions de jornada, permisos i excedències, per tal que les persones que treballen a TB puguin atendre en millors condicions les seves necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

En concret:

A) Permisos retribuïts.

- Permís per naixement: S'amplien els 2 dies naturals per naixement previstos a l'Estatut dels Treballadors fins a 5 dies naturals (Art. 28.3 Conveni col·lectiu 2005-2008). Si el fet causant té lloc de forma sobrevinguda quan l'empleat/da ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de llicència.

- Permís per adopció: Es concedeix un permís de 3 dies naturals per adopció (no previst a l'Estatut dels Treballadors) (Art. 28.4 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Lactància: Es possibilita acumular la reducció de jornada diària per lactància, compensant-se cada 10 dies laborables amb 1 dia de permís retribuït (Art. 26.1 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Permís per matrimoni: Es concedeixen 17 dies naturals, millorant en dos dies la previsió de l'Estatut dels Treballadors (Art. 28.1 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Permís per constitució de parella de fet: Es concedeixen 17 dies naturals (no previst a l'Estatut dels Treballadors) (Art. 28.1 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Permís per matrimoni de fills, pares o germans: Es concedeix un dia de permís retribuït, que es pot prorrogar dos dies més sense retribució si s'ha de realitzar un desplaçament superior a 300 km. (Art. 28.2 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Permís per defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: L'Estatut dels Treballadors preveu un permís de 2 dies. En canvi, a TB es concedeixen 4 dies per defunció del cònjuge, fills, pares, néts, germans o avis per consanguinitat, que poden ser prorrogats 4 dies més sense retribució. Per contra, per defunció de pares, fills, germans o avis per afinitat es concedeixen dos dies retribuïts, que poden ser ampliat a un total de quatre dies retribuïts si s'ha de realitzar un desplaçament superior a 300 km. A ambdós supòsits descrits, si el fet causant té lloc de forma sobrevinguda quan l'empleat/da ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de llicència. El permís es fa extensiu als treballadors/es que, sense estar units a una altra persona per matrimoni, acreditin una convivència superior a un any ininterromput (Art. 28.7 i 28.8 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Permís per malaltia greu, accident o hospitalització de familiars fins a segon grau de hospitalització: Es concedeixen 3 dies de permís si la contingència es produeix a la província de Barcelona (un més que a l'Estatut dels Treballadors), 4 dies si té lloc a les províncies de Girona, Tarragona o Lleida, i 5 dies si té lloc fóra de Catalunya (un dia més que l'Estatut dels Treballadors). Els dies de permís es poden gaudir, a sol·licitud de l'empleat/da, dins dels deu dies següents al fet causant sempre que la situació d'ingrés hospitalari continuï. Si el fet causant té lloc de forma sobrevinguda quan l'empleat/da ja ha iniciat la jornada laboral, el dia no computa com a part del període de llicència. El permís es fa extensiu als treballadors/es que, sense estar units a una altra persona per matrimoni, acreditin una convivència superior a un any ininterromput (Art. 28.5 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Permís per intervenció ambulatoria amb hospitalització inferior a 24 hores: Permís no previst a l'Estatut dels Treballadors. Es concedeixen 3 dies si el fet causant el pateixen cònjuge, fills o pares; i dos dies per a la resta de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (Art. 28.6 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Permís per assistir a consultoris de la Seguretat Social: Permís no previst a l'Estatut dels Treballadors. Es concedeix permís, pel temps indispensable i fins a un màxim de 4 hores, per assistir a consultoris de la Seguretat Social si coincideix dins de la jornada laboral (Art. 28.11 Conveni col·lectiu 2005-2008).

B) Permisos no retribuïts i llicències.

- Assumptes propis: Els treballadors/es tenen dret a 20 dies anuals de permís sense retribució per assumptes propis (Art. 31.1 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Acompanyament de familiar a Urgències: Els treballadors/es tenen dret a absentar-se pel temps indispensable per acompanyar els fills/es o el cònjuge a un centre d'Urgències (Art. 31.3 Conveni col·lectiu 2005-2008).

- Llicències: Per a assumptes propis, i sempre i quan les necessitats del servei ho permetin, els treballadors/es poden sol·licitar i obtenir llicències a compte de les vacances reglamentàries (Art. 30 Conveni col·lectiu 2005-2008).

Dilluns, 20 de febrer de 2017

C) Reduccions de jornada.

- Reducció de jornada per naixement de fill prematur o hospitalitzat a continuació del part: Mentre duri la situació mèdica, la reducció de jornada fins a un màxim de dues hores amb disminució proporcional del salari, prevista a l'Estatut dels Treballadors, a Transports de Barcelona és retribuïda (Art. 26.2.a) Conveni col·lectiu 2005-2008).

D) Excedències.

- Excedència per cura de fill a càrrec: S'amplia dos anys la seva durada respecte a la prevista a l'Estatut dels Treballadors (de 3 a 5 anys), si bé el quart i el cinquè any no es genera antiguitat i no donen dret a reserva de lloc de treball, només a un lloc de treball del mateix nivell professional (Art. 25.2.a) Conveni col·lectiu 2005-2008).

Algunes d'aquestes millores es poden veure, de forma comparativa, a la següent taula:

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Taula 10. Comparativa Convenis col·lectius TB, SA i Estatut dels Treballadors

Prestació	Transports de Barcelona, S.A.	Estatut dels Treballadors	Diferència
Jornada Laboral	1.666 h/any – 1674 h/any	1.770 h/any ⁽¹⁾	104/ 96 h/any
Descans diari (per jornades iguals o superiors a 6h)	20'dia/general i 30'dia/conductors (temps retribuït o efectivament treballat)	20 ' dia i no retribuït	10'en conductors i retribuït en ambdós casos
Descans setmanal	2 dies de mitjana	1 ½ dies de mitjana	½ dia de mitjana
Jubilació Parcial 2012	85 % de jubilació i 15% de treball	75 % jubilació i 25% de treball ⁽²⁾	10 %
Reducció de Jornada (Per guarda legal)	Variació d'horari, flexibilitat i torn (només pel personal d'explotació)	Només reducció horària	Més flexibilitat
Excedència cura fill/a	5 anys ⁽³⁾	3 anys	2 anys
Lactància	½ hora acumulada. Cada 10 dies, 1 dia de permís	½ hora acumulada.	
Fills prematurs	Fins 2 hores de reducció de jornada sense disminució de salari	2 hores de reducció amb el salari corresponent reduït.	2 hores de reducció sense disminució de salari
Permisos Retribuïts			
Per matrimoni i/o parelles de fet	17 dies	15 dies	2 dies
Per matrimoni pares, fills i/o germans	1 dia i 2 dies més no retribuïts si és a 300 km o més	--	1 dia i 2 dies més no retribuïts si és a 300 km o més
Per naixement de fill/a	5 dies	2 dies	3 dies
Per adopció	3 dies	2 dies	1 dia
Per malaltia greu, accident o hospitalització	3 dies. 1 dia més si és fora de província i 2 dies més si és fora de la comunitat.	2 dies més 2 dies per desplaçament	1 dia
Per intervenció ambulatori familiar 1r grau	3 dies	2 dies	1 dia
Per mort familiar (cònjuge, pares, fills, nets, germans i/o avis)	4 dies	2 dies	2 dies
Trasllat domicili	1 dia (a exercir dins d'un període de 15 dies)	1 dia (a exercir el mateix dia de l'empadronament al nou domicili)	Més flexibilitat
Citació judicial	S'abona el temps i 1 hora més per desplaçament	S'abona el temps	1 hora de desplaçament

(1) Conveni Col·lectiu de Treball de les Empreses de Transports Mecànics de Viatgers de la Província de Barcelona pels anys de 2009-2012.

(2) Fins l'any 2012. A partir de la modificació legal de la TRLGSS, els percentatges són 75% i 25%.

(3) Sense reserva del lloc de treball els dos últims anys.

La constatació més clara, a la vista d'aquestes dades, és que les dones sol·liciten en major proporció que els homes reduccions de jornada per cura de fills o familiars a càrrec. A tall d'exemple:

- Reducció jornada: dones (10,65%)/homes (2,36%).

- Suspensió del contracte per raó de maternitat: dones (7,56%)/homes (0,30%).

Dilluns, 20 de febrer de 2017

- Suspensió del contracte per raó de paternitat: homes (3,82%)/dones (0,34%).

- Lactància: dones (4,81%)/homes (0,27%).

(percentatges respecte del total d'homes i dones treballant a l'empresa).

Del total de dies de permís sol·licitats per operació de familiar:

- Dones = 36,08% (sent les dones el 6,82% de la plantilla).

- Homes = 39,15% (sent els homes el 93,18% de la plantilla).

Les dades semblen indicar una major assumpció per part de les dones de les càrregues familiars, la qual cosa pot suposar, en termes globals, un cert impacte negatiu en la seva retribució i una possible major dificultat per desenvolupar les seves carreres professionals.

Així mateix, indicar que el personal d'explotació un cop l'any, pot escollir entre 4 sistemes de descansos. Poden escollir quins dies volen treballar de forma preferent (laborables, festius i caps de setmana), prioritzant gaudir de més descansos, o cobrar més salari.

2.4.9. Prevenció de l'assetjament.

Durant l'any 2012 i anteriors no hi ha constància de cap sol·licitud d'investigació per un possible cas d'assetjament sexual. No obstant, després de cinc anys d'existència del procediment d'investigació de possibles casos, aquest Pla d'Igualtat contempla la revisió del procediment vigent actualment, per tal de mantenir-lo com a garantia futura de prevenció davant d'aquest tipus de casos.

2.4.10. Utilització no sexista del llenguatge.

Malgrat els indubtables avenços fets al llarg dels últims anys en aquest tema, encara es detecten àmbits de millora.

2.5 Conclusions.

A la vista de les dades exposades en els punts anteriors, es pot concloure que la situació de les polítiques d'igualtat a TB és clarament positiva, tal i com ens mostra la següent taula:

Taula 11. DAFO.

DEBILITATS.

- La tipologia de servei públic (horari, jornades...) dificulta, a priori, la flexibilitat d'horari i la facilitat per conciliar la vida laboral i personal, en determinats llocs de treball.

- Es constata que als àmbits operatius (conducció, material mòbil) el col·lectiu femení encara està poc representat (possible reflex de la societat).

AMENACES.

- Eventual grau d'insatisfacció entre les persones que treballen a l'empresa i que tenen més dificultats per conciliar la vida laboral i familiar.

- Possibles situacions personals d'estrès i increment de l'absentisme degut a situacions problemàtiques generades per dificultats de conciliació. Reducció de la productivitat.

- Deteriorament davant de la societat de la imatge d'empresa socialment responsable.

FORTALESES.

- La Direcció és sensible a les polítiques de gènere, a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i fomenta a TMB una cultura centrada en les persones.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

- Fruit de la sensibilització i implicació en aquesta matèria de la Direcció i de la Representació legal dels Treballadors, al llarg dels anys s'han anat incorporant un seguit d'avantatges en matèria de conciliació que estan a disposició de totes les persones que treballen a l'empresa.

- Conseqüència dels dos punts anteriors és que a TB es constata la presència d'una cultura de la igualtat molt arrelada entre les persones que hi treballen.

- Totes les polítiques de RRHH (selecció, promoció, formació, retribució, etc.) es realitzen sota estrictes criteris d'igualtat.

OPORTUNITATS.

- Incrementar el grau de satisfacció de les persones que treballen a TB i, per tant la seva vinculació i implicació en les polítiques i activitats de l'empresa.

- Reducció de l'absentisme que té el seu origen en dificultats per conciliar la vida laboral i familiar. Millora de productivitat.

- Ser una empresa atractiva per a les persones que prioritzen les seves condicions de qualitat de vida (p. ex. conciliació) i, per tant, facilitar la incorporació de nous valors a l'organització.

-Projectar cap a la societat una imatge d'empresa socialment responsable.

Així mateix, i tal i com ja s'ha mostrat, es pot constatar que TB ha fet moltes accions en la línia d'assegurar la igualtat efectiva entre dones i homes. No només s'ha limitat a complir els requisits establerts per llei, sinó que, en molts casos, ha posat a disposició de les persones que treballen a l'empresa beneficis i prestacions que superen els mínims exigits per la llei.

Certament, es detecten també mancances en el camí cap a la igualtat plena entre dones i homes a TB. Les que es constaten, però, (p. ex. poca presència de dones en alguns àmbits, utilització del llenguatge de manera sexista, etc.) no afecten de manera greu els eixos fonamentals de la llei (Retribució, promoció, formació, tractament de l'assetjament, etc.). En tots aquests àmbits, TB té unes polítiques que garanteixen explícitament la igualtat en el tracte entre dones i homes.

No obstant, encara no s'assoleix la paritat (60% - 40%) als òrgans de Direcció de les empreses recomanada per la Llei Orgànica d'Igualtat. Així mateix, també cal avançar en millorar la presència de dones en el col·lectiu de comandaments intermedis, Material Mòbil i Infraestructures (2,56 % de dones) i Personal Operatiu de la Xarxa bàsicament de conducció (5'29 % de dones).

Per a resoldre o minimitzar les mancances detectades, es proposen tot un seguit d'accions correctores concretes, les més importants de les quals, en la nostra opinió són:

- Posar en marxa accions per tal d'assolir als Consells d'Administració i de Direcció de TMB els nivells de paritat marcats per les directrius espanyola i europea al respecte.

- Afavorir la incorporació de dones conductores a TB.

- Potenciar la incorporació de dones als àmbits de Material Mòbil i Infraestructures.

- Fomentar la sensibilització entre el col·lectiu d'homes, per tal que s'acullin en major nombre a jornades reduïdes i excedències a les quals legalment tenen dret, per tal d'assolir percentatges similars als de les dones.

- Potenciar el coneixement i utilització per part de tot el personal de l'empresa dels beneficis i prestacions disponibles al seu abast en matèria de conciliació.

- Avançar en la incorporació de nous criteris en els horaris de treball que facilitin encara més la conciliació.

- Sensibilitzar i formar els directius i responsables dels centres sobre la necessitat i beneficis per a tothom de posar en pràctica determinades mesures que faciliten la conciliació.

- Elaboració i difusió d'una "Guia del llenguatge no sexista a TMB".

Dilluns, 20 de febrer de 2017

- Fer més visible el compromís de l'empresa amb les polítiques d'igualtat (i el fruit de les moltes accions portades a terme) mitjançant la sol·licitud i obtenció per part de TB d'un o més dels diferents certificats emesos tant per les administracions com per entitats de reconegut prestigi, s'atorguen a les empreses modèliques en aquesta matèria. Exemples d'aquest certificats podrien ser el distintiu "Igualdad en la Empresa" emès pel "Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad" o el certificat "EFR" de la "Fundación MásFamilia".

3. OBJECTIUS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ PER AL PERÍODE 2014-2018.

A partir del diagnòstic (quantitatiu i qualitatiu) descrit en el capítol anterior, el present Pla d'Igualtat inclou un pla d'acció, que identifica per a cadascun dels eixos analitzats els aspectes evidenciats com a deficients (o simplement, millorables), l'objectiu de millora que en cada cas s'ha establert en la fase de diagnòstic, les accions concretes que es desenvoluparan i els terminis fixats per portar-les a terme.

Els eixos considerats són:

Accés a l'ocupació.

Classificació professional.

Promoció.

Formació.

Baixes d'empresa (excedències...).

Retribucions.

Ordenació del temps i condicions de treball.

Conciliació de la vida familiar i laboral.

Prevenició de l'assetjament sexual.

Utilització no sexista del llenguatge.

Taula 12. Accés a l'ocupació.

Eix: ACCÈS A L'OCUPACIÓ.

Situació actual.

Actualment, no existeix discriminació en l'accés a l'ocupació.

Objectius.

Incrementar el nombre de dones a aquells sectors de l'empresa on la seva presència és molt reduïda, mitjançant allò previst a l'art. 23 del Conveni col·lectiu 2012-2014 (Article 23. Polítiques dirigides a la igualtat de gènere. En cas que s'hagi de dur a terme contractació externa de personal, l'Empresa afavorirà polítiques que permetin la incorporació de dones, amb l'objectiu d'intentar assolir la paritat, especialment en els col·lectius en que aquestes estan subrepresentades).

Propostes d'actuació.

Seguir vetllant per la no discriminació.

Data.

Quan les circumstàncies econòmiques ho permetin.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Taula 13. Classificació professional.

Eix: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Situació actual.

- Es constata una presència molt reduïda de dones en dos àmbits:

Material Mòbil i Infraestructures (2,56% de dones).

Personal Operatiu de la Xarxa, bàsicament conducció (5,26 de dones).

- No existeix als òrgans de direcció de TB la paritat (60% - 40%) prevista tant per la legislació espanyola com per les directrius europees.

Objectius.

- Incrementar el nombre de dones en els àmbits de Material Mòbil, Infraestructures i conducció (sempre dintre de les possibilitats limitades d'accés i promoció que la conjuntura actual imposa).

- Continuar amb les accions per apropar-nos al nivell de paritat en els òrgans de Direcció de TB.

Propostes d'actuació

- En futures necessitats de contractació de personal, potenciar la incorporació de dones als àmbits de Material Mòbil, Infraestructures i conducció, mitjançant les següents accions:

Establiment de convenis de col·laboració amb les escoles de F.P. per tal d'incentivar les noies que estudien modalitats amb aplicació als nostres centres tècnics a que optin a incorporar-se als eventuais llocs de treball oferts per TB en aquestes especialitats (p. ex. conducció, mecànica, etc.).

Establiment de convenis de col·laboració amb el SOC (i/o entitats similars) per tal de facilitar que les dones en situació d'atur que tinguin la formació i competències demandades i s'ajustin als perfil de requeriments exigits pels llocs eventualment oferts, puguin incorporar-se als àmbits més tècnics de TB.

Data.

Quan sigui possible, en funció de les circumstàncies econòmiques i de plantilla que justifiquin futures contractacions.

- Seguir procurant que als Consells d'Administració i de Direcció de TB s'assoleixin els nivells de paritat marcats per les directrius espanyola i europea al respecte.

Data:

Immediat.

Taula 14. Promoció.

Eix: PROMOCIÓ.

Situació actual.

-No hi ha cap discriminació entre homes i dones a l'hora de poder promocionar a llocs de treball oferts a Transports de Barcelona.

- Malgrat tot, són poques les dones (en proporció al seu número) que es presenten a determinats processos (p. ex a CE dins l'àmbit d'Operacions).

Objectius.

- Mantenir la no discriminació en aquesta matèria.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

- Incrementar la presència de dones en aquells processos on estan poc representades, per tal de fer-la més proporcional a la seva presència dins el col·lectiu.

Propostes d'actuació.

- Mantenir les mesures actuals que garanteixen la no discriminació i, eventualment, incorporar de noves si es considera necessari.

Data.

Immediat.

-Fomentar la presència de dones en els processos de selecció a l'àmbit d'operacions de TB on han estat poc representades.

Data: Quan sigui possible, en funció de les circumstàncies econòmiques i de plantilla.

- Fomentar la difusió entre les dones dels possibles processos de promoció que s'engeguin.

Data: Quan sigui possible en funció de les circumstàncies econòmiques i de plantilla.

Taula 15. Formació.

Eix: FORMACIÓ.

Situació actual.

No hi ha discriminació entre homes i dones a l'hora de poder accedir a la formació oferta per Transports de Barcelona.

Objectius.

Mantenir aquesta situació de presència equilibrada de dones i homes en els processos de formació.

Propostes d'actuació.

Mantenir les accions actuals d'informació i facilitació d'assistència als processos de formació.

Data: Immediat.

Taula 16. Baixes d'empresa.

Eix: BAIXES D'EMPRESA.

Situació actual.

No hi ha discriminació entre homes i dones quant a les baixes d'empresa.

Objectius.

Vetllar per mantenir aquesta situació.

Propostes d'actuació

Mantenir les accions i criteris actuals.

Data.

Immediat.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Taula 17. Retribució.

Eix: RETRIBUCIONS.

Situació actual.

A Transports de Barcelona està garantida la igualtat salarial entre homes i dones.

Objectius.

Mantenir la igualtat salarial entre homes i dones.

Propostes d'actuació.

- Mantenir les polítiques salarials actuals en matèria d'igualtat.

Data: Immediat.

- Fomentar la incorporació de dones als àmbits on poden estar infrarepresentades i que comporten nivells salarials més alts. (ex. CE).

Data: Quan sigui possible, en funció de les circumstàncies de plantilla.

Taula 18. Ordenació del temps i condicions de treball.

Eix: ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL.

Situació actual.

- Actualment es disposa de diferents ajuts que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar.

- Part del personal pot decidir de forma preferent els dies de treball i la mena de jornada a realitzar.

Objectius.

- Vetllar per mantenir aquesta situació.

Propostes d'actuació.

Mantenir el nivell d'entesa entre empresa i la Representació dels Treballadors per tal de mantenir aquestes - prestacions.

Data: Immediat.

Taula 19. Conciliació de la vida familiar i laboral.

Eix: CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL.

Situació actual.

- TB posa a l'abast de totes les persones unes prestacions i beneficis en aquesta matèria que superen àmpliament les marcades per llei.

- Les dones sol·liciten en major proporció que els homes aquest tipus de reducció de jornada i horaris que donin més temps lliure.

Objectius.

Facilitar la conciliació familiar i laboral dels treballadors/es de TB.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Propostes d'actuació.

- Fomentar la sensibilització entre el col·lectiu d'homes, per tal que comparteixin més la sol·licitud de suspensió de contracte per paternitat o cessió d'hores per part de la dona i excedències a les quals legalment tenen dret, igual que les dones.

Articles als mitjans de Comunicació Interna de TMB.

En acollides.

En períodes de formació.

En Reunions de línia conductors/es.

- Potenciar el coneixement i utilització per part de tot el personal de l'empresa dels beneficis i prestacions disponibles al seu abast.

Publicació als mitjans de comunicació interna sobre conciliació.

- Estudiar noves fórmules de treball que afavoreixin la conciliació.

- Formar els directius i responsables dels centres sobre la conveniència de posar en pràctica determinades mesures que faciliten la conciliació.

No perllongar cap reunió més enllà de les 16.30 hores.

Data:

Mig termini (1-2 anys).

Taula 20. Prevenció de l'assetjament sexual.

Eix: Prevenció de l'assetjament sexual.

Situació actual.

- A Transports de Barcelona hi ha un procediment d'investigació de possibles casos d'assetjament sexual a l'abast de qualsevol persona que hi treballi.

- El funcionament del procediment és satisfactori.

Objectius.

Mantenir-lo vigent i operatiu.

Propostes d'actuació.

Revisar en el comitè de seguretat i salut el procediment vigent de prevenció de l'assetjament sexual en base a l'experiència adquirida els anys de funcionament.

Data:

Immediat.

Taula 21. Utilització no sexista del llenguatge.

Eix: Utilització no sexista del llenguatge.

Situació actual.

A TB encara es constata un ús, en ocasions sexista del llenguatge.

Dilluns, 20 de febrer de 2017

Objectius.

Aconseguir un ús no sexista del llenguatge.

Propostes d'actuació.

- Elaboració del conjunt de pautes que estableixin les expressions que cal utilitzar per a la correcta representació de dones i homes a TB.
- Elaboració i difusió d'una "Guia del llenguatge no sexista a TB"
- Accions de formació (a les persones que amb més profusió elaboren textos).
- Accions de sensibilització (a tota la plantilla).
- Creació d'un "observatori" que periòdicament supervisi la correcta utilització del llenguatge a TB

Data:

Mig termini (1-2 anys).

4. SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE RESULTATS DEL PLA D'IGUALTAT.

A fi i efecte de garantir la correcta aplicació del pla d'igualtat, així com per garantir l'existència de mitjans de seguiment i control exigits per la Llei orgànica 3/2007, des de la unitat de Sistemes de Participació i Polítiques d'Integració, actuant en col·laboració amb la Direcció de Persones de la DGBus, es farà el seguiment anyal del Pla i l'avaluació del mateix per mitjà dels indicadors de processos i de resultats.

Aquesta informació es traslladarà periòdicament a la Representació legal dels Treballadors, en el marc de la Comissió Permanent. Aquesta Comissió serà l'òrgan on empresa i RLT compartiran la informació periòdica en matèria d'igualtat i hi debatran propostes de seguiment i millora.

5. COMUNICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.

Conseqüentment amb el seu compromís amb la igualtat, la direcció de TB, SA de Barcelona, SA, es compromet a donar la màxima difusió possible al present Pla d'igualtat entre totes les persones que treballen a l'empresa.

A tal efecte, l'empresa valorarà les accions de comunicació més adients.

Barcelona, 25 de gener de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès