

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 4 de setembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocares Santa Susanna, SL, per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08016982012011)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocares Santa Susanna, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 d'abril de 2017, i d'acord amb 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, 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 Autocares Santa Susanna, SL, per al període 2017-2021 (codi de conveni núm. 08016982012011) 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOCARES SANTA SUSANNA, SL, PARA LOS AÑOS 2017-2021.

Capítulo 1.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

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

Artículo 2. Ámbito temporal y efectos económicos.

Este Convenio tendrá aplicación a efectos económicos y sociales desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2021.

Durante el año 2017 y 2018 se mantendrán los actuales salarios que constan en las tablas del presente Convenio.

En el año 2019 y sucesivos de vigencia, tan pronto se constate el IPC real de año anterior de España publicado por el INE, se actualizarán las tablas con efecto 1 de abril del año en curso en función del resultado (beneficio antes de impuestos-BAI) con la siguiente tabla:

En caso de resultados (BAI) negativos o positivos inferiores al 2% se mantendrá el valor de los conceptos salariales de Convenio.

Entre 2 y 5% de BAI 50% del IPC.

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

Si los resultados (BAI) son superiores al 12% habrá un bonus extraordinario de 500 EUR a cada trabajador.

Artículo 3. Articulación.

En lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo establecido por el Convenio sectorial de empresas de transporte de viajeros por carretera para la provincia de Barcelona, convenio que el presente desarrolla acogiendo al RDL 7/2011

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

que ha restablecido la posibilidad de afectación de un convenio vigente por otro posterior, al permitir ahora el nuevo redactado del art. 84.2 ET la concurrencia de un convenio de empresa sobre la regulación contenida en el convenio sectorial anterior, en las siguientes materias:

- Cuantía del salario y de los complementos salariales.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

Artículo 4. Denuncia.

A la finalización del convenio, la parte que desee su renovación deberá denunciarlo a la otra, con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia. De no hacerlo se entenderá prorrogada la parte normativa por periodos de 1 año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado este, será de 1 mes y medio, conforme a lo establecido por el art. 89.2 ET. Se fija el plazo máximo de 1 mes desde que se recibe la comunicación de la promoción negociadora para la constitución de la Comisión Negociadora. En los 15 días siguientes a esta constitución deben iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del presente, se establece en 10 meses.

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

Artículo 5. Compensación y absorción.

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

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

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

Artículo 6. Garantías "ad personam"

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

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por 2 miembros, 1 de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Entre las facultades de dicha Comisión se enumeran las siguientes:

- Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

- Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este sentido antes de interponer ante la jurisdicción laboral un conflicto colectivo incluida la huelga deberá necesariamente someterse ante dicha Comisión, cuya intervención será por tanto preceptiva.

- Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también deberán ser resueltas en la Comisión Paritaria.

- La Comisión Paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Además de éstas, la Comisión Paritaria entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la ley y cuantas le sean atribuidas.

El plazo máximo de reunión la Comisión paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, se considerará el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el reglamento del TLC incluido el procedimiento arbitral para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir.

Artículo 8. Cláusula de inaplicación económica.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el Convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en el Convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio ni, como máximo los 3 años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos del TLC para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante del TLC, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Capítulo II.
Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización.

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

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

Artículo 10. Control de la actividad laboral.

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

Artículo 11. Pruebas de alcohol y drogas.

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

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

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

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

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

Artículo 12. Obligaciones específicas de los conductores.

- Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y se le requiera para ello.
- Conducir suavemente, tratando con el máximo cuidado el vehículo y sus elementos motrices minimizando las averías, el consumo de combustible y previendo con antelación los peligros de la calzada y fuera de ella.
- Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como a cualquier otro u otros que cualquiera de sus mandos le diga.
- Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando está fuera de la base.
- Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros que acceden al bus, favoreciendo la imagen de la empresa.
- No dejar jamás desatendidos a los clientes.
- Hablar siempre bien de la empresa, de sus clientes, empleados, directivos y propietarios.

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

- Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargar y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo) y responsable de realizar la limpieza interior y exterior del vehículo. Siendo responsable del mismo durante el servicio y dando parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta.

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

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

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

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

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

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 10. Artículo 13. Salarios y complementos.

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

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

Artículo 14. Pagas extras.

Los salarios fijados en el presente Convenio constan de 14 pagas que serán prorrateadas y abonadas con el salario mensual. Más en el caso de los conductores 1 paga ligada a objetivos que se desarrolla más adelante.

Artículo 15. Nocturnidad.

En el caso que el trabajador estuviera de servicio con posterioridad a las 24.00 y hasta las 05.00 horas, percibirá un plus de nocturnidad de 1 EUR por hora trabajada en esta franja. El resto de horas nocturnas se entienden compensadas por el salario que ha sido fijado en el presente Convenio.

Artículo 16. Retribución fija de conductores a tiempo completo.

La retribución fija se establece en base de una jornada de extensión máxima de 12 horas, incluidas las de partición de jornada en su caso, de modo que salvo que se sobrepase la referida duración máxima no se cobrarán horas adicionales. Dentro de la retribución fija se incluye la posible partición de jornada independientemente del lugar donde esta se produzca. Dicha compensación por disponibilidad del conductor en jornada partida será retribuida con un complemento de disponibilidad de 310 EUR mensuales. Dicha retribución compensa la mayor o menor partición de jornada que se produzca a lo largo del año y la referida extensión de la jornada diaria, teniendo en cuenta que en conjunto y cómputo anual se presume que es más beneficioso para el trabajador atendiendo a que unos días por otros, se darán situaciones de verdadero descanso que no tienen por qué ser retribuidos y otros presencia o trabajo efectivo.

La compensación económica para esta jornada con su disponibilidad y su opción de partición es de 310 EUR mensuales. Esta compensación no se percibirá cuando el trabajador esté de vacaciones o en ausencias de cualquier tipo o este asignado a servicios de discrecional reiterado según el siguiente párrafo.

En los meses de noviembre a febrero, ambos incluidos, los conductores de jornada completa podrán transformarse y estar asignados por la empresa a conductores con las condiciones establecidas en el siguiente artículo.

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

El tiempo de desplazamiento del conductor hasta su propio domicilio, no se considerará ni de presencia ni efectivo, del mismo modo que si el trabajador realiza la comida o cena en su casa, se considerará este tiempo de descanso aunque permanezca localizable, considerándose efectivo a partir de que el trabajador reciba la comunicación de la empresa de movilizarse a un servicio. Esta situación de localización se considera retribuida por el antecitado complemento de disponibilidad.

El resto de la jornada hasta las 12 horas quedará compensado con el salario fijo fijado en este Convenio.

Artículo 17. Retribución fija de conductores a tiempo parcial.

Aquellos que estén contratados por contrato a tiempo parcial o realicen servicios de discrecional reiterado (escuelas, fábricas, y aquellos servicios que regularmente se realicen de forma reiterada), no percibirán el complemento de disponibilidad dado que no están sometidos a la variabilidad propia de los discretos puros y percibirán su retribución fija en proporción a la jornada contratada, sin que quepa el abono de partición o particiones de la jornada sino tan solo de las horas efectivas trabajadas.

Artículo 18. Retribución resto personal.

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

Artículo 19. Horas adicionales.

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

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo completo que supere las 12 horas será retribuido como hora adicional.

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo parcial que supere la jornada contratada será retribuido como hora complementaria al precio de hora adicional.

El tiempo de servicio del resto de personal que sobrepase la jornada contratada se retribuirá como hora adicional.

Artículo 20. Descanso trabajado.

El valor del descanso trabajado sería retribuido como hora adicional efectivamente trabajada y el total de horas trabajadas no contabilizará en el cómputo anual.

Artículo 21. Dietas.

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

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

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

La empresa no se hará cargo del gasto cuando el trabajador pueda venir con la comida realizada, o marchar a hacerlo a su domicilio. Se entenderá la hora de inicio de servicio con consideración de comida realizada aquella que se produzca a partir de las 12.00 horas para el caso de la comida, y de las 20.00 horas en el caso de la cena.

Se entenderá la hora de fin de servicio sin derecho a dieta aquel que finalice como máximo a las 14.30 horas para el caso de la comida, y a las 22.30 en el caso de la cena.

El trabajador/a percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando para la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo efectuar el descanso en su ámbito de trabajo o domicilio.

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

Sin perjuicio de lo anterior, las dietas se pagarán fuera para el caso de la dieta de comida cuando esté trabajando entre las 12.00 y 15.30 horas en servicio discrecional puro.

A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

Concepto	Cuantía
Comida	13,37 EUR
Cena	13,37 EUR

Sin que en ningún caso la suma de los conceptos pueda superar los 53,34 en casos de pernóctas ni los 26,67 en casos sin pernócta.

Dieta en extranjero (excluido Andorra):

- Comida: 23,00 EUR.
- Cena: 23,00 EUR.

Sin que en ningún caso la suma de los conceptos pueda superar los 91,35 en casos de pernóctas ni los 48,08 en casos sin pernócta.

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

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

Artículo 22. Antigüedad y bolsa de vacaciones.

No se aplicará ningún concepto de antigüedad ni bolsa de vacaciones.

Artículo 23. Prima de rendimiento.

Se fija un valor variable de prima anual para todos los conductores y asimilados de 500 EUR como prima base 100% de rendimiento. Este valor estará entre 0 y 100% en función de si se cumplen los parámetros reseñados en el presente artículo o aquellos que los sustituyan en el futuro.

Queda excluido de esta prima adicional aquel personal que tengo otro tipo de retribución variable.

La valoración se realizará anualmente y se basará en los siguientes parámetros colectivos:

Absentismo: Número de ausencias medias por debajo del 3,5% (se considerará a los efectos de absentismo todas las ausencias sean del tipo que sean. Si se cumple el objetivo colectivo se analizará si se cumplen individualmente:

- Si no ha tenido ningún siniestro de responsabilidad propia o compartida en el año.
- Si la persona no ha tenido bajas en el año.
- Si en la empresa no se han recibido reclamaciones de clientes por el desempeño de su trabajo y en caso de que se hayan producido, el análisis posterior acredite que no hayan sido por culpa del conductor.
- Si la evaluación del rendimiento tiene un mínimo de "cumple con su tarea de forma eficaz".
- Y que no se le hayan aplicado expedientes ni sanciones.

La valoración se realizará entre el mes de diciembre y enero y se abonará en la nómina de febrero. Del análisis de los resultados tanto colectivos como individuales se informará a la Comisión Paritaria con el fin de dar transparencia total al proceso.

Los objetivos y su futura variación corresponderán a la empresa.

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

Artículo 24. Mantenimiento de vestuario.

El trabajador tiene a su cargo la limpieza y conservación del vestuario y otras piezas que componen su ropa de trabajo, considerando que el salario fijado ya compensa esta obligación.

Artículo 25. Enfermedad.

En el caso de estar de baja de IT se cobrarán las prestaciones de Seguridad Social sin que estas sean complementadas.

Capítulo IV.

Jornadas de trabajo y vacaciones.

Artículo 26. Jornada laboral.

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo.

La jornada podrá ser continuada o partida quedando en este último caso ya compensada la partición por las condiciones retributivas establecidas, sin que quepa compensación económica adicional alguna.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en los meses de baja y media actividad y se fijarán si es posible de común acuerdo. Durante los meses de temporada alta (marzo a octubre) no se podrán hacer vacaciones.

Las vacaciones se harán en 2 o más tramos según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechará para disfrutar el máximo de vacaciones posible bajo el criterio de la organización del trabajo. De estos 15 días serán a solicitud del trabajador siempre sometido a no coincidencia con otros trabajadores en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita y siempre fuera del periodo que quedará fijado en el calendario como de alta actividad.

En todo caso, el personal deberá concretar durante el mes de noviembre, la petición de sus 15 días de vacaciones del año siguiente para que, una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique antes de fin de año la relación definitiva de los 15 días a elegir por el trabajador. Los días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajadas de demanda de los servicios de manera que el señalamiento de las vacaciones a los distintos trabajadores permitan adaptarse a la demanda de los servicios.

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

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

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

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

Artículo 28. Descanso semanal.

Se observará el descanso semanal, con arreglo a la legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo estando a lo que dispone el art. 11.5 RD 1561/1995, el descanso semanal consistirá en un reposo de 45 horas consecutivas cada semana, incluidas las horas de descanso diario. Es decir, en estas 45 horas, están incluidas las 11 horas de descanso entre jornadas correspondientes al último día de trabajo.

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

Siguendo con el estipulado en el referido precepto, se podrá reducir la duración del descanso semanal, con este caso la reducción será compensada con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella que se haya producido.

La reducción a la cual estamos haciendo mención puede llegar hasta las 36 horas consecutivas, cuando el descanso se disfrute en el lugar que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor. Podrá llegar a las 24 horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto.

Artículo 11. Artículo 29. Fiestas.

De las 12 fiestas nacionales y 2 locales que dispone el trabajador, si las tuviera que trabajar por cuadrante no tendrán compensación ninguna ya que se considera la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

Capítulo V.
Contratación.

Artículo 30. Contratación a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima anual de 1.770 horas.

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

Del mismo modo si durante 1 mes concreto no fuera posible completar la jornada contratada, la empresa la retribuirá sin perjuicio de su exigibilidad en meses sucesivos, sin que quepa en tal caso considerar que se ha prolongado la jornada, al tratarse de recuperaciones de horas no trabajadas en periodos anteriores. El límite a estas recuperaciones es el año, a contar desde el momento en que se dejaron de prestar las horas pendientes de recuperación.

La jornada podrá ser partida, y será posible efectuar más de una interrupción si las circunstancias del servicio lo requieren.

Artículo 31. Contratación indefinida a tiempo parcial.

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60% de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del Convenio de 1.770 horas anuales.

Sin rebasar ese máximo anual, la forma de distribución y de realización de las horas complementarias deberá permitir que en días o meses concretos el trabajador a tiempo parcial pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

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

La realización de las horas complementarias deberá preavisarse al trabajador con un plazo de antelación de 1 día.

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

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

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

Artículo 32. Contrato fijo discontinuo.

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

Existirán 2 tipos de fijos discontinuos:

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

B) Los de servicios asociados al sector turístico, para la realización de trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en cubrir el incremento de servicios, en temporada turística para atender suficientemente el servicio ante las variaciones estacionales del flujo de turistas. El término temporada turística tiene un valor descriptivo, dado que es en torno a esta causa que surge la necesidad estacional que motiva el presente contrato, pero dado que ni orientativamente puede fijarse la reaparición del volumen de la actividad que requiere el llamamiento, se garantiza que el llamamiento se producirá entre los fijos discontinuos de temporada turística por orden de la evaluación de rendimiento, configurando 2 órdenes de llamamiento perfectamente diferenciados y sin que la pertenencia a la empresa en cualquier otra modalidad contractual genere derechos para esta específica lista de llamamiento.

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

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

Artículo 33. Información en materia de contratación.

La empresa tendrá la obligación de informar a los trabajadores de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa.

Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los trabajadores obtengan lo solicitado sino que su concesión quedará supeditada a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de esta para aceptar estas solicitudes.

Dimarts, 24 d'octubre de 2017

Artículo 34. Medidas de igualdad efectiva.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Las partes en el seno de la Comisión Paritaria estudiarán medidas destinadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

ANEXO.

TABLAS SALARIALES.

Concepto	Valor hora adicional (EUR)	Total anual (EUR)
Conductor	9,10	16.107
Jefe/a de servicio/tráfico/inspector/a	10,50	18.585
Jefe de base	10,00	17.770
Jefe de sección	9,47	16.761
Auxiliar administrativo/a	7,97	14.106
Administrativo/a	8,70	15.400
Mozo taller	7,50	13.275
Oficial 1ª taller	8,70	15.400
Oficial 2ª taller	7,97	14.106
Acompañante/aux. ruta con idiomas	8,70	15.400
Acompañante/aux. ruta sin idiomas	7,50	13.275

Barcelona, 4 de setembre de 2017

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