



RESOLUCIÓ de 12 de desembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Transports Municipals d'Egara, SA per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08006872011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports Municipals d'Egara, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de juliol de 2017, 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 Transports Municipals d'Egara, SA per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08006872011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRANSPORTS MUNICIPALS D'EGARA, SA, PARA LOS AÑOS 2016-2019.

#### Capítulo I

### **Ámbito personal, vigencia, duración, salarios y demás conceptos retributivos, denuncia y prórroga.**

#### Artículo 1. *Ámbito personal*

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

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

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, a todos los efectos económicos y sociales. Su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, todos los aspectos normativos se mantendrán vigentes en tanto en cuanto no se proceda a la firma de uno nuevo.

2. Para el primer año de vigencia del Convenio, los salarios y demás conceptos retributivos serán los que resulten de añadir un 1,6% a las tablas salariales de 2015, resultando los que se indican en tabla anexa.

3. Para el segundo año de vigencia del Convenio, el incremento por idénticos conceptos será del 2% sobre los salarios correspondientes a 2016. Para el tercer año, será del 1,3% sobre los de 2017 y, para el supuesto de que el IPC de Cataluña resultara superior, procederá su equiparación hasta un máximo del 0,7%. Para el cuarto año, el incremento será también del 1,3% sobre los de 2018 y, para el supuesto de que el IPC de Cataluña resultara superior, procederá su equiparación hasta un máximo del 0,9%.

4. Las diferencias salariales que pudieran resultar a 31 de diciembre, en virtud de la aplicación de las eventuales revisiones al alza por IPC de Cataluña en los años 2018 y 2019, se harán efectivas en el término máximo de 15 días desde aquél en que se publicaran dichos índices.

#### Artículo 3. *Denuncia y prórroga*

1. La denuncia del Convenio, para su renegociación o revisión, se podrá formular por cualquiera de las partes, por escrito y razonadamente, detallándose los extremos objeto de revisión, presentándola a la otra parte, con una mínima antelación de 2 meses a la fecha de su vencimiento.

2. De no formularse denuncia por cualquiera de las partes, para la renegociación o revisión y con la antelación señalada de 2 meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de 1 anualidad.

### Capítulo II

#### **Prelación de normas, compensación, absorción y vinculación a la totalidad**

##### Artículo 4. *Prelación de normas*

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

##### Artículo 5. *Compensación y absorción*

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

##### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

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

### Capítulo III

#### **Jornada laboral, fiestas a favor, vacaciones, licencias y excedencias**

##### Artículo 7. *Jornada laboral*

1. La jornada laboral será de 1.702,4 horas anuales para todo el tiempo de vigencia del Convenio, que se concretan en 5 días de trabajo y 2 de descanso seguidos por semana, hecha deducción de 14 festivos.

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

3. Sin perjuicio de lo anterior y en función de las necesidades del servicio, la empresa está facultada para la organización del trabajo, respetándose el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas diarias y sin que la jornada de trabajo supere 9 horas al día.

##### Artículo 8. *Fiestas a favor*

1. Se trata de las que, con carácter obligatorio y en función del calendario anual, determina la Generalidad de Cataluña y, en su caso, el Gobierno de la Nación, que se concretan, en la

actualidad, en 14 al año y, dado el carácter público del servicio prestado por la empresa, su disfrute no siempre coincide con su fecha oficial.

2. El disfrute de tales fiestas, con independencia del grupo profesional al que pertenezcan los trabajadores de la empresa, se efectúa en la forma siguiente:

- a) Coincidiendo con la no realización del servicio según cuadrante.
- b) En función de los servicios, a iniciativa de la empresa, procurando su unión a descansos semanales.
- c) A instancia del interesado, con la suficiente antelación, siempre a tenor de las necesidades del servicio. De solicitarse su inmediata realización, se atienden únicamente aquellas que permite el servicio, según orden de petición efectuada.

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

4. Las disfrutadas desde el comienzo del año serán comunicadas por la empresa en junio y septiembre, a fin de programar con tiempo suficiente el disfrute de las restantes.

#### Artículo 9. *Vacaciones y bolsa de vacaciones*

1. El personal afectado por este Convenio disfrutará de 31 días naturales, comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, siempre con criterios de rotación y sin que puedan tener inicio en día de descanso semanal. A partir de 2018, se llevarán a cabo entre 1 de julio a 30 de septiembre, sin perjuicio de su solicitud de disfrute en distinto periodo anual, efectuada al menos con 2 meses de antelación al momento que corresponda, a lo que se accederá, salvo imponderables del servicio.

2. El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, de tal manera que todos los trabajadores conozcan la fecha de sus respectivas vacaciones, al menos, con 2 meses de antelación a la fecha de su disfrute.

3. Salvo imponderables del servicio, el disfrute podrá llevarse a cabo en cualquier época del año y con comienzo siempre en día que no coincida con descanso semanal, previa comunicación a la empresa con 2 meses de antelación, en 2 tramos de, al menos, 15 días naturales cada uno de ellos, sin perjuicio de que los interesados puedan acordar el intercambio entre ellos de sus respectivos períodos, comunicándolo también previamente a la empresa.

4. Se establece una bolsa de vacaciones, para cada uno de los trabajadores de la empresa y con independencia de su categoría profesional, que se fija para el año 2016 en la suma de 231,28 EUR.

5. Sin embargo, el personal que percibe complementos salariales por 11 meses de prestación efectiva de servicios al año, a fin de equiparar la retribución en periodo vacacional con los restantes meses del año, percibirá por este concepto la suma de 583,82 EUR.

6. El disfrute de las vacaciones en 2 tramos comportará la percepción de la bolsa de vacaciones en idéntica forma.

#### Artículo 10. *Licencias*

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

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuges y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Su disfrute podrá llevarse a cabo, a petición del trabajador, de manera fraccionada y en el término máximo de 15 días, hecha excepción de la relativa a nacimiento o fallecimiento, que será inmediata y continuada. El desplazamiento del trabajador por tales motivos fuera de Cataluña, ampliará la licencia a 3 días más, totalizando 6 días laborables.

c) 2 días laborables en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El desplazamiento del trabajador por tales motivos fuera de Cataluña, supondrá la ampliación de la licencia 2 días más, totalizando cuatro días laborables.

d) 2 días laborables por traslado del domicilio habitual.

e) 2 días laborables para asuntos privados. Se podrán conceder siempre que se solicite, al menos, con 5 días de antelación a la fecha prevista.

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

g) 1 hora diaria por lactancia, natural o artificial, de hijo menor de 9 meses. Corresponderá su disfrute al padre o a la madre, indistintamente, si ambos trabajan. Podrá sustituirse, a elección del interesado, por reducción en media hora diaria de la jornada, al principio o final de la misma. Con carácter supletorio, se estará a lo que resulta del contenido del art. 37.4 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

2. La pareja de hecho estable con un periodo de convivencia mínimo de 6 meses, que acredite documentalmente serlo y ostentar el periodo de convivencia mínimo aludido, al menos mediante certificado de convivencia e inscripción en el registro correspondiente de parejas de hecho o escritura notarial, tendrá a los efectos la misma consideración del cónyuge.

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

#### Artículo 11. *Excedencias*

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

2. Las excedencias voluntarias podrán solicitarse, alcanzada una antigüedad mínima en la empresa de 1 año, concediéndose con una duración mínima de 4 meses y de 5 años como máximo, sin que pueda ejercitarse nuevamente tal derecho hasta haber transcurrido 4 años desde el final de la anterior. Las peticiones se resolverán en el término máximo de 1 mes, contadero desde el día en que fueren cursadas. Decaerá el derecho de reingreso en la empresa, de no solicitarse el mismo con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de su finalización. El tiempo de excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad en la empresa y la reincorporación tendrá lugar en el momento en que se produzca una vacante en la categoría a que pertenezca el solicitante.

3. Procederá igualmente la excedencia para el cuidado de hijos y de familiares en los términos que se establecen en el número 3 del art. 46 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

4. Se reconoce también el derecho del trabajador a constituirse en excedencia voluntaria especial, de duración inferior a 2 años, siempre que su antigüedad mínima en la empresa sea también de 1 año, cuyas condiciones y circunstancias de concesión serán objeto de estudio en cada caso por parte de la Comisión Paritaria del convenio y con la esencial finalidad de que su

disfrute no entorpezca o distorsione la prestación del servicio. El ejercicio del derecho podrá peticionarse de nuevo tras haber transcurrido 3 años desde la finalización del anterior.

#### Capítulo IV Derechos sindicales y colectivos. Comité de Empresa y secciones sindicales

##### Artículo 12. *Comité de Empresa*

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

##### Artículo 13. *Competencias del Comité de Empresa y garantías sindicales*

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

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

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

##### Artículo 14. *Asambleas*

1. La celebración de las mismas podrá ser peticionada, exclusiva e indistintamente, tanto por parte del Comité de Empresa como por un número mínimo de trabajadores del 50%, más uno, de la plantilla total de la empresa.

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

##### Artículo 15. *Tablones de anuncios*

La dirección colocará un tablón de anuncios en el centro de trabajo, a disposición exclusiva del Comité de Empresa, y otro para las secciones sindicales, que serán responsables de lo publicado en los mismos, de constar la firma de sus miembros o de su sindicato.

##### Artículo 16. *Lugar de reunión*

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

##### Artículo 17. *Horas sindicales*

1. Los trabajadores, que ostenten la condición de representantes de los trabajadores, tendrán derecho a 27,50 horas mensuales retribuidas en 2018, que pasarán a ser 30 horas en 2019, para el desarrollo de las actividades propias de su cargo. Sin embargo, el primer tramo será efectivo desde el momento de la firma del Convenio.

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

#### Artículo 18. *Cuota sindical*

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

#### Artículo 19. *Secciones sindicales*

1. Se reconocerán las secciones sindicales en el seno de la empresa, a tenor de lo establecido en la vigente Ley orgánica de Libertad sindical.

2. Dispondrán de 93,50 horas mensuales para todas ellas en conjunto a partir de 2018 y de 102 horas mensuales en 2019, a fin de desarrollar las actividades que les son propias, que serán distribuidas en función de su respectiva representatividad en el Comité de Empresa, sin perjuicio de que puedan acordar eventuales modificaciones futuras en dicha distribución. No obstante, el primer tramo será efectivo desde el momento de la firma del Convenio.

#### Artículo 20. *Retribución*

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

#### Artículo 21. *Canon de negociación*

A petición individualizada de los trabajadores de la empresa, se deducirá el importe correspondiente al canon de negociación del Convenio, en favor de los distintos sindicatos integrantes de la Comisión Negociadora del mismo, según contenido del artículo 11 de la vigente Ley orgánica de Libertad sindical, fijándose en la suma de 34,12 EUR.

### Capítulo V

### **Uniformidad, vehículos, rotación, retenes y relevos**

#### Artículo 22. *Uniformidad*

La empresa dotará al personal de la misma de la uniformidad necesaria, que resultará de inexcusable utilización y que, conviniéndose la supresión inmediata del uso de corbata en cualquier época del año, se concreta en:

1. Para los conductores-perceptores de nueva incorporación:

a) Para época estival: 3 polos de manga corta (se verá la posibilidad de que los polos de verano dispongan de bolsillo), 2 pantalones, americana, bolsa-macuto y 1 par de zapatos negros.

b) Para época invernal: 2 camisas de manga larga o corta, 2 pantalones, 1 chaleco o 1 jersey (se verá la posibilidad de optar por rebeca), 1 anorak con distintivo y 1 par de zapatos negros.

2. Para los conductores-perceptores de antigüedad en la empresa igual o superior a 1 año, previa solicitud al respecto y en función de sus necesidades.

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

4. Para el personal de taller y limpieza: 1 jersey, 2 monos de manga larga con logotipo y anorak, para invierno; y, para verano, otros 2 monos de manga corta. Asimismo, serán dotados de 1 par de botas de seguridad. También previa solicitud y en función de sus necesidades.

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

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

7. El personal de taller y limpieza percibirá un plus por uniformidad equivalente a 36,66 EUR mensuales en 2016.

#### Artículo 23. *Vehículos, rotación y relevos*

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

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

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

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

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

### Capítulo VI

#### **Préstamos al personal, anticipos salariales, seguros de vida, revisiones médicas y pases gratuitos**

##### Artículo 24. *Préstamos al personal y anticipos*

1. Todos los trabajadores, con una mínima antigüedad en la empresa de 12 meses, tendrán derecho, 1 vez al año y en concepto de gastos extraordinarios, a un préstamo dinerario de hasta 2.500,00 EUR. Su importe se amortizará, sin intereses, en las 16 nóminas inmediatamente posteriores a la de su concesión, mediante deducción prorrateada de la nómina en la cifra que resulte. Corresponderá a la Comisión Paritaria emitir informes sobre su procedencia, previo estudio de las causas invocadas por el solicitante.

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

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

##### Artículo 25. *Seguros de vida*

La empresa contratará, con compañía solvente, un seguro de vida e invalidez permanente para todos sus trabajadores, susceptible de indemnización en caso de accidente laboral, con los siguientes capitales asegurados:

- a) De 30.050,61 EUR por fallecimiento o invalidez permanente absoluta.
- b) De 18.030,36 EUR por invalidez permanente total.

#### Artículo 26. *Revisiones médicas*

1. Al menos una vez al año por cuenta y cargo de la empresa, se efectuará revisión médica de todo su personal, que incluirá la de PSA (antígeno prostático específico) del masculino de 40 o más años de edad, siempre con carácter voluntario. En todo caso, se practicará con carácter obligatorio a todo el de nueva incorporación antes de su ingreso al trabajo y, de no ser posible y con carácter preferente, dentro de los primeros 15 días de permanencia en la empresa, especialmente a los trabajadores que vayan a desempeñar las funciones de conductor-perceptor o de taller.

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

3. La realización de las revisiones médicas fuera de la jornada laboral comportará el abono dinerario equivalente a 30 minutos como hora extraordinaria.

4. La empresa entregará, en concepto de ayuda para ello, la suma total alzada bruta de 68,14 EUR por una sola vez, a los trabajadores a quienes, a partir del 1 de enero de 2016, se les diagnostique por facultativo idóneo la necesidad de utilizar gafas o de corregir la graduación de los cristales de las que ya vinieren utilizando, previa justificación documental de su adquisición por el trabajador de que se trate.

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

#### Artículo 27. *Pases a favor*

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

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

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

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

5. La jubilación del trabajador de la empresa comportará su inmediato derecho a pase gratuito y vitalicio a su favor y al de su cónyuge, siempre que ostente una antigüedad mínima de 10



años en la empresa al producirse el hecho causante. No obstante, bastarán 5 años de antigüedad, caso de declaración de invalidez permanente absoluta del trabajador. Anualmente, al renovarse los pases de los cónyuges, deberá acreditarse el mantenimiento de la convivencia conyugal.

## Capítulo VII

### **Permiso de conducción, privación del mismo, multas no imputables, certificados de aptitud profesional e incidencias conducción**

#### Artículo 28. *Permiso de conducción y privación del mismo*

1. El coste de la renovación del permiso de conducción de clase D de los trabajadores en plantilla en la empresa será sufragado en su integridad por la misma, previa presentación de justificación documental al respecto.
2. El trabajador seguirá percibiendo el salario inherente a su categoría y realizando otras tareas en las dependencias de la empresa y según necesidades del servicio, cuando se vea privado, por decisión judicial, del permiso de conducir, como consecuencia de un accidente de tráfico, conduciendo vehículos de la empresa. Se exceptúan los casos de suspensión del permiso, que tengan como causa el consumo o ingestión de alcohol o sustancias estupefacientes, psicotrópicas o alucinógenas.
3. La retirada del permiso de conducir derivada de la conducción de vehículos ajenos a la empresa, que requiere estar en posesión de las licencias de clase C-2 y/o D, comportará el pase automático del trabajador a la situación de excedencia forzosa durante la totalidad del periodo de privación del permiso.

#### Artículo 29. *Multas no imputables*

1. La empresa sufragará el importe íntegro de aquellas multas impuestas a cualquier conductor de la compañía, con motivo de conducir vehículos de la misma, por causas ajenas a su voluntad y necesidades del servicio.
2. El conductor está obligado a informar de la imposición de multas a su llegada a las dependencias de la empresa.

#### Artículo 30. *Certificados de aptitud profesional*

La organización y el coste de los mismos, instaurados por el Real decreto 1032/2007 y relativos a los conductores-perceptores, serán asumidos por la empresa.

#### Artículo 31. *Incidencias en la conducción*

1. El hurto o robo de la documentación del conductor-perceptor en pleno servicio comportará el inmediato relevo del mismo, tras tenerse conocimiento del hecho por parte de la empresa.
2. Cualquier hecho denunciado acaecido, con pérdida o no de la documentación del conductor-perceptor, comportará la inmediata obligación del mismo de interponer denuncia de los hechos ante la autoridad policial.
3. La denuncia fuera de la jornada laboral, por tener lugar los hechos en momento cercano a su finalización, comportará el derecho del trabajador afectado a disponer de un tiempo máximo retribuido de hasta 3 horas más allá de su jornada ordinaria de trabajo, previa acreditación documental del tiempo empleado en el trámite.

## Capítulo VIII

### **Mejoras asistenciales e indemnizatorias y plus escolar**

#### Artículo 32. *Incapacidad temporal*

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

2. La derivada de enfermedad común comportará el complemento por parte de la empresa de la diferencia de la cuantía de la prestación correspondiente y el 100% de la base reguladora de la misma, siempre que la enfermedad comporte hospitalización y hasta un máximo de 15 días del alta hospitalaria, salvo que tenga su origen en accidente ocurrido, fuera de horas de trabajo, con motivo de la prestación de servicios, que presuman su carácter de retribuidos.

### Artículo 33. *Jubilación, premio de jubilación, jubilación anticipada y jubilación parcial*

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

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

3. El ejercicio anticipado del derecho a la jubilación, en los casos que pueda realizarse, comportará un premio por tal concepto, consistente en una cantidad alzada de:

- 7.880,75 EUR si optan por jubilarse anticipadamente a los 60 años de edad;
- 4.597,10 EUR si lo hacen al cumplir los 61 años de edad;
- 2.955,28 EUR al cumplir los 62 años;
- 2.298,55 EUR si lo hacen al cumplir los 63 años;
- 1.313,45 EUR al cumplir los 64 años de edad;
- 820,92 EUR tras cumplir los 65 años de edad.

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

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

6. Podrá anticiparse la jubilación de cualquier trabajador 1 año antes de su jubilación ordinaria, sin merma de sus derechos, a petición de éste y mediante su sustitución por otro trabajador, en la modalidad de contratación regulada por la legislación vigente.

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

### Artículo 34. *Plus escolar*

Todos los trabajadores de la empresa, con independencia de su categoría profesional, percibirán en 2016, la suma anual bruta de 76,12 EUR por hijo, pagadera entre los meses de septiembre y octubre, en tanto en cuanto acrediten documentalmente que tales hijos, cursando estudios de Enseñanza Primaria, Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional o Universitarios, no realicen actividad laboral alguna.

## Capítulo IX Promoción de trabajadores

### Artículo 35. *Promoción de trabajadores*

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

## Capítulo X Contratación y condiciones de trabajo

### Artículo 36. *Contratación*

1. No procederá el otorgamiento de contrato de formación al personal destinado a ostentar la categoría de conductor-perceptor.
2. El salario de los contratos formativos no podrá ser inferior al mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
3. Las eventuales reestructuraciones de plantilla comenzarán, dentro de cada grupo profesional, por los trabajadores de menor antigüedad en la empresa.
4. La empresa se compromete a que, durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo, el número de personal fijo de plantilla no será inferior a la actualmente existente. Por tanto, no procederá amortizar sus puestos de trabajo por fallecimiento, jubilación, incapacidad permanente o despido, siempre y cuando los servicios regulares del cuadrante no sean inferiores a dicho número en cada uno de los años de vigencia del Convenio.
5. La eventual contratación temporal de trabajadores se acomodará en todo momento a los requisitos formales y demás que establece su normativa específica. No obstante, su duración podrá alcanzar hasta los 12 meses dentro de un periodo de 18.
6. Antes de la finalización del año 2017, pasarán a ostentar la condición de trabajadores fijos de plantilla 5 conductores-perceptores.

### Artículo 37. *Condiciones de trabajo*

Podrán modificarse sustancialmente las condiciones de trabajo, con carácter individual o colectivo, en base a probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. El acuerdo empresarial al respecto requerirá un previo periodo de consultas máximo de 15 días con los representantes de los trabajadores y la decisión al respecto, caso de desacuerdo, será ejecutiva. No obstante, podrá recurrirse en proceso de conflicto colectivo o individual, en su caso, así como percibir las indemnizaciones a que haya lugar, en caso de optar los afectados por la rescisión contractual.

## Capítulo XI Régimen disciplinario

#### Artículo 38. *Procedimiento sancionador*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, a tenor de la graduación de las faltas y sanciones que, más adelante, se establecen.
2. Se requerirá la audiencia del interesado, con carácter previo, a la imposición de sanción por falta leve. En los demás casos, procederá la incoación de expediente contradictorio en el que se dará traslado de los hechos objeto del mismo al interesado, al Comité de Empresa y a la sección sindical correspondiente, si constare afiliación del afectado a un sindicato representativo, cuya sección sindical se hallare constituida. El término de alegaciones no podrá superar los 7 días hábiles y, transcurrido el mismo, la dirección impondrá la sanción que estime pertinente, contra cuya decisión podrá recurrirse ante el Juzgado de lo Social en los plazos legales para ello.
3. La incoación de expediente por presunta comisión de falta muy grave podrá comportar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y durante el tiempo de sustanciación del expediente, sin perjuicio de la sanción que proceda. Todo ello, a resultas de la decisión última de los tribunales al respecto.
4. Las eventuales sanciones por falta grave habrán de imponerse en el término máximo de 30 días naturales, contaderos a partir del de inicio de expediente. Por su parte, las muy graves en el de 45 días.

#### Artículo 39. *Graduación de faltas*

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:
  - a) Falta de aseo, limpieza personal o uniformidad.
  - b) Falta de diligencia o atención en la conservación y cuidado del material. Si, como consecuencia de ello, se irrogara daño al mismo, podrá considerarse falta grave o incluso muy grave.
  - c) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
  - d) Discusiones o actitudes airadas, blasfemar o insultar a compañeros de trabajo o terceros, que puedan comportar deterioro de la imagen empresarial y de sus miembros. Si produjeran escándalo notorio, podrán considerarse graves o muy graves.
  - e) Faltar al trabajo 1 vez al mes sin causa justificada.
  - f) Falta de puntualidad en el inicio del servicio, igual o superior a 10 minutos y hasta un máximo de 3 al mes. Podrá considerarse falta grave el exceso del número antedicho.
2. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:
  - a) No presentar el parte de baja oficial por enfermedad en el término de 48 horas siguientes a su expedición, salvo la acreditación de causa justificativa que lo impida, así como de los eventuales partes semanales de confirmación.
  - b) Faltar al trabajo 2 veces al mes sin causa justificada.
  - c) Mantener discusiones violentas con compañeros de trabajo, superiores o clientes.
  - d) Alegación de causas falsas para la obtención de licencias.
  - e) Reiteradas faltas de aseo, limpieza personal o uniformidad.

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

g) Simular enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Ingestión de bebidas alcohólicas, embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes, psicotrópicas o alucinógenas estando de servicio.

b) El acoso o intento de agresión sexual.

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

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

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

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

g) El abuso de mando o de autoridad.

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

i) La condena por delitos de hurto, robo o apropiación indebida por hechos extraempresariales, así como aquélla que supere los 6 años de duración, con independencia del delito por el que se haya impuesto.

j) Violar el secreto de la correspondencia.

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

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

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

n) La reincidencia en falta grave por 2 veces, producida en un plazo máximo de 6 meses desde la comisión de la primera.

#### Artículo 40. *Régimen de sanciones*

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 4 días a 1 mes.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y 1 día a 2 meses; despido.

#### Artículo 41. *Prescripción de las faltas*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días; y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de ella y, en todo caso, a los 6 meses de su comisión.

### Capítulo XII **Condiciones económicas**

#### Artículo 42. *Salario base*

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

#### Artículo 43. *Plus convenio*

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

#### Artículo 44. *Horas extraordinarias*

1. Se entenderán como tales todas las que realicen fuera de la jornada laboral ordinaria.
2. Se abonarán, para el año 2016, a razón de la cantidad alzada, que se señala en el anexo del Convenio, con independencia de su condición o día y sin perjuicio de su adecuación en virtud de los incrementos pactados en el presente Convenio.
3. Todas ellas tendrán la consideración de estructurales, habida cuenta de que responden a circunstancias de periodos punta de producción, sustitución de compañeros, ausencias imprevistas, cambios de turno o cualquier eventualidad de naturaleza o carácter similar a las expresadas.

#### Artículo 45. *Plus conductor-perceptor*

Es un complemento de puesto de trabajo propio del conductor que efectúe, con carácter simultáneo, la función de cobrar. Su importe será, en 2016, de 128,48 EUR por mes, hecha excepción del periodo vacacional.

#### Artículo 46. *Plus de nocturnidad*

1. Comprende las horas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00 horas y supondrá una retribución incrementada en un 25% sobre el salario base, en relación con las horas trabajadas en dicha franja horaria. Se exceptúan los supuestos en que se haya establecido determinado salario, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

2. Los conductores-perceptores percibirán por tal concepto y como cantidad alzada en 2016, en función del tiempo promediado, la suma de 18,33 EUR mensuales.

#### Artículo 47. *Plus especial lavacoches*

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

#### Artículo 48. *Antigüedad*

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

Años antigüedad	Porcentaje
A partir de 2 hasta 4	3%
De 4 hasta 9	6%
De 9 hasta 10	12%
A partir de 10	14%
A partir de 11	16%
A partir de 12	20%
A partir de 13	24%

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

#### Artículo 49. *Plus productividad*

1. Es un complemento de puesto de trabajo, devengable por mes, hecha excepción del periodo vacacional. Se excluye del mismo al personal de inspección y administrativo. Su cuantía se establece, para el año 2016, en la suma de 118,44 EUR mensuales, equivalentes a 5,82 EUR por día efectivamente trabajado, percibiéndose como contraprestación a las siguientes funciones:

##### a) Genéricas:

- Salvo que mediare justificación, la dirección prohibirá o aplazará la incorporación al trabajo del empleado que se presentare después de la hora prevista para el inicio del servicio. Las horas no trabajadas con tal motivo no serán remuneradas. El primer retraso supondrá su incorporación al puesto de trabajo y, en la segunda ocasión dentro de la misma semana, quedará a disposición de su superior, el cual decidirá sobre su permanencia o ausencia.
- El trabajador colaborará con la empresa en aquellas pruebas que ésta realice, en vistas a mejorar tanto condiciones de trabajo como calidad del servicio y en aquellas tareas que comporten un mejor funcionamiento o mantenimiento del material.
- El trabajador responderá de la pérdida de dinero o valores bajo su custodia, salvo en los casos de sustracción denunciada ante la autoridad.
- Actuar con cortesía y amabilidad en el trato, ante cualquier petición de información por parte de los usuarios, atendíéndoles con la debida diligencia.

- Abstenerse de frases o actitudes soeces, incluso mediando provocación por parte de terceros.
- En caso de retraso superior a 10 minutos sobre el horario previsto, el conductor-perceptor contactará, a través de la emisora, exponiendo tal incidencia, a fin de ser puesto en hora por parte del inspector de guardia.
- Asegurará la prestación del servicio hasta la llegada de su relevo, remunerándose el exceso de jornada realizada. Tal prolongación se limitará a un máximo de una vuelta, de tratarse de conductor-perceptor.
- Para prevenir convenientemente su sustitución, el conductor-perceptor avisará antes de las 10.00 horas de la víspera que se vaya a producir su ausencia.
- Abstenerse de llevar fuera de las dependencias empresariales, salvo autorización expresa en tal sentido, objetos propiedad de la empresa.
- Dar cuenta inmediata de eventuales suspensiones o licencia de conducir.
- No fumar en vehículos propiedad de la empresa.
- El conductor-perceptor se abstendrá de iniciar la salida de parada de regulación antes de la hora indicada en la tablilla, salvo expresa indicación en contra del inspector.
- Ir provisto, en el transcurso del servicio, de los originales de su DNI y del permiso de conducir en plena vigencia.
- Informar inmediatamente por la emisora y otro medio a su alcance de cualquier accidente o incidente de circulación, tomando los datos precisos y haciendo el pertinente informe, absteniéndose de firmar documentos a la policía, sin la presencia de un inspector.
- Caso de accidente con heridos, facilitar la ayuda humanitaria precisa y no ausentarse del lugar de los hechos, ni desplazar el vehículo, salvo en caso justificado, de auxilio o cumplimiento de orden al respecto. Igualmente, en caso de traslado de usuarios, repentinamente enfermos.
- Informar, inmediatamente de la llegada a cochera, de la imposición de multas de circulación y no discutir con los agentes su decisión.
- Utilizar correctamente las prendas de uniformidad.
- No abandonar el puesto de conducción en ningún caso para responder a eventuales provocaciones, interiores o exteriores, ni tampoco durante su recorrido, ni mientras permanezca algún viajero en su interior. Se exceptúan los supuestos de cumplimiento de necesidades fisiológicas.
- El conductor-perceptor se abstendrá de modificar itinerarios, saltar paradas o aumentar velocidad para regularizar unilateralmente eventuales retrasos.
- Impedir el acceso a los autobuses de personas ajenas a la empresa sin la debida acreditación. De producirse la entrada a pesar de la negativa del conductor-perceptor, este dará inmediata cuenta de tal circunstancia al inspector, a través de la emisora.
- Tomar la hoja de ruta por duplicado ejemplar, y rellenarla de forma clara y correcta, señalando todas las incidencias, averías y accidentes ocurridos en el transcurso de la jornada.
- Entregar diariamente el conductor-perceptor la recaudación, en unión de la hoja de ruta original, antes del inicio del nuevo servicio, hecha excepción de la correspondiente



a descansos semanales, que podrá entregarse el día del siguiente servicio, en bolsas separadas por cada servicio y facilitadas por la empresa.

b) Específicas del turno de mañana para los conductores-perceptores:

- Presentación en cochera con una antelación mínima de 5 minutos al momento de salida y con la debida uniformidad.
- Recoger tablilla con su horario.
- Tomar impreso de hoja de ruta por duplicado.
- Comprobar la existencia y funcionamiento de la emisora del vehículo.
- Comprobar que el vehículo dispone de las máquinas canceladora y expendedora, dando aviso de las incidencias en su funcionamiento.
- Comprobar señalización (carteles de línea y lateral).
- Rellenar datos de salida de hoja de ruta.
- Iniciar el servicio en la terminal correspondiente, salvo orden en contra del inspector de servicio.

c) Específicas del turno de tarde para los conductores-perceptores:

- Realizar el "fin de servicio" y colocar las correspondientes fundas protectoras a las máquinas de billeteaje si bien, a efectos de eventual pérdida del plus, no se tendrán en cuenta la falta de colocación de las fundas.
- Anotar, tras finalizar el servicio, los kilómetros totales a la entrada de la cochera.
- Situarse ante el poste de repostaje.
- Anotar los litros repostados.
- Estacionar el autobús en la zona prevista.
- Concluir el relleno de la hoja de ruta.
- Apagar la emisora y cortar la electricidad.
- Cerrar la ventanilla lateral del conductor-perceptor.
- Devolver la tablilla horaria a su lugar.
- Rellenar y entregar los partes de accidentes, si los ha habido, así como la copia de la hoja de ruta.

d) Específicas de los conductores auxiliares:

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

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

#### Artículo 50. *Plus de doble función*

1. Es un complemento de puesto de trabajo, devengable por mes, hecha excepción del periodo vacacional y exclusivo para el personal de taller que, ostentando la categoría profesional de oficial de primera o segunda, extensivo también al personal con la categoría de lavacoches, esté en posesión del permiso de conducción de autobuses (clase D). Su cuantía se establece para el año 2016, en la suma de 45,73 EUR. Siempre por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de los servicios, comportará la realización, como contraprestación, de las siguientes funciones:

- Disponibilidad para la conducción de autobuses de la empresa, en caso necesario, ya sea en el interior como en el exterior de sus dependencias, para atender reparaciones, mantenimientos o sustituciones de vehículos.
- Atención, esmero y diligencia profesional en la conducción de vehículos.
- Disponibilidad para efectuar sustituciones a compañeros en situación de incapacidad temporal, incluso tratándose de festivos y fuera de horas de trabajo.
- Caso de estar conduciendo autobuses y padecer cualquier accidente, tendrán las mismas obligaciones que afectan al conductor-perceptor, incluida la cumplimentación de las hojas de ruta.

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

#### Artículo 51. *Plus de turno partido*

Es un complemento de puesto de trabajo y exclusivo para los conductores-perceptores, que efectúen jornada laboral diaria en turno partido, entendiéndose como tal la interrupción mínima de 2 horas en la prestación de servicio. Su cuantía se establece en 2016 en la suma de 5,66 EUR por cada día en que, efectivamente, realicen el turno partido, excluyéndose de tal consideración los trabajadores contratados a tiempo parcial.

#### Artículo 52. *Gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y Navidad*

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

#### Artículo 53. *Plus distancia y transporte*

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

2. Su cuantía figura en el anexo del Convenio y, como quiera que carece de la consideración legal de salario, no computará para cálculo de complementos salariales, siendo cotizante en la Seguridad Social en función de lo que establezca la normativa reguladora al efecto.

#### Artículo 54. *Quebranto de moneda*

Tiene la consideración de suplido. Es percibido únicamente por el personal que ostente la categoría de conductor-perceptor, estableciéndose en 2016 en la cantidad mensual de 89,54 EUR.

#### Artículo 55. *Quebranto especial*

Tiene igualmente la consideración de suplido, absorbible y no consolidable. Se devenga por mes, hecha excepción del periodo vacacional, siendo percibido por el personal que preste servicios laborales en jornada continuada, compensando eventuales tiempos improductivos en la jornada laboral ordinaria establecida. Se excluye de su percepción al personal de inspección y administrativo y su cuantía mensual es de 86,40 EUR en 2016.

#### Artículo 56. *Plus equiparamiento*

Compensa las diferencias que, por concepto de antigüedad, percibían los trabajadores que formaban parte de la plantilla de la empresa hasta 1996, según los porcentajes que se indicarán a continuación, por lo que devengarán en 2016, concretamente en el mes de diciembre, bajo la denominación indicada y como complemento salarial, no absorbible ni compensable, las cantidades individuales siguientes:

- Del 24%: 52,51 EUR
- Del 36%: 152,65 EUR
- Del 48%: 252,78 EUR
- Del 60%: 352,94 EUR

#### Artículo 57. *Complemento festivos extraordinarios*

Lo perciben, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, los conductores-perceptores que tengan fijado por cuadrante un descanso en festivos o domingos y lo trabajen. Su importe se establece en la suma de 6,30 EUR en 2016.

#### Artículo 58. *Plus diciembre*

Se percibe juntamente con la nómina del mes de noviembre, fijándose su importe en la suma de 40 EUR.

#### Artículo 59. *Complementos personales*

Se mantendrán, con carácter no absorbible ni compensable, por parte del personal que los perciba. Sin embargo, procederá tal absorción y compensación cuando tenga lugar incremento del complemento por antigüedad, así como por concepto de bolsa de vacaciones, en la cuantía que resulte de ambos.

#### Artículo 60. *Días Fiesta Mayor localidad y fuegos artificiales*

A partir de 2017, las horas de servicios extraordinarios, prestados por los conductores-perceptores y mecánicos en general, en los días de Fiesta Mayor, así como por inspectores y jefes de equipo, si los hubiere, se retribuirán en la cuantía de 38,63 EUR/hora e idéntico tratamiento dinerario tendrán los servicios especiales del día de fuegos artificiales.

#### Artículo 61. *Retribución flexible*

Podrán adscribirse voluntariamente los trabajadores, con antigüedad mínima de 1 año y contrato indefinido, al sistema de retribución flexible respecto de guardería de hijos y seguro médico del trabajador y los miembros de su unidad familiar. La continuidad del plan estará ligada a la legislación tributaria vigente de modo que, caso de modificaciones legislativas que supriman la exención fiscal de estos productos, el plan quedará cancelado simultáneamente dejando de tener efectos tales flexibilizaciones. En todo caso, será preciso el otorgamiento de anexo de novación contractual, regulando el sistema de retribución flexible e incluyendo reconocimiento de deuda.

#### Artículo 62. *Comité de Seguridad y Salud*

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

#### Artículo 63. *Comisión Paritaria*

1. Se constituye una Comisión Paritaria, fijándose como sede de las reuniones de la misma la del propio domicilio de la empresa, cuyo objeto será la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 3 miembros de la representación empresarial y otros tantos de la representación de los trabajadores.

2. Previa convocatoria al efecto por medio fehaciente (carta certificada, telefax u otro medio acreditativo de la misma) realizada por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 72 horas, a la que se acompañará escrito en el que se efectúe clara y precisa referencia al objeto de la reunión y a los puntos a tratar, serán válidas las reuniones a las que asistan, al menos, 2 miembros de cada representación.

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

4. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

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

c) Conocer y resolver eventuales discrepancias surgidas tras el preceptivo período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, de manera que, transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá someterle las discrepancias existentes y que le sean puestas en consideración, la cual deberá pronunciarse dentro de los 7 días siguientes al de sometimiento a la misma de la cuestión de que se trate. A falta de acuerdo de la Comisión, las partes se someterán expresamente a conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 64. *Fondo social*

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

2. La Comisión de gestión y administración del mismo estará formada por 4 miembros (1, de libre elección de la empresa; otro, integrante del Comité de Empresa; y 2, de libre designación por los trabajadores), facultándose expresamente a sus integrantes iniciales para desarrollar sus normas de funcionamiento interno.

### Capítulo XIV

#### **Sistema de clasificación profesional**

#### Artículo 65. *Grupos profesionales*

Grupo 1) Personal superior y jefes de departamento

Es aquél que, con iniciativa propia y conocimientos, ejerce funciones de mando y organización, según las normas e instrucciones recibidas de dirección, en las distintas áreas productivas y de organización.

#### Grupo 2) Personal administrativo

- Jefe contable: Desempeña, con iniciativa y responsabilidad derivada de sus conocimientos al respecto, funciones de contabilidad de la empresa, ejerciendo el mando de sus servicios administrativos.
- Oficial 1ª: A las órdenes del jefe contable o de administración, bajo su propia responsabilidad y con la máxima perfección burocrática, realiza trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas y demás trabajos de oficina.
- Oficial 2ª: Poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos precisos, realiza funciones que no requieren iniciativa ni la máxima perfección, colaborando con sus superiores en tareas de clasificación, cálculo, estadística y demás trabajos de oficina, bajo la supervisión de aquéllos.
- Auxiliar administrativo: Poseyendo conocimientos elementales de oficina, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de oficina bajo constante supervisión y sin iniciativa, tales como manejo de ficheros, archivos, notas y similares.

#### Grupo 3) Personal de movimiento

- Inspector: Verifica y comprueba, en las distintas líneas y servicios prestados por la empresa, el buen desempeño de las funciones de los conductores, dando cuenta inmediata a sus superiores de las incidencias que observe y adoptando las medidas de urgencia que considere precisas, en casos de alteración del tráfico o accidentes, colaborando además en las necesidades del personal a su servicio, para el buen funcionamiento de la red.
- Conductor-perceptor: Estando en posesión de la adecuada licencia de conducción, conduce autobuses y microbuses de transporte de viajeros, siendo responsable del vehículo durante el servicio y dando cuenta en el parte correspondiente de todas las incidencias del servicio. Realiza, además y con carácter simultáneo, la función de cobrar a los clientes.

#### Grupo 4) Personal de taller

- Jefe de taller: Poseyendo los conocimientos técnicos precisos, tiene a su cargo la dirección, organización, distribución y asignación de los distintos servicios de taller, cursando las órdenes precisas a tales fines.
- Jefe de equipo: Bajo la dependencia del jefe de taller, toma parte personal en el trabajo, al propio tiempo que dirige un determinado número de operarios.
- Encargado: Poseyendo los conocimientos teóricos y prácticos precisos, ejerce el mando directo sobre los operarios del taller, realizando todas las funciones de subjefe.
- Verificador: Además de los conocimientos de oficial de 1ª mecánico, ejerce las funciones de abrir y cerrar órdenes de trabajo, comprobar todas las reparaciones (incluso probando vehículos y devolviéndolos a taller, caso de disconformidad con su reparación), así como comprobar el estado general y la limpieza de los vehículos y su llegada a cochera.
- Oficial 1ª: Con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos, realiza su tarea con el mayor esmero, eficacia y economía en la utilización de materiales y, caso de poseer el permiso de conducción de autobuses (clase D), percibirá un

complemento personal por día efectivamente trabajado, cuya cuantía posibilite alcanzar un salario mensual bruto, hecha excepción de antigüedad o complemento de vinculación, en su caso, por todos los conceptos, equivalente al de los conductores-perceptores.

- Oficial 2ª: Con conocimientos teórico-prácticos del oficio, realiza trabajos corrientes, pudiendo entender planos y croquis elementales.
- Lavacoches: Somete a una escrupulosa limpieza, interna y externa, los vehículos que le son confiados, efectuando su lavado y tareas complementarias, además de repostar.
- Engrasador: Realiza el lubricado de piezas y mecanismos de los vehículos, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados. Con carácter excepcional, efectúa tareas de lavado y repostaje de vehículos.

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

#### Grupo 5) Personal subalterno

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

#### *Disposiciones adicionales*

Primera. Los atrasos salariales derivados del presente Convenio se harán efectivos en el término máximo de 30 días, a contar desde la firma del mismo.

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

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

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

Quinta. La empresa mantendrá el mismo espacio útil actualmente existente para el estacionamiento de vehículos del personal.

#### ANEXO

#### TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total	Hora extra
<b>Grupo 1) Personal superior</b>					
Licenciado	1.297,37	588,40	489,77	2.375,54	17,17
Jefe departamento	1.297,37	588,40	489,77	2.375,54	17,17
<b>Grupo 2) Personal administrativo</b>					
Jefe contable	1.004,97	492,70	168,06	1.665,73	13,99
Oficial 1ª	974,06	465,12	190,14	1.629,32	17,17
Oficial 2ª	911,84	450,71	194,06	1.556,61	14,88
Auxiliar	853,64	375,96	134,70	1.364,30	13,99
<b>Grupo 3) Personal</b>					

<b>movimiento</b>					
Inspector	1.024,17	506,91	407,85	1.938,93	17,17
Conductor-perceptor	1.012,10	482,57	164,60	1.659,27	17,17
<b>Grupo 4) Personal taller</b>					
Jefe taller	1.043,82	525,46	376,11	1.945,39	17,17
Jefe de equipo	1.012,46	482,93	185,57	1.680,96	17,17
Verificador	1.012,46	482,93	185,57	1.680,96	17,17
Oficial 1ª	1.012,46	482,57	164,60	1.659,27	17,17
Oficial 2ª	925,00	485,87	125,83	1.536,70	14,88
Lavacoques	868,03	458,45	93,25	1.419,73	13,90
Engrasador	868,03	458,45	93,25	1.419,73	13,90
<b>Grupo 5) Personal subalterno</b>					
Vigilante	868,03	458,45	93,25	1.419,73	13,90

Barcelona, 12 de desembre de 2017

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