



RESOLUCIÓ de 19 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08007192011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de desembre 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, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08007192011993) 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 TRANSPORTES URBANOS Y SERVICIOS GENERALES, SAL, PARA LOS AÑOS 2017 I 2018

#### Capítulo I

#### **Ámbito. Vigencia. Duración. Prórroga.**

##### Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de ámbito de empresa y será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, de las concesiones del servicio público de transporte colectivo urbano de viajeros del Barcelonès Nord y del servicio público de transporte colectivo de viajeros nocturno de Barcelona.

##### Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017.

##### Artículo 3. *Duración.*

La duración de este Convenio será de dos años, a contar desde su entrada en vigor, finalizando sus efectos el día 31 de diciembre del año 2018.

##### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del Convenio para su revisión o, en su caso, rescisión, se podrá efectuar por cualquiera de las partes por escrito que presentará a la otra, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

En el supuesto de que no fuese objeto de denuncia en la forma y plazo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en las condiciones que rigieran al término de su vigencia.

## Capítulo II **Prelación de normas. Absorción y Compensación. Vinculación a la totalidad. Garantía personal.**

### Artículo 5. *Prelación de normas.*

Las normas que regulan las relaciones entre la empresa y su personal son, en primer lugar, las contenidas en este Convenio colectivo. Con carácter supletorio, y en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y demás disposiciones de carácter general. La aplicación del presente Convenio de ámbito de empresa excluye a los demás convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito.

### Artículo 6. *Compensación.*

Las condiciones y mejoras que se pactan compensan y sustituyen en su totalidad y con carácter global a las que rigieran anteriormente por disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

### Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones futuras que impliquen variación económica de cualquier concepto retributivo o de condiciones de trabajo, tanto si proceden de disposición legal como de pactos que pudieran resultar vinculantes de otros convenios, serán absorbibles con las condiciones del Convenio de Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, y sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de éste.

### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de no ser aprobado o ser declarado nulo o ineficaz alguno de los artículos, por sentencia judicial firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiendo considerarse nuevamente su contenido; aplicando la retroactividad de lo que tuviera que ser modificado y, en especial, aquello que signifique alteración de los valores económicos como conjunto.

### Artículo 9. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones personales que por encima de las de este Convenio pueda mantener algún trabajador o trabajadora, computadas en forma conjunta y anual.

## Capítulo III **Comisión paritaria**

### Artículo 10. *Comisión Paritaria y procedimiento para resolver las discrepancias.*

a) Se creará una Comisión paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros, a razón de tres elegidos por y entre los componentes de cada una de las dos representaciones integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Corresponde a esta Comisión conocer y resolver cuantas cuestiones se le planteen en relación con la interpretación y aplicación del Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de dos días a contar desde la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes, disponiendo de un máximo de quince días para tomar las decisiones pertinentes al caso.

El planteamiento ante esta Comisión del problema que se trate se considerará trámite previo antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente. En el supuesto de no reunirse en el referido plazo, se considerará realizado dicho trámite.

Las denuncias individuales que pudieran presentarse y que puedan suponer una modificación sobre lo pactado en el presente Convenio también deberán ser tratadas en Comisión Paritaria. Para poder tomar decisiones será necesario, como mínimo, que estén de acuerdo cuatro de los componentes de dicha Comisión paritaria.

b) Para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En el momento en el que la empresa notifique su intención de iniciar el proceso de negociación, lo comunicará necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo han de plantear a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 7 días. En caso de persistir el desacuerdo, el asunto se someterá a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. De finalizar sin acuerdo, se solicitará el arbitraje correspondiente según los términos establecidos en el reglamento del TLC. La pregunta sometida a arbitraje consistirá en solicitar el pronunciamiento, de si la empresa reúne las condiciones económicas, técnicas, organizativas o de producción para inaplicar el Convenio, especificando, de ser la respuesta afirmativa, los requisitos que justifiquen el mantenimiento de la inaplicación así como los plazos y tiempo para su recuperación.

## Capítulo IV **Condiciones económicas**

### *Sección Primera. Salario Base*

Artículo 11. *Salario Base.*

Con la consideración de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a los diferentes complementos salariales, el salario base para las distintas categorías profesionales tendrá los valores que se detallan en el Anexo 2 del presente Convenio colectivo.

### *Sección Segunda. Complementos personales de salario*

Artículo 12. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá, como máximo, en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%, en ambos casos calculados sobre los respectivos salarios bases y con un tope máximo del 60%.

### *Sección Tercera. Complementos de puesto de trabajo*

Artículo 13. *Plus complemento puesto de trabajo.*

Con la consideración de complemento salarial de puesto de trabajo, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa percibirán un plus en la cuantía que se define en el Anexo 3, en función de su categoría profesional.

En la categoría de Operador/a Bus el mismo tiene su origen en el plus conductor perceptor que se definía para los conductores que realizaban simultáneamente las funciones de conducir y cobrar, así como todas aquellas encomendadas a la firma del convenio. Para el resto de categorías, el presente Plus tiene su origen en el plus de actividad.

Este complemento se devengará por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas.

#### Artículo 14. *Plus nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica de conformidad con lo establecido en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Plus TUSGSAL.*

Este complemento salarial sustituye a los conceptos "Plus Fundador A" y "Plus Fundador B", que tiene como referencia los convenios colectivos firmados en los años 1997, 1998, 1999 y 2000, en sus artículos 15 y 16. Este plus lo percibirán todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa con independencia del momento de ingreso en la misma y su cuantía será la que se fija en el Anexo 2.

La cuantía de este Plus se computará para las pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre.

#### Artículo 16. *Plus Convenio.*

Con la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo, el Plus de Convenio para las distintas categorías profesionales contempladas en el Convenio tendrá los valores que se indican en el Anexo 2.

El Plus Convenio se acuerda como estímulo de la actividad, dedicación y atención del trabajador o trabajadora al conjunto de labores que componen el cometido que tenga asignado en la empresa, así como, en su caso, por el cuidado y mantenimiento de los vehículos y material.

#### Artículo 17. *Plus de Jornada Partida.*

Todos los trabajadores y trabajadoras que tengan asignada por turno jornada partida percibirán la cantidad de 5,04 euros/hora en el año 2017, por el intervalo comprendido entre el fin de un servicio y el inicio del siguiente dentro del día natural.

En el año 2018, el valor del Plus de jornada partida experimentará un porcentaje de incremento igual al del convenio.

#### Artículo 18. *Plus Domingo.*

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada laboral de seis días a la semana, y entre éstos trabajen el domingo, percibirán por dicho día trabajado la siguiente cantidad:

- Año 2017: 17,14 euros

En el año 2018, el valor del Plus domingo experimentará un porcentaje de incremento igual al del convenio.

### *Sección Cuarta. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

#### Artículo 19. *Gratificaciones Extraordinarias de marzo, junio y diciembre.*

A todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se les abonará una gratificación extraordinaria en marzo, junio y diciembre, que se harán efectivas los días 15 de los respectivos meses, calculadas a razón de treinta días de salario base, antigüedad, plus convenio y plus TUSGSAL, proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año natural.

#### Artículo 20. *Paga de septiembre.*

Asimismo, les será abonada una paga extraordinaria de septiembre, calculada con los mismos criterios que las otras pagas extraordinarias a excepción de la antigüedad. Esta paga se hará efectiva el día 15 de septiembre.

#### *Sección Quinta. Suplidos*

#### Artículo 21. *Quebranto de moneda.*

Independientemente del Plus complemento puesto de trabajo, se conviene que los Operadores/as Bus que además realicen la función de cobrar también percibirán, por quebranto de moneda, la cantidad de 1,56 euros en el año 2017 por jornada efectivamente trabajada.

En el año 2018, el valor de presente Plus experimentará un porcentaje de incremento igual al del Convenio.

#### Artículo 22. *Dietas.*

A todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada laboral en el servicio diurno los días 25 de diciembre (Navidad) y/o 1 de enero (Año Nuevo), y en el servicio Nit Bus igualmente a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen su jornada laboral los días 24 de diciembre (Nochebuena) y/o 31 de diciembre (Nochevieja), se le abonarán las siguientes dietas:

El valor de la dieta en el año 2017 para el servicio diurno será de 64,29 euros, y para el servicio nocturno de 80 euros.

El valor de la misma para el año 2018 experimentará un incremento igual al porcentaje de incremento del convenio.

#### *Sección Sexta. Retribución de fiestas y descanso semanal no disfrutado.*

#### Artículo 23. *Trabajo en días de descanso semanal y festivos.*

Cuando el trabajador o trabajadora tenga que prestar servicios en su día de descanso semanal o en día de fiesta abonable, optará por el correspondiente día de descanso compensatorio dentro de los 30 días siguientes, disfrutándose en un día de la semana igual al que se trabajó, o su compensación económica evaluada en una cantidad a tanto alzado, que para la categoría de operador/a bus es de 150,02 euros y estará vigente desde 1 de enero 2017.

Dicha cantidad a tanto alzado está determinada por la totalidad de los conceptos salariales que conforman el valor de la hora ordinaria, individualmente considerada, atendiendo a la categoría profesional y antigüedad de cada trabajador.

En el año 2018, el valor de dicha compensación económica experimentará un porcentaje de incremento igual al del Convenio.

#### *Sección Séptima. Incremento del Convenio*

#### Artículo 24. *Incremento del Convenio.*

Para los años 2017 y 2018, las tablas salariales experimentarán un incremento igual al porcentaje que, sobre los mismos conceptos aplicables a este convenio, experimente a su vez el convenio provincial del sector o subsector del transporte urbano de la provincia de Barcelona.

En consecuencia, el porcentaje de incremento de los conceptos que figuran en el presente convenio de empresa será igual al experimentado en el convenio provincial del sector o subsector del transporte urbano de la provincia de Barcelona en los siguientes conceptos:

salario convenio, plus conductor-perceptor, plus nocturnidad, quebranto de moneda y bolsa de vacaciones. De estos conceptos se extraerá el porcentaje global a aplicar.

A efectos de revisión salarial, si al finalizar el año 2018 la acumulación de los IPC del período 2015-2018 es superior al 4%, se aplicará, con efectos del 1 de enero de 2019, la revisión salarial en tablas (sobre todos los conceptos salariales del convenio con excepción de la antigüedad) hasta un máximo acumulado en el período del 5,5% total (es decir como máximo un 1,5% adicional). Con ese mismo límite máximo del 1,5% adicional se abonarán atrasos exclusivamente respecto del año 2018. Si la acumulación de los IPC del período 2015-2018 es superior al 5,5%, el porcentaje de exceso se abonará como atrasos respecto del año 2018, pero no tendrá consolidación en tablas salariales.

En caso de deflación o que el IPC definitivo sea inferior al previsto, no se reducirá el valor de ningún concepto, quedando consolidadas dichas cantidades.

#### *Sección Octava. Incentivos variables no consolidables*

##### *Artículo 25. Incentivos variables no consolidables.*

En el marco de las concesiones administrativas adjudicadas a la empresa TUSGSAL se establecen, en el pliego de cláusulas técnicas y administrativas de las mismas, un conjunto de incentivos a la calidad en la prestación del servicio adjudicado.

Del conjunto de incentivos económicos a la calidad que por la AMB sean abonados anualmente a la empresa TUSGSAL, por el cumplimiento de objetivos establecidos en los Pliegos de cláusulas técnicas y administrativas de las concesiones del Servicio público de transporte colectivo urbano de viajeros del Barcelonès Nord y del Servicio público de transporte colectivo de viajeros nocturno de Barcelona, se destinará, a partir del 1 de enero de 2018, un 50 por ciento de los mismos, correspondientes al año anterior, para los trabajadores y trabajadoras.

a) Dicho 50 por ciento destinado a los trabajadores y trabajadoras será distribuido a través de una paga especial de incentivos de carácter variable y no consolidable abonada anualmente.

b) En el supuesto de devengarse, la cuantía total que resulte se distribuirá entre todos los trabajadores y trabajadoras que mantengan vigente su relación laboral en la fecha de pago, en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior, y será abonada el día 15 de noviembre del año siguiente.

La paga especial de incentivos, cuyos criterios de composición vienen determinados en el acuerdo de fecha 17 de diciembre de 2012, se circunscribe única y exclusivamente a los incentivos percibidos por la empresa en virtud de lo establecido, en este sentido, en el Pliego de Cláusulas; nunca en referencia a los beneficios que la empresa pudiera obtener.

En la medida que será cotizable a la Seguridad Social, se detraerá de la misma el coste que para la empresa supone la cotización de la meritada paga.

c) El abono de los incentivos económicos por el cumplimiento de los objetivos establecidos en los Pliegos de cláusulas técnicas y administrativas de las concesiones del Servicio público de transporte colectivo urbano de viajeros del Barcelonès Nord y del Servicio público de transporte colectivo de viajeros nocturno de Barcelona, quedará vinculado expresamente a la gestión de ambas concesiones por parte de la empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL.

#### Capítulo V **Jornada laboral, vacaciones**

##### *Artículo 26. Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.660 horas de trabajo efectivo para el año 2017, y de 1667 horas de trabajo efectivo para el año 2018, que, al amparo del artículo

34.2 del Estatuto de los trabajadores, podrán ser distribuidas de forma irregular en cómputo mensual.

Para la categoría operador/a bus se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador o trabajadora se encuentre a disposición sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera en terminales, el toma y deje del servicio u otros similares. Se establece el concepto "Garantía tiempo de presencia" de veinte minutos por día laborable, asumiendo expresamente, ambas partes, el compromiso para su recíproco cumplimiento. El tiempo de presencia no podrá exceder en ningún caso de 20 horas semanales de media en un período de referencia de un mes, que no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

En cualquier caso, para la categoría operador/a bus y a los exclusivos efectos de cómputo, se establece como jornada máxima diaria 9 horas y media (excluidas expresamente, en su caso, las horas de partición de jornada). De esta forma, si la jornada efectuada durante el día superase las 9 horas y 30 minutos, el tiempo sobrepasado sería considerado en exceso o adicional y directamente abonado como hora extraordinaria, sin necesidad de acudir al cómputo mensual.

Asimismo, el exceso de horas que resultase de la suma de las jornadas de trabajo correspondientes a cada día de trabajo, será retribuido, mensualmente, en concepto de tiempo de presencia, que será compensado con períodos equivalentes de descansos retribuidos.

Corresponde a la empresa organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Con respecto a los períodos de conducción y descanso, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

A los efectos del cálculo del valor del Tiempo de Presencia y Garantía Tiempo de Presencia, ambas partes acuerdan abonar una cantidad a tanto alzado de 18'56 euros/hora en 2017. Para el año 2018 experimentará un incremento igual al porcentaje del convenio.

#### Artículo 27. *Horarios.*

Los turnos en que se halla programada la distribución de los servicios en cada área será objeto de negociación con el Comité de Empresa en el momento de la confección del cuadro horario anual.

#### Artículo 28. *Descanso semanal y fiestas.*

El disfrute de descanso semanal o el compensatorio de fiestas no recuperables serán fijados, conjuntamente con el Comité de Empresa, mediante un cuadro individualizado.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán por años naturales, contados proporcionalmente a partir del siguiente al día de ingreso.

Entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá el cuadro de vacaciones siguiendo criterios de rotatividad.

El personal con categoría profesional Operador/a Bus y los Operarios/as del Departamento de Taller, podrán solicitar la modificación del período de vacaciones asignadas y disfrutarlas fuera del periodo estival establecido por calendario en los siguientes términos y condiciones:

- El período mínimo de vacaciones a disfrutar, fuera del período estival, será de dos semanas.
- Deberán realizar la solicitud antes de la finalización del año anterior al del disfrute de las vacaciones. Excepcionalmente, para el calendario laboral de 2018 se establece como fecha límite el 31 de enero de 2018.
- La empresa atenderá dichas solicitudes siempre y cuando la organización del servicio permita tal adecuación y en función de un número mínimo de peticiones.
- Por la realización de vacaciones fuera del periodo estival, la empresa compensará con una cuantía de 300 euros en la nómina del mes de diciembre, bajo el concepto "Vacaciones fuera periodo".
- En el supuesto de que durante el período estival inicialmente asignado el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, no se abonará la mencionada compensación económica.
- Igualmente, dado que en función del volumen de solicitudes se generarán desequilibrios entre los diferentes períodos de vacaciones estivales, la empresa podrá adecuar dicho calendario a fin de atender las necesidades del servicio.

Cuando el periodo fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una bolsa de vacaciones, de naturaleza salarial, cuyo valor se establece en el Anexo 3, o parte proporcional en función de la antigüedad en la empresa, que se percibirá el mes anterior al que se disfruten las vacaciones de verano.

#### Artículo 30. *Licencias.*

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a) Diecisiete (17) días naturales en caso de matrimonio o unión de parejas de hecho del trabajador/a, legalmente constituida mediante registro o formalización de la relación en escritura pública ante notario.

b) Cuatro (4) días temporales, consecutivos o alternos, en el caso de:

- Nacimiento de hijo del trabajador o trabajadora, adopción o acogimiento.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse fuera de Cataluña por tal motivo, el permiso se podrá ampliar hasta dos (2) días temporales más, que harán un total de seis (6) días temporales.

El momento de inicio del disfrute de dicho permiso será a elección de la persona trabajadora, siempre dentro del periodo de 15 días naturales consecutivos al hecho causante.

c) Dos (2) días temporales, consecutivos o alternos, en los casos de:

- Enfermedad grave e intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



- Intervención quirúrgica sin hospitalización que se realice en una Unidad de Cirugía Mayor Ambulatoria (CMA) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, si así es prescrito por el servicio médico que le atiende o, en su defecto, por valoración del servicio médico de la empresa, salvo prueba en contrario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entiende por reposo domiciliario toda situación que comporte, para el intervenido quirúrgicamente, la necesidad imperiosa de ser asistido en su domicilio por otra persona.

- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse fuera de Cataluña por tales motivos, el permiso se podrá ampliar hasta cuatro días temporales más, que harán un total de seis días temporales.

El momento de inicio del disfrute de dichos permisos será a elección de la persona trabajadora, siempre dentro del periodo de 15 días naturales consecutivos al hecho causante, salvo cuando se trate de hospitalización, en que el permiso podrá disfrutarse de forma consecutiva inmediatamente al producirse el alta hospitalaria. En todos los supuestos, el trabajador/a tendrá la obligación de comunicar el hecho causante en el momento que se produzca el mismo.

d) Un (1) día natural por traslado de domicilio habitual. Este permiso será a elección de la persona trabajadora siempre dentro del periodo de 15 días naturales consecutivos a la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio.

e) Un (1) día natural por matrimonio o unión de parejas de hecho de hijos o padres del trabajador/a legalmente constituida mediante registro o formalización de la relación en escritura pública ante notario.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Un (1) día natural para el trabajador/a, previa justificación, para someterse a prueba diagnóstica que requiera sedación total.

h) Un (1) día temporal por estancia de más de 10 horas ininterrumpidas en un box del servicio de urgencias de la sanidad pública, de padres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a. Si transcurridas dichas horas hubiera hospitalización se añadirá un día temporal más.

i) Un (1) día natural, previa justificación, para asistir a exámenes para la obtención de titulación académica (ESO, Bachillerato, Ciclos Formativos o Estudios Universitarios).

j) Cuando un trabajador/a tenga que comparecer, fuera de su jornada laboral, al Juzgado por motivos de incidentes relacionados con su actividad en el puesto de trabajo, se le abonará, previa justificación, el tiempo invertido para ese cumplimiento.

Los trabajadores/as cuya jornada laboral se desempeñe en el turno de noche, podrán disfrutar de la licencia en la víspera, en aquellas situaciones programadas con anterioridad que den derecho a la misma.

En los casos anteriormente detallados, el trabajador o trabajadora percibirá el Salario Base, Plus de Convenio, Antigüedad, Plus Tusgsal y Plus Complemento Puesto de Trabajo.

Se entiende por día temporal el período de 24 horas, de forma que el trabajador o trabajadora dispone de licencia desde el momento en que abandona su puesto de trabajo por la causa objeto de la licencia hasta la misma hora del día siguiente, momento en el cual deberá incorporarse a su puesto de trabajo.

Para la categoría de Operador/a Bus, en aquellos casos en que no se tenga asignado turno atendiendo a las normas de organización del servicio, tras la incorporación después de los días

temporales de licencia se respetará la consideración del turno realizado el día que se produjo el hecho de la licencia. En caso de que por necesidades del servicio no pueda realizarse el mismo, la empresa abonará aquellas horas que en detrimento de la licencia se puedan producir.

Permisos no retribuidos:

a) El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para acompañar a la consulta médica a sus hijos/as menores de 18 años. Asimismo, podrá acompañar a la consulta médica a sus padres, siempre que estos convivan con el trabajador/a o tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33%.

Para estos permisos se dispondrá de hasta 12 horas laborales anuales, con un máximo de 3 horas de ausencia por cada uno de ellos.

b) Un (1) día de asuntos personales. La solicitud deberá realizarse con un preaviso mínimo de 72 horas. Para el disfrute de dicho día, quedan excluidos los fines de semana y festivos laborales y, en cualquier caso, prevalecerán las necesidades del servicio.

## Capítulo VI Derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 31. *Licencias a cargos sindicales.*

Con relación al número de horas que determina el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 2/2015, en su apartado e), para el ejercicio de las funciones de representación de los miembros del Comité de empresa, se conviene que dispongan de 4 horas más respecto a las estipuladas en dicho artículo, pudiendo ser acumulables mensualmente en su totalidad cuando lo soliciten por acuerdo todos los miembros del comité de empresa pertenecientes a la misma central sindical.

Artículo 32. *Secciones sindicales.*

Mejorando las condiciones establecidas en Convenio Provincial de Transporte Mecánico de Viajeros, se reconocerán las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que superen el 10 por 100 de afiliados del total de la plantilla, que dará derecho a un Delegado.

Asimismo, e igualmente como mejora de la legislación vigente, por cada cien trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato se reconocerá un Delegado Sindical, con las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Cuota Sindical.*

La Dirección descontará mensualmente al trabajador que lo solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la central sindical a que esté afiliado.

La solicitud deberá autorizar expresamente a la Dirección de la empresa para que pueda proceder a la retención de las cuotas, detallándose el período, cuantía, central sindical y forma de abono.

Artículo 34. *Afiliación Sindical.*

En los supuestos en que no se haya solicitado el descuento de la cuota prevista en el artículo anterior, y en aras de la debida seguridad jurídica en las relaciones de trabajo, para que se reconozca por la empresa la condición de afiliado a un Sindicato por parte de un trabajador deberá mediar comunicación fehaciente de este en tal sentido.

Artículo 35. *Uniformes.*

Todo el personal tiene derecho a uniforme y la obligación de utilizarlo. La comisión existente al efecto se encargará de promover la composición del mismo de acuerdo con las posibilidades que ofrece la empresa y las necesidades racionales del personal, respetándose siempre el criterio de mantener, cuanto menos, el referente actual respecto a modelo y calidad del uniforme.

Se entregará, previa solicitud, a cada Operador Bus una cartera para facilitar la gestión de la documentación, billeteaje, liquidación y aquellas otras que les sean propias.

Dicha cartera será considerada parte integrante del uniforme y, por lo tanto, de uso obligatorio, incurriendo en responsabilidades por su no utilización. La duración de su uso será de cuatro años.

## Capítulo VII

### **Privación del Permiso de Conducir. Multas no imputables al conductor.**

#### *Artículo 36. Privación del Permiso de Conducir.*

Si se produce la suspensión del permiso de conducir por la autoridad competente mientras se conduce un vehículo de la empresa prestando un servicio para la misma, y tiene lugar un accidente de tránsito a causa del servicio, ello no impedirá que se continúe percibiendo el salario que tiene asignado el trabajador o trabajadora según su categoría en ese momento, pudiendo la empresa asignarle otro puesto de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio. Todo ello, siempre que la suspensión del carné de conducir no sea debida a conducción temeraria imputable al conductor, ingestión de drogas o alcohol, u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

La empresa concertará una póliza de seguro con una compañía del sector que cubra la retirada temporal del permiso de conducir de los trabajadores y trabajadoras de TUSGSAL con la categoría profesional Operador/a Bus.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carné de conducir, el trabajador o trabajadora podrá solicitar una excedencia por el tiempo que dure la misma, con los mismos efectos y requisitos que se recoge en la legislación vigente.

#### *Artículo 37. Multas no imputables al Operador/a Bus.*

En el supuesto de que a un Operador/a Bus, dentro de la jornada laboral y conduciendo un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y estrictas necesidades del servicio, le sea impuesta una multa por la autoridad competente o sus agentes, su importe será íntegramente compensado por la empresa. A fin de valorar la existencia de causas ajenas a su voluntad y estrictas necesidades del servicio, se creará una comisión deliberadora y no vinculante compuesta por dos representantes de los trabajadores a propuesta del Comité de Empresa y dos representantes de la empresa. No obstante, la decisión final corresponderá a la empresa.

En caso de que el pago de las sanciones recaiga en el Operador/a Bus, las cantidades a satisfacer podrán ser anticipadas por la empresa y compensadas de acuerdo con el trabajador.

## Capítulo VIII

### **Acción Social**

#### *Artículo 38. Promoción de medidas para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.*

Todas las partes comparten los valores promovidos desde los poderes públicos para la provisión de mecanismos que hagan posible la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, impulsados definitivamente con la promulgación de la Ley de Igualdad.

Los trabajadores y trabajadoras con categoría profesional de Operador/a Bus disfrutan de un día de descanso a la semana. En atención a las medidas anteriormente expuestas, se acuerda que, para el servicio diurno y en la mencionada categoría profesional, disfrutarán de los siguientes descansos adicionales en cada uno de los años laborales que se detallan a continuación:

- Año 2017 y 2018: Catorce (14) días de descanso adicional

Asimismo, a fin de continuar profundizando en materia de conciliación de la vida laboral, los trabajadores y trabajadoras que ostenten la categoría profesional de Operador/a Bus que estén adscritos al servicio Nit bus, durante el año 2017 disfrutarán de trece (13) días de descanso adicional en fin de semana, y de catorce (14) durante el año 2018, de tal forma que, cuando les corresponda disfrutar del descanso semanal el viernes noche se le añadirá, como día de descanso adicional, el sábado noche.

La aplicación y desarrollo del presente artículo se define por acta final de acuerdos.

#### Artículo 39. *Renovación del permiso de conducir.*

La empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación de los permisos de conducir de los trabajadores y trabajadoras, siempre que se cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- a) Que el permiso se refiera únicamente al profesional que habilite para la conducción de autobuses.
- b) Que tengan dicho permiso de conducir a disposición de la empresa y estén vinculado al proceso de producción.
- c) Que la utilidad del citado permiso para la empresa haya sido superior al 50 por 100 de su duración con anterioridad a su caducidad o vencimiento temporal, y que de futuro sea, como mínimo, en igual porcentaje, excepto en los supuestos de incapacidad o jubilación.

Si la relación laboral finalizase con anterioridad a haberse consumido el 50 por 100 de utilidad posterior a la renovación, la empresa detraerá la parte proporcional del tiempo que restase hasta su vencimiento.

Igualmente, la empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación del permiso de conducir de la clase D al personal que ha de disponer del mismo para la realización de sus tareas. En cuanto a los permisos de conducir de la clase B, la empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación a todos los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas que comportan la utilización de vehículos de la empresa. Su abono se realizará en función del porcentaje de utilización en el período de validez del permiso de conducir correspondiente. Esta situación comporta la obligación del personal de realizar las tareas que se le encomienden, en el marco de su categoría profesional, y de ponerlos a disposición de la empresa para la realización de dichas tareas.

#### Artículo 40. *Servicios jurídicos.*

La empresa pondrá a disposición de todo el personal un servicio de defensa jurídica que le asista en los supuestos de agresiones que puedan derivarse, única y exclusivamente, de actos de servicio.

Si en el correspondiente juicio resultare indemnización a favor del trabajador, de dicha cantidad se detraerán las costas originadas.

#### Artículo 41. *Mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social en situación de IT.*

En los supuestos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de que se derive, que requiera al trabajador ser intervenido quirúrgicamente y por este motivo ser internado en un centro médico-hospitalario, o que requiera intervención quirúrgica ambulatoria, y previo dictamen vinculante de los servicios médicos de la empresa, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tuviere derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien de la base reguladora de la prestación en cuestión, exclusivamente durante el período de internamiento en el centro médico-hospitalario y durante un máximo de quince días una vez abandone el centro en el período de convalecencia.

Para los casos de accidente no laboral, y dentro de los mismos términos del apartado anterior, el período en el que la empresa abonará dicho complemento durante la convalecencia será de treinta días.

La empresa complementará, igualmente, el cien por cien en los supuestos de accidente de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal por causa de enfermedad grave, que requiera al trabajador ser internado en un centro médico-hospitalario, y previo dictamen vinculante de los servicios médicos de la empresa, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tuviere derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien de la base reguladora de la prestación en cuestión, exclusivamente durante el período de internamiento en el centro médico-hospitalario y durante un máximo de quince días una vez abandone el centro durante la convalecencia.

En la primera baja de cada año, los tres primeros días por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador o trabajadora tuviere derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien de la base reguladora de la prestación en cuestión.

#### Artículo 42. *Premio de Permanencia y Fidelidad.*

Se acuerda el establecimiento de un premio de permanencia y fidelidad de 10.103'73 euros, para los supuestos de cese voluntario de los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años y con una permanencia ininterrumpida de más de 15 años en la empresa.

Dicho premio se hace extensivo, asimismo, a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan una permanencia ininterrumpida de más de 15 años en la empresa a quienes les sea reconocida, mediante resolución administrativa o sentencia judicial, una incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez.

#### Artículo 43. *Seguro de muerte o invalidez permanente, derivada de accidente laboral.*

Para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente derivada de accidente laboral, la empresa tiene concertada una póliza con una Compañía aseguradora que, en caso de muerte, abonará a los derechohabientes del trabajador una cantidad indemnizatoria por importe de 33.055'66 euros; y en caso de incapacidad permanente la indemnización para el declarado inválido será, según el grado reconocido, del siguiente importe:

- 33.055,66 euros por Gran Invalidez
- 33.055,66 euros por Incapacidad Absoluta
- 12.020,24 euros por Incapacidad Total

A partir del 1 de enero de 2018, las anteriores coberturas se harán extensivas a los supuestos derivados de accidente no laboral.

#### Artículo 44. *Permiso de asistencia médica.*

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un máximo de 12 horas laborales anuales retribuidas para asistir a consulta médica de cabecera, con un máximo de tres horas por visita y previa justificación de la misma.

Consumido dicho crédito horario, los permisos de visita que pudieran concederse no tendrán el carácter de retribuidos.

La asistencia a la consulta del médico especialista del Servicio Público de Salud, ordenada por el médico de cabecera, se realizará por el tiempo indispensable y, en todo caso, por un máximo de tres horas. El trabajador deberá presentar a la empresa el preceptivo justificante de la derivación al médico especialista, así como la justificación posterior de la asistencia al mismo.

#### Artículo 45. *Revisión médica.*

Atendiendo a la actividad específica de transporte público de viajeros que realiza la empresa, se considera de especial relevancia para la debida seguridad del trabajador, así como de otras personas relacionadas con los servicios prestados, el estado de salud de los miembros de la plantilla. Por ello, se establece una revisión médica periódica, en función de los riesgos y de las circunstancias de cada trabajador, de carácter obligatorio para todo el personal afectado por el presente Convenio.

La empresa organizará y asignará los turnos de asistencia a la revisión médica, que podrán o no coincidir con la jornada laboral. No obstante, dado el carácter obligatorio de dicha revisión, si la misma tuviese que realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido será retribuido como jornada ordinaria o compensado con descanso equivalente en el siguiente día laborable, a elección de la empresa.

La negativa injustificada y reiterada del trabajador, por un máximo de tres veces en un año natural, de someterse a dicha revisión será considerada como falta laboral.

Asimismo, se llevará a efecto un chequeo médico completo cada 3 años, de carácter voluntario, para aquellos trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años que así lo soliciten.

#### Artículo 46. *Absentismo.*

Las partes acuerdan que la empresa quedará facultada para efectuar las comprobaciones que considere oportunas en relación con los procesos de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras, incluso por medio de visitadores, haciéndoles reconocer médicamente o por cualquier otro medio.

#### Artículo 47. *Fondo Social de Préstamos.*

La empresa avalará hasta 6.000 euros a los trabajadores y trabajadoras fijos en plantilla, ante aquellas entidades financieras que presten cantidades económicas, en un volumen máximo de veinte en el mismo período de tiempo.

#### Artículo 48. *Consejo Socio-laboral.*

Se incluye en el presente Convenio, como Anexo 4, las normas de funcionamiento del Consejo Socio Laboral.

#### Artículo 49. *Planes de formación.*

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan un 10 por 100 de afiliación en la empresa y, además, hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones sindicales, tendrán derecho a participar en los planes de formación que se lleven a cabo en la empresa.

### Capítulo IX **Faltas y sanciones**

#### Artículo 50. *Faltas*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga un incumplimiento de las obligaciones de cualquier índole derivadas de la relación de trabajo, según las disposiciones vigentes.

Cada trabajador será responsable del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas atendiendo su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en tres categorías:

- Leves
- Graves
- Muy Graves

#### Artículo 51. *Faltas leves*

Tendrán la consideración de faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. De dos a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. Hasta dos faltas injustificadas al trabajo durante un periodo de treinta días.
3. La falta de aseo, higiene y corrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo reglamentarias dentro de la jornada de trabajo.
4. El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole, siempre que no tenga consecuencias graves.
5. No notificar a sus Jefes inmediatos con la debida antelación la ausencia justificada al trabajo, salvo casos excepcionales.
6. La negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves en el servicio.
7. Conversar entre compañeros de trabajo o con usuarios durante el servicio.
8. Los retrasos, adelantos e incumplimiento injustificado de los horarios y recorridos que supongan alteración en la debida regularidad de la línea.
9. El uso indebido de prendas distintas a las que reglamentariamente componen el uniforme de trabajo, salvo casos justificados.
10. No dar cuenta puntualmente de accidente o incidente que implique interrupción o anomalía en el servicio.
11. La utilización del uniforme de trabajo fuera de la jornada laboral, siempre que se produzcan comportamientos que lesionen la imagen de la empresa.
12. Rebasar el plazo establecido de 24 horas para facilitar las declaraciones de accidentes.

#### Artículo 52. *Faltas graves*

Tendrán la consideración de faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días.
2. Tres faltas de asistencias injustificadas al trabajo durante un periodo de treinta días.
3. La no presentación al trabajo, durante el plazo de cuarenta y ocho horas, siempre que no exista justificación razonada por parte del trabajador.
4. Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria.
5. La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.
6. La inobservancia de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo, que no comporten consecuencias para el propio trabajador o terceros.
7. Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.

8. Simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.
9. La reiteración injustificada, durante el desempeño de las funciones laborales, de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias.
10. La no devolución de los pases de libre circulación, en el plazo de 15 días desde que sea requerido por la empresa, salvo que el trabajador o trabajadora exprese fehacientemente que éste ha sido extraviado.
11. No facilitar las declaraciones de accidentes con anterioridad a las 48 horas de producirse el incidente.
12. La no entrega por el trabajador o trabajadora, en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de los autobuses, si los encontrare o le fueran entregados.
13. Abandono del servicio sin causa justificada.
14. No dar cuenta puntualmente de accidente o incidente que implique interrupción o anomalía en el servicio cuando suponga un perjuicio para la empresa o para la imagen de la misma.
15. La manipulación y/o comisión voluntaria de irregularidades en documentación de empresa, siempre que no suponga perjuicio para la misma, en cuyo caso revestirá el carácter de muy grave.
16. Ocultar y/o dar conocimiento puntual a sus superiores de las faltas del personal a sus órdenes, de las que tengan conocimiento, siempre que no suponga falta de mayor categoría.
17. Dejar el servicio al terminar la jornada o turno sin aguardar el relevo, siempre que por las circunstancias o consecuencias no deba calificarse como falta de superior categoría.
18. La no presentación a la empresa por el trabajador o trabajadora, en tiempo y forma, de los preceptivos comunicados médicos de baja, de confirmación de baja y de alta concernientes a la situación de incapacidad temporal.
19. La comisión de tres faltas leves en un periodo de doce meses.

#### Artículo 53. *Faltas muy graves*

Tendrán la consideración de faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. El fraude del billeteaje u otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas.
2. La retención injustificada del importe total o parcial de la recaudación, habiéndose superado el tiempo establecido para la entrega de la misma.
3. Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la empresa.
4. El estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en el puesto de trabajo.
5. El abuso de autoridad por parte de los jefes, en el ejercicio de las funciones de mando.
6. Las ofensas físicas o verbales a usuarios o cualquier otra persona cuando concurra dentro de la jornada laboral.
7. Las ofensas físicas o verbales entre empleados en los coches o lugares de trabajo.



8. Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos.

9. La falta injustificada al trabajo durante el plazo de setenta y dos horas o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro veces en un periodo de treinta días.

10. La reiteración en el abandono injustificado del servicio.

11. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.

12. La desobediencia a un superior en el uso de sus atribuciones que implique manifiesta y grave indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión grave de la imagen de la Empresa. La utilización fraudulenta de los pases de libre circulación cuando no se reúnan los requisitos establecidos.

13. La comisión de tres faltas graves en un periodo de doce meses.

14. La inobservancia reiterada de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo, que no comporten consecuencias para el propio trabajador o terceros, o bien la inobservancia de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o de daños a la empresa.

15. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

16. Divulgar, difundir o publicar por cualquier medio, incluidas las redes sociales, información que perjudique o dañe la imagen de la empresa y/o sus trabajadores y trabajadoras.

17. El uso del teléfono móvil durante la conducción

18. Todas aquellas que se prevén en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

Artículo 54.

La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la Empresa. Para la sanción de las conductas anteriores, así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación de la Legislación Laboral vigente.

Artículo 55. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días.

Las faltas graves prescribirán a los veinte días.

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

Estos plazos comenzarán a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. *Sanciones*

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

a) Para las faltas leves

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Para las faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Para las faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

- Despido.

La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente y compatible con las que por los mismos hechos correspondan aplicar a los Tribunales o Autoridades distintas a la Jurisdicción Social.

#### *Disposiciones adicionales*

Disposición adicional primera.

Ambas partes acuerdan fijar como base del acuerdo el VIII Convenio Colectivo de la empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL.

Disposición adicional segunda.

Durante los últimos años, la legislación en materia de igualdad ha progresado de acuerdo con las exigencias sociales con el fin de lograr el respeto de los derechos y libertades fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, el ejercicio de la tolerancia, la libertad dentro de los principios de convivencia, la supresión de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de estereotipos sexistas o discriminatorios, procurando para ello todas las acciones que sean necesarias. Consecuentemente, conscientes de su responsabilidad social y conforme a lo dispuesto en el art. 46 y concordantes de la Ley orgánica 3/2007, TUSGSAL ha elaborado un Plan de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda discriminación por razón de sexo.

Disposición adicional tercera.

TUSGSAL, valorando el carácter esencial de la formación continua, que permite a los trabajadores/as y a las empresas el reciclaje de conocimientos y el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, en el marco de las políticas de desarrollo profesional, promoverá cursos para la formación continua del personal que se realizarán, preferentemente, dentro de la jornada. A partir de 1 de enero de 2018, si por cuestiones organizativas dichos cursos se realizaran fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido se abonará a valor hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador/a. Por ello, se establece la obligatoriedad de asistencia a los cursos promovidos desde la empresa, tanto dentro como fuera de la jornada laboral. La ausencia injustificada a los cursos de formación se determina como susceptible de aplicación del preceptivo régimen disciplinario.

La empresa se obliga a realizar y organizar, dentro de la jornada laboral, el correspondiente curso de formación continua para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional, según los términos establecidos en el RD 1032/2007, de 20 de julio, imprescindible para ostentar la categoría profesional de operador bus, asumiendo la empresa los costes que se deriven de la organización e infraestructura necesaria. Por su parte, el trabajador contrae la obligación tanto de asistencia a dicho curso como de aprovechamiento del mismo.

No obstante, el operador/a bus podrá, mediante escrito, renunciar expresamente a la realización del curso de renovación del Certificado de Aptitud Profesional impartido por la empresa. En dicha situación o en el supuesto de no obtención del Certificado de Aptitud Profesional por incumplimiento de asistencia del mínimo exigible, será el propio operador/a bus quién asuma la obligatoriedad de acreditar estar en posesión del Certificado de Aptitud Profesional para el desarrollo de su labor profesional, sin que la empresa asuma coste alguno

al respecto.

Disposición adicional cuarta.

En relación con el contrato de formación, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y a la normativa específica que le sea de aplicación.

Disposición adicional quinta.

A todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio les serán garantizadas las condiciones económicas que vinieran percibiendo a 31 de diciembre de cada año, en sus mismos conceptos o en aquellos que por negociación colectiva pudieran crearse durante la vigencia del mismo, a excepción de los que específicamente se determinen como no consolidables.

Asimismo, a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio les será de aplicación en su literalidad lo establecido en el artículo 44, punto 1, del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional sexta.

A partir del de 1 de enero de 2018, se acuerda fusionar las categorías profesionales de Jefe de Tráfico 2ª y Jefe de Tráfico 3ª, pasando a denominarse Jefe de Tráfico y asumiéndose en la misma las competencias profesionales establecidas para ambas categorías. Igualmente, se acuerda modificar la denominación de la categoría profesional de Vigilante recepcionista, pasando a denominarse "Recepcionista".

Disposición adicional séptima.

Durante el año 2018, cada hijo con una discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, devengará a favor del padre o madre trabajador/a de TUSGSAL la siguiente prestación mensual en función de los porcentajes que se indican:

- |                                                                |                     |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|
| - Entre el 33% y el 65%<br>(hasta cumplir los 16 años de edad) | 100 euros mensuales |
| - Igual o superior al 66%                                      | 150 euros mensuales |

La prestación se percibirá, una vez acreditado el derecho, a partir del mes siguiente a su solicitud. En el supuesto de que ambos progenitores sean trabajadores, la percibirá únicamente uno de ellos, a su elección.

Disposición adicional octava.

Las vacaciones de primavera e invierno coincidirán cronológicamente con las comúnmente denominadas de Semana Santa y Navidad.

Disposición adicional novena.

En el redactado del convenio se ha procurado que no exista ninguna discriminación por razón de sexo. Consecuentemente y ante cualquier omisión, en todos los términos utilizados debe considerarse siempre incluido el género femenino cuando ello sea procedente.

#### *Disposiciones Transitorias*

Primera.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, del artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, podrán tener la duración prevista en el Convenio colectivo de empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona.

Segunda.

Respecto a las jubilaciones a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente y a las mejoras que procedan del convenio del sector, con objeto de conseguir las mejores condiciones para el trabajador.

Asimismo, el trabajador/a que acceda a la jubilación parcial podrá optar por la acumulación anual de la jornada, es decir, que las horas anuales del contrato de jubilación parcial se realicen de forma concentrada en determinados períodos de cada uno de los años que resten hasta que alcance la edad de jubilación ordinaria; o bien podrá optar por la acumulación interanual de la jornada, es decir, concentrando el total de las horas anuales del contrato de jubilación parcial en los meses siguientes a la celebración de dicho contrato.

Tercera.

Todas las mejoras sobre el IX Convenio establecidas en los artículos 30, 38, 42 y la Disposición Adicional tercera, tendrán vigencia a partir del día 1 de enero de 2018.

#### ANEXO 1

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo, en atención a los puestos de trabajo que desarrollen, serán clasificados en Grupos Profesionales en función del nivel exigible de instrucción, experiencia, autonomía/iniciativa y responsabilidad.

Se entiende por Grupo Profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.

Los actuales puestos de trabajo, así como los que se creen en el futuro, se ajustarán a los grupos profesionales y categorías siguientes:

Grupo	Categoría Profesional
1	Jefe Servicio
1	Responsable Departamento
1	Jefe de Trafico 1ª
1	Encargado
2	Jefe de Trafico 2ª
2	Jefe de Trafico 3ª
2	Operador Tráfico
2	Operador Bus
3	Técnico
3	Oficial 1ª Administración
3	Oficial 2ª Administración
3	Auxiliar Administración
4	Encargado Almacén
4	Jefe de Equipo
4	Oficial 1ª Taller/Mantenimiento
4	Oficial 2ª Taller/Mantenimiento
4	Oficial 3ª Taller/Mantenimiento
5	Mozo

5	Vigilante - Recepcionista
5	Aprendiz

ANEXO 2  
TABLAS SALARIALES 2017

Categorías Profesionales	Salario Base	Plus Convenio	Plus TUSGSAL
Jefe Servicio	1.249,16	553,10	2,06
Responsable Departamento	996,09	553,10	2,70
Jefe de Trafico 1ª	1.031,66	553,10	2,65
Encargado	1.031,66	553,10	2,65
Jefe de Trafico 2ª	996,09	553,10	2,70
Jefe de Trafico 3ª	971,30	553,10	2,74
Operador Tráfico	946,48	553,10	2,76
Operador Bus	883,16	553,10	2,92
Técnico	946,48	553,10	2,77
Oficial 1ª Administración	883,16	553,10	2,92
Oficial 2ª Administración	853,53	504,03	3,07
Auxiliar Administración	823,20	454,18	3,28
Encargado Almacén	946,48	553,10	2,79
Jefe de Equipo	996,09	553,10	2,70
Oficial 1ª Taller/Mantenimiento	883,16	553,10	2,92
Oficial 2ª Taller/Mantenimiento	853,53	503,28	3,07
Oficial 3ª Taller/Mantenimiento	823,59	491,16	3,20
Mozo	793,93	479,58	3,29
Vigilante - Recepcionista	793,93	479,58	3,29

ANEXO 3  
TABLAS SALARIALES 2017

Categorías Profesionales	Complemento Puesto Trabajo	Bolsa Vacaciones
Jefe Servicio	39,92	385,83
Responsable Departamento	29,84	341,51
Jefe de Trafico 1ª	32,95	341,51
Encargado	32,95	341,51
Jefe de Trafico 2ª	29,84	341,51
Jefe de Trafico 3ª	26,83	341,51
Operador Tráfico	23,81	353,15
Operador Bus	14,01	349,92
Técnico	39,93	346,09
Oficial 1ª Administración	15,16	346,09
Oficial 2ª Administración	15,96	336,97
Auxiliar Administración	15,97	325,62
Encargado Almacén	20,98	341,51
Jefe de Equipo	29,84	341,51
Oficial 1ª Taller/Mantenimiento	13,58	349,96
Oficial 2ª Taller/Mantenimiento	12,92	336,83
Oficial 3ª Taller/Mantenimiento	12,93	330,83
Mozo	12,88	324,90
Vigilante - Recepcionista	12,88	324,90

ANEXO 4  
CONSEJO SOCIO LABORAL

Preámbulo

La necesidad de avanzar en la participación activa en la empresa requiere, en sí mismo, avanzar en la participación de sus componentes, en los órganos que sustentan la estructura de dirección, coordinación, organización y seguimiento, siendo ello de imprescindible necesidad, toda vez que nuestro sistema social incita a la libertad de expresión general y crítica, obligando, por la conciencia, a generar actitudes de participación constructiva.

El asentamiento costumbrista y rutinario de la realidad objetiva nos puede introducir en una imprudente forma de comportamiento colectivo, desde la perspectiva de un proyecto social como el nuestro, que propugna el desarrollo evolutivo progresista en el campo de unas relaciones laborales de signo paritario.

Por todo ello, entendiendo de forma clara que la empresa es un centro de energía común del que se nutren todos sus componentes y concibiendo nuestro rol en ella, tanto en el plano participativo como la necesidad de un todo, decidimos:

- a) Ratificar la constitución del Consejo socio laboral.
- b) Continuar con los cauces de funcionamiento del mismo, de acuerdo con el objeto de su existencia.
- c) Mantener su carta de naturalidad oficial ante la empresa, tanto al órgano colectivo como a la comisión permanente.

#### Objeto

El Consejo socio laboral nace desde la profunda vocación democrática que emana de la voluntad de actos de todos los componentes de la empresa TUSGSAL que, libre y expresamente, han posibilitado el desarrollo de este proyecto social, hoy una realidad objetiva.

Concibiendo e intuyendo las nuevas formas de producir y de relación futura con la producción y consecuentes de su decisiva importancia en las relaciones industriales, mantenemos la voluntad de autorrealizarnos en aquellos conceptos que, por su propia naturaleza, posibiliten la participación interesada de todos los componentes de la empresa, teniendo como instrumento el Consejo socio laboral.

#### Objetivos

##### a) Definición y funciones

El Consejo socio laboral se define como un órgano consultivo, orientativo y no vinculante, buscando en sus decisiones la ecuanimidad colectiva que por sí mismo debe representar.

El Consejo socio laboral examinará y debatirá, en su seno, todos y cada uno de los expedientes de faltas graves o muy graves que la dirección de la empresa deba incoar, emitiendo informe orientativo respecto de la falta cometida, así como su grado.

##### b) Principios de actuación

El Consejo socio laboral establecerá los debates desde un ángulo estrictamente profesional y humano, aplicando la legislación de referencia, valorando la situación desde un punto de vista social y profesional.

Los informes y debates del Consejo socio laboral se mantendrán en riguroso secreto, observando sus miembros un principio de confidencialidad y sigilo profesional en sus actuaciones. La vulneración del secreto de los debates de la Comisión será considerada como una falta grave.

Los componentes de la Comisión Permanente se reunirán, de forma oficial, hasta dos sesiones en horas de trabajo y las veces que se precisen fuera de la jornada efectiva.

Los componentes de las Comisiones de Deliberación se reunirán, de forma oficial, hasta dos sesiones en horas de trabajo y cuantas veces lo deseen fuera de la jornada efectiva.

Las conclusiones de los debates y reflexiones del Consejo laboral serán conocidas por la Dirección de Recursos Humanos, como máximo en diez días naturales en caso de falta grave y quince días naturales en caso de falta muy grave después de la entrega del expediente en cuestión, pudiendo en este último caso solicitar, si el mismo es muy complejo, una prórroga de tiempo que no deberá superar cinco días más.

##### c) Composición y competencias

El Consejo socio laboral estará compuesto por una Comisión Permanente, encargada de coordinar la acción del propio Consejo y una Comisión Deliberadora.

La Comisión Permanente estará compuesta por un miembro de la Comisión Social, dos miembros del Área de Recursos Humanos y cinco miembros en representación del resto de colaboradores de la Empresa.

Su actividad será única y exclusivamente la de recibir y distribuir todos los casos que se susciten a las distintas comisiones que se creen, pudiendo adoptar medidas conducentes al esclarecimiento de los hechos, declaración de los testigos, citación de los implicados u obtención de pruebas; y con respecto a los casos propiamente dichos, orientar sobre las normas jurídicas que sustenten la acción cometida por el expedientado.

Los miembros de la Comisión serán designados de la siguiente forma:

- Los dos miembros del Área de Recursos Humanos, así como el miembro de la Comisión Social, serán nominados por sus propios órganos de referencia.
- Los cinco miembros representantes del resto de colaboradores serán elegidos, mediante votación, de una lista de candidatos que se hayan presentado libre y voluntariamente.

Los miembros de la Comisión Permanente serán elegidos, para el desempeño del cargo, por un plazo máximo de dos años, cabiendo la sustitución de los mismos en función de las circunstancias que pudieran darse.

La Comisión Deliberadora tendrá carácter rotativo y estará compuesta por tres miembros de entre todos aquellos colaboradores que se presenten voluntariamente y de forma totalmente libre, realizándose un listado riguroso a fin de poder ajustar la rotatividad de forma objetiva.

Quienes guarden relación de parentesco con el expedientado no podrán formar parte de la Comisión Deliberadora que deba ocuparse del caso, quedando su participación reservada para otro caso posterior.

#### d) Reuniones

El Consejo socio laboral, en su máxima composición, es decir la Comisión Permanente más un representante de cada Comisión Deliberadora que se cree en el transcurso del año, se reunirá una vez al año en los locales sociales de la empresa y en horas fuera de la jornada laboral.

La Comisión Permanente podrá celebrar la reunión primera y la final dentro de la jornada laboral; todas aquellas reuniones que medien entre ambas se realizarán fuera de la jornada laboral.

Los componentes cada Comisión Deliberadora se reunirán, de forma oficial, hasta dos sesiones en horas de jornada laboral y cuantas veces consideren necesario fuera de la jornada laboral.

#### e) Procedimiento

Recibido el expediente por la Comisión Permanente, ésta adoptará las medidas anteriormente referenciadas y lo remitirá a la Comisión Deliberadora a través de uno de los cinco miembros elegidos en representación de los colaboradores, que orientará acerca de las normas aplicables a la acción.

Los miembros de la Comisión Deliberadora analizarán, rigurosa y personalmente cada caso, aplicando la legislación de referencia y valorando la situación desde un punto de vista social y profesional. Se cumplirán los requisitos formales exigidos para las faltas graves y muy graves del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, así como para los representantes de los trabajadores definidos en la legislación vigente y especialmente en el artículo 68.a) del Estatuto de los trabajadores.



Las conclusiones de los debates y las reflexiones del Consejo socio laboral serán conocidas por la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo de diez días en caso de faltas graves y de quince días en caso de faltas muy graves, a contar desde el día siguiente a la entrega del expediente en cuestión, pudiendo solicitarse en caso de faltas muy graves y si el expediente es muy complejo, una prórroga no superior a cinco días. Para que tal conocimiento tenga lugar, el Consejo socio laboral elaborará un dictamen orientativo y motivado de la acción a seguir, sin tener carácter vinculante respecto a la decisión final, que siempre será responsabilidad de la Dirección. Las reflexiones y debates figurarán en un acta de reuniones de la Comisión que serán custodiadas, a fin de garantizar la confidencialidad.

Las decisiones de las distintas comisiones se adoptarán por mayoría, es decir, por la mitad más uno de los miembros que compongan dichas comisiones.

En caso de que el Consejo Socio-Laboral no emita informe en el plazo establecido, la empresa impondrá la sanción que considere sin esperar la emisión del informe. Esta sanción podrá ser reconsiderada por la empresa a la vista de lo formulado con posterioridad por la Comisión.

La responsabilidad de comunicar la infracción y la sanción al trabajador corresponde a la empresa.

Barcelona, 19 de març de 2018

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