RESOLUCIÓ de 15 de maig de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kautras, SL, per al període 01.12.2016-30.06.2021 (codi de conveni núm. 08102632012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kautras, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 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, 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 Kautras, SL, per al període 01.12.2016-30.06.2021 (codi de conveni núm. 08102632012019) 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 KAUTRAS SL, PARA EL PERIODO 01.12.2016-30.06.2021

Capítulo I
**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ambito funcional y personal*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los conductores de la empresa Kautras, SL que presten sus servicios en el centro de trabajo de L´Hospitalet de Llobregat y dejan sin efecto ni valor cualquier otro pacto que hubiera habido, con anterioridad salvo en aquellos aspectos que se especifican expresamente a lo largo del presente convenio.

Artículo 2. *Vigencia*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de diciembre de 2016.

Artículo 3. *Duración*

El convenio tiene una duración de cuatro años y seis meses, de manera que sus efectos finalizaran el 30 de junio de 2021, momento en el cual entrará en vigencia prorrogada hasta tanto se alcance el acuerdo que lo sustituya. Comprometiéndose las partes al término del mismo, a negociar de buena fe el acuerdo que lo sustituya.

Artículo 4. *Articulación*

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio colectivo provincial de viajeros por carretera de Barcelona, y demás disposiciones de carácter general.

La regulación contenida en el presente convenio de empresa será preferente, en las siguientes materias:



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 1-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Cuantía del salario y de los complementos salariales.

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias

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

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

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

Artículo 5. *Denuncia*

A la finalización del convenio, la parte que desee su renovación deberá denunciarlo a la otra, con un antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia por periodos de un año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

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

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del presente, se establecen en 8 meses.

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

Artículo 6. *Prórroga*

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

Artículo 7. *Compensación y absorción*

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

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

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

Las condiciones estipuladas en el presente Convenio absorben y compensan todos los aumentos y mejoras preceptivas que puedan producirse durante la vigencia del mismo, cualquiera que fuera su forma o naturaleza.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 2-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

Entre las facultades de dicha Comisión se enumeran las siguientes:

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

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

- Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también deberán ser resueltas en la Comisión Paritaria. La comisión paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

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

- El plazo máximo de reunión la Comisión Paritaria será de 7 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, se considerará el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados.

Artículo 9. *Cláusula de inaplicación económica*

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, presentando la empresa al Comité de Empresa las últimas cuentas debidamente auditadas.

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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 3-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos extrajudiciales previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

## Capitulo II
## **Organización del trabajo**

Artículo 10. *Organización y control de la actividad laboral*

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

En cuanto a la organización de los servicios se estará a lo dispuesto en el artículo 67 de la ordenanza del sector, aún cuando esta ha sido derogada.

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

Artículo 11. *Pruebas de alcohol y drogas*

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

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

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

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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 4-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Artículo 12. *Obligaciones específicas de los conductores*

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y se le requiera para ello.

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

Asímismo, ante las posibles divergencias sobre las obligaciones en el cumplimiento a las tareas que le sean encomendadas al conductor, se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral que sustituyo la antigua ordenanza laboral, dictado por Alfonso Marchante.

## Capitulo III
## **Retribuciones**

Artículo 13. *Salario*

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

Se acuerda expresamente la inaplicación de los antiguos conceptos salariales del convenio provincial y pacto de empresa acordando que en lo sucesivo, la retribución pasará a denominarse “salario pactado” y que engloba los antiguos conceptos de salario base y presencia por un importe total de 1.586,20 EUR x 12 pagas (19.034,40 EUR brutos anuales) que retribuye en cómputo mensual tanto la jornada efectiva como de presencia con un máximo anual de 2650 horas y una jornada diaria de 10:30 horas tanto efectivas como presenciales.

Articulo 14. *Revision salarial*

Para el año 2018, el salario base y las pagas extras experimentarán una subida de un 0,5% sobre el importe del 2017.

Para el año 2019, el salario base y las pagas extras experimentarán una subida de un 0,5 % sobre el importe del 2018.

Para el año 2020, el salario base y las pagas extras no experimentarán subida alguna sobre el importe del 2019.

Para el año 2021, se percibirán el mismo salario que en el 2020, pendiente de la renovación del convenio de empresa.

Artículo 15. *Pagas extras*

Las gratificaciones de Julio, Navidad y Marzo serán por importe de 1.385,35 EUR brutos y en su caso el complemento personal de antigüedad o vinculación. Los periodos para el derecho de percepción de las pagas o sus proporciones son las que determinan el Convenio provincial de Barcelona.

Los incrementos establecidos en el artículo anterior también serán proporcionales para su aplicación a las pagas extraordinarias.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 5-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Igualmente los conductores tendrán derecho a una "bolsa de vacaciones", de carácter salarial por importe igual al que figure por dicho concepto en el Convenio colectivo de transportes mecánicos de viajeros por carretera de la provincia de Barcelona, que será abonada el 30 de septiembre de cada año y que compensa hasta donde han acordado las partes el importe del variable que no se percibe en las vacaciones, quedando fijada así la retribución de las vacaciones junto a la paga del mes correspondiente, y sin que el cambio en la fecha de cobro aquí acordado le haga perder su naturaleza.

Si el tiempo de servicios acreditado por el trabajador en la fecha de abono de la paga fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 16. *Nocturnidad*

El trabajo en horario nocturno será el que tenga lugar entre las 22.00 horas y las 06.00 horas y se verá primado en 1,09 EUR brutos por hora nocturna trabajada.

Artículo 17. *Retribucion de conductores a tiempo parcial*

El personal conductor contratado con horario a tiempo parcial será retribuido con importes proporcionales del salario pactado y el porcentaje de jornada de referencia serán asimismo las 2650 horas entre efectivas y de presencia.

Artículo 18. *Horas adicionales*

La retribución establecida en el presente convenio abarca el trabajo efectivo y el tiempo de presencia hasta un total de 10 horas 30 minutos diarios de promedio en cómputo mensual. Cuando se sobrepase este cómputo se abonaran las horas a 8,50 EUR.

El valor de la hora adicional será de 8,50 EUR brutos.

En el supuesto de que la empresa precise asignar al trabajador una jornada de más de 10,30 horas de inicio a fin, necesariamente habrá de conceder al trabajador descansos durante la jornada en los que pueda disponer libremente de su tiempo.

Con la finalidad que pueda efectuar el referido descanso en condiciones adecuadas y pueda disponer de un establecimiento de hostelería donde realizarlo sin coste para el trabajador en condiciones adecuadas, la empresa a tal fin le habrá de indemnizar con una dieta de las reguladas en el artículo correspondiente de este convenio de 8 EUR brutos por hora de partición siempre que esta se realice fuera de la base.

Cada hora de descanso con dieta no computará para las 10,30 horas pactadas y en consecuencia se alargará la jornada en la misma medida considerándose dentro de las ya retribuidas.

El establecimiento de estas condiciones horarias y de jornada no podrá afectar a los descansos mínimos legales que actuarán como límite al tiempo de trabajo.

En los viajes que exigen pernocta fuera de domicilio se computaran como trabajadas 10:30 horas del contador personal y además se abonará la cantidad de 33,00 EUR en concepto dieta pernocta independientemente que unos días no se llegue a trabajarlos y otros se sobrepase. En el viaje de regreso no se abonará los 33,00 EUR al no darse la condición de pernoctar fuera del domicilio. El cobro de esta cantidad excluye el cobro de cualquier otra cuantía por este concepto.

Artículo 19. *Prima pernocta*

Asimismo, en un servicio de mínimo dos días, se abonará la cantidad de 33 EUR de prima pernocta en aquellos casos en que el viaje de regreso exija la conducción nocturna.

Artículo 20. *Retribución o compensación de los descansos*



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 6-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las horas diarias trabajadas en su día de descanso serán a opción del trabajador, compensadas en descanso o abonadas en concepto de descanso trabajado, por un importe total de 100,00 EUR brutos por 10:30 horas de trabajo.

El medio día de descanso trabajado se abonará a razón de 70,00 EUR brutos por 6 horas de trabajo.

Las partes convienen que el calendario anual de descansos está condicionado a los siguientes principios:

a) El calendario es el que figura como anexo II, se prorrogará en años sucesivos y se publicará antes del 15 de diciembre del año anterior al que corresponda. También ambas partes se comprometen a que persista la misma forma que hasta ahora se viene aplicando en lo referente al trabajo en días festivos, de tal manera que la contratación intensiva ó masiva de servicios, que de forma esporádica se producen, contrastada con el Comité de Empresa, no sea afectada por este calendario.

b) Al mismo tiempo y debido a la especial actividad que la empresa de transportes tiene en cuanto a la duración de los servicios y, de acuerdo con lo previsto en el resto de párrafos de este artículo, se supedita la aplicación de este calendario de festivos con elasticidad de forma que pueda adaptarse al régimen organizativo de la empresa a los servicios. En los viajes de larga duración, la jornada o jornadas de descanso se realizarán al día siguiente del regreso, con un máximo de tres días, salvo acuerdo en contrario. Los festivos trabajados en viaje serán abonados o compensados según decida el trabajador.

c) Cuando un trabajador preste servicios en su día de descanso que coincidan con el fin de semana, la empresa procurará que lo disfrute en la siguiente salvo acuerdo en contrario.

d) Los grupos se formarán a criterio de la empresa con posibilidad de cambios a lo largo del periodo, sin perjuicio para el trabajador afectado. La falta del disfrute del descanso semanal, por necesidades imperativas de los servicios se compensará como mínimo la cantidad de 10:30 horas o de 6 horas si se aplica medio festivo.

Artículo 21. *Dietas*

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la ley para que esta retribución sea considerado concepto extra salarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen en los términos que se acuerdan en el presente convenio.

Las dietas se abonarán de acuerdo con los importes de la relación que se adjunta:

- Discrecional: Almuerzo o cena Nacional 12,60 Euro

- Dieta completa Nacional 41,99 Euro

- Almuerzo o cena Extranjero 24,25 Euro

- Dieta completa Extranjero 80,83 Euro

- Línea de Andorra: Almuerzo o cena 16,29 Euro

- Dieta de partición fuera de base 8 € hora

Esta regulación de las dietas sustituye íntegramente la realizada en el convenio provincial, sin que quepa por tanto el espigueo normativo pero en cuanto al horario para el devengo de las dietas será el que establece el actual Convenio provincial de transporte de viajeros de la provincia de Barcelona.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 7-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 22. *Antigüedad*

Aquellos trabajadores fijos de plantilla, en concepto de complemento personal de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir los importes fijos que correspondan, en función de su categoría y del tiempo de permanencia en la empresa, hasta un máximo de 5 quinquenios establecidos para cada categoría en el anexo 1 de este Convenio. Los trabajadores fijos discontinuos devengaran este concepto cuando completen con los periodos de actividad los referidos periodos de 5 años.

Artículo 2. *Pago de haberes*

El pago de los devengos fijos se efectuará por meses naturales y los variables al mes siguiente, ingresándose su importe en la cartilla o cuenta de la Caja de Ahorros o Banco que el trabajador designe.

Artículo 24. *Situación de IT*

Cuando un conductor pase a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de contingencias comunes, en sustitución de las retribuciones, percibirá el subsidio de la Seguridad Social correspondiente a su situación, el cual deberá ser completado por la empresa a partir del quinceavo día de la fecha de la baja médica con un complemento a cargo de la empresa equivalente a la diferencia entre dicho subsidio y el 100 por 100 de su retribución liquida normal computando a estos efectos los conceptos salario pactado, antigüedad o plus de vinculación (según proceda), con exclusión de cualquier otro devengo. Mientras el trabajador esté de baja la jornada computada será de 10 horas y 30 minutos, excepto en el accidente de trabajo que se regirá por el convenio provincial.

El derecho a la indemnización complementaria quedará supeditado a que el conductor, en el momento de verse imposibilitado de prestar el servicio lo haya comunicado a la empresa con la máxima urgencia que le sea factible, para que pueda prever su sustitución, que la persistencia de la incapacidad la justifique el conductor semanalmente, ante la empresa, con el parte de confirmación de baja, y que durante la situación de baja del conductor permanezca en su domicilio o en el centro sanitario en que le asistan, salvo que esté autorizado por escrito por el facultativo para ausentarse de aquél o deba acudir a la visita del dispensario o ambulatorio. El quebrantamiento de cualquiera de estas condiciones, determinará la pérdida del derecho a la indemnización complementaria.

Si se comprobase simulación de dolencia, prolongación maliciosa del tiempo de baja o que durante la misma se ha realizado cualquier actividad por cuenta propia o ajena, procederá que el conductor reintegre a la empresa el total importe de la indemnización complementaria percibido, perdiendo también el derecho a la misma para el futuro en nuevos procesos, todo ello sin perjuicio de la sanción disciplinaria a que haya lugar.

La indemnización complementaria quedará extinguida:

a) por "alta médica" de la Seguridad Social;

b) al agotarse el periodo legal de Incapacidad Temporal,

c) si el trabajador es privado de sus derechos de la Seguridad Social por incumplir las prescripciones facultativas

d) por ser despedido o cesar en la Empresa.

En caso de sanción a los conductores, la empresa informará con carácter previo al Comité de Empresa.

## Capitulo IV
## **Jornadas de trabajo y vacaciones**



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 8-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 25. *Jornada laboral*

La jornada anual tendrá una extensión máxima de 2650 horas anuales de las que 1770 podrán ser de trabajo efectivo y el resto hasta las 2650 de presencia.

Al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, dicha jornada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo.

El servicio del día siguiente será dado a conocer como máximo a las 20 horas del día anterior y la jornada podrá ser continuada o partida en las condiciones establecidas en el presente convenio no formando en tal caso la partición parte del cómputo de jornada.

El cómputo de jornada diaria será de un mínimo de 5 horas y un máximo de 12 horas. Siendo la jornada promedio diaria es de 10:30 horas, y reiterando que como medida compensatoria de dicho exceso de horas se acuerda las condiciones económicas del presente convenio que ya compensa el exceso de horas que supone efectuar este promedio de 10:30 horas en cómputo mensual, hayan sido estas efectivas, presenciales, partidas, de descanso o de cualquier clase.

Se podrá partir la jornada en base durante los meses de diciembre, enero, febrero y marzo. No se abonará dieta en base al tratarse de un concepto extra salarial asociado al desplazamiento. Las horas de partición se abonarán al importe de hora partida que figura en las tablas y el trabajador podrá disponer libremente de su tiempo, no computando por tanto estas horas como presenciales. En la hoja de trabajo se hará constar a tal efecto la partición.

Artículo 26. *Vacaciones*

El periodo de vacaciones será de treinta días naturales con percepción de los devengos de carácter fijo. El calendario y sistema de vacaciones así como las normas que regirán para años sucesivos, se aplicará siguiendo la fórmula que se aprobó en acuerdo de diciembre de 1988.

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

## Capitulo V
## **Contratación**

Artículo 27. *Contratación a tiempo parcial*

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

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

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

Artículo 28. *Contratación indefinida a tiempo parcial*

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 9-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del convenio de 2650 horas anuales del trabajador a tiempo completo comparable, incluidas las horas de presencia.

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

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

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

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

La retribución de las horas complementarias será la correspondiente a la hora ordinarias, que es de 8,5 EUR debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotización, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de Seguridad Social.

Artículo 29. *Contrato fijo discontinuo*

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

Existirán dos tipos de fijos discontinuos:

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

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

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

concurran en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc.. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momento en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de la evaluación de rendimiento.

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

Artículo 30. *Derechos de los delegados de personal*

Los delegados de personal disponen de un crédito de 19 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función de representación, de acuerdo con lo establecido en el Art. 57 del vigente Convenio provincial de transporte de viajeros de Barcelona. Los delegados de personal cuando no estén prestando servicio por motivo del ejercicio de sus funciones sindicales recibirán una gratificación de 14,65 EUR al día en concepto de compensación por los Ingresos especiales que habrían dejado de percibir por no realizar servicios efectivos este importe se revalorizará cada año con el IPC real del año anterior.

Artículo 31. *Jubilación parcial*

La empresa se compromete a estudiar todas las solicitudes de jubilación parcial que realicen los trabajadores, en los términos del artículo 166 de la Ley de Seguridad social y 12,6 del Estatuto del trabajador, para lo que el trabajador interesado pedirá su vida laboral al efecto de poder calcular la pensión provisional que cobraría hasta cumplir la edad reglamentaria de jubilación y a la vista de esta se calculará el complemento por disponibilidad que le deberá pagar la empresa por la aplicación del 15% de jornada que deberá trabajar de forma efectiva. Pactado dicho complemento cotizable y una vez se pongan de acuerdo ambas partes se procederá a la jubilación parcial por el 85% de la jornada. Todo ello supeditada a que siga siendo posible legalmente.

Artículo 32. *Principio de no discriminación*

Las diferentes situaciones económicas y sindicales que genera la existencia de condiciones más beneficiosas no podrán dar lugar a situaciones de discriminación en la designación de los servicios.

Artículo 33. *Personal con capacidad disminuida*

La empresa y el comité se comprometen a realizar las gestiones necesarias para intentar acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida antes de su jubilación destinándolos a otros trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista esa posibilidad dentro de la empresa.

Artículo 34. *Seguro carnet conducir*

A aquellos conductores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carnet de conducir necesario para su trabajo en función de la categoría de conductor, y sólo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, las empresas abonarán la cuantía de la póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir, con un



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 11-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

máximo de 50 EUR anuales. La empresa abonará al trabajador en el recibo de salario dicho importe máximo de 50 EUR, siempre y cuando el trabajador justifique la contratación y el pago de dicho seguro.

Artículo 35. *Linea regular*

Aquellos conductores que realicen servicio en una línea regular con obligación de cobro de billetes percibirán el plus conductor-perceptor en consideración a la realización simultánea de las funciones de cobrador y conductor. Así mismo percibirá el plus quebranto de moneda a razón de lo establecido en el Convenio provincial de transporte de viajeros de la provincia de Barcelona. El plus conductor-perceptor y el quebranto de moneda se percibirá en cuantía y proporción establecida en el Convenio provincial de transporte de viajeros de la provincia de Barcelona.

Artículo 36. *Linea Andorra*

Los servicios de la línea de Andorra computarán como servicios de 10.30 horas aunque su jornada sea inferior.

Disposición transitoria única:

En caso de pérdidas sostenidas en las cuentas auditadas, las dos partes acuerdan reunirse para renegociar este Convenio de empresa.

Cláusula de garantía:

El presente acuerdo ha sido alcanzado por las partes en el convencimiento del ajuste a la legalidad de todos sus apartados, en el caso de que cualquiera de sus cláusulas fuera sometido a un examen de legalidad, sea este administrativo o judicial, la empresa podrá suspender la aplicación del presente convenio, pasando entre tanto las partes a regirse íntegramente de nuevo por el Convenio provincial de transporte de viajeros de la provincia de Barcelona.

ANEXO I

TABLAS ANTIGÜEDAD

Q: quinquenios

| CATEGORIAS PROFESIONALES | 1 Q | 2Q | 3Q | 4Q | 5Q |
|---|---|---|---|---|---|
| Conductor/a | 57 | 113,91 | 170,85 | 227,8 | 284,75 |

ANEXO II

Dieta particion en base: 3,64 EUR

Barcelona, 15 de maig de 2019
La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 10-7-2019 | CVE 2019024161 | Pàg. 12-12 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona