RESOLUCIÓ de 19 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Trambaix UTE per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102942012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Trambaix UTE, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de maig de 2019, 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 Trambaix UTE per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08102942012019) 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 TRAMBAIX, UTE PARA LOS AÑOS 2019-2022

Capítulo I
Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de la mercantil Trambaix UTE (en adelante, el "Convenio"), como representación empresarial, y la representación legal de los trabajadores, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación, a través de los miembros designados en la Comisión Negociadora.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Trambaix UTE (en adelante, la "empresa") comprendidas en su ámbito funcional y territorial.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

Este Convenio tendrá una vigencia inicial de 4 años y empezará a regir a partir del 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2022.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio y hasta que no se firme un nuevo convenio que lo sustituya, perderán su vigencia sus cláusulas obligacionales y mantendrán su vigencia sus cláusulas normativas.

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciase el presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, este se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de una anualidad.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 1-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En caso de prórroga tácita, los conceptos salariales se actualizarán con el IPC interanual de España a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como finalidad regular las relaciones de trabajo que se produzcan entre la empresa y las personas trabajadoras que prestan servicios en la misma.

El presente Convenio se circunscribe a la actividad de transporte tranviario de viajeros que la empresa desarrolla en el ámbito territorial recogito en el articulo 5 del presente Convenio.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras que la empresa tanga en su centro de trabajo sito en la provincia de Barcelona.

Artículo 6. Prelación de normas.

El presente Convenio regula, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre la empresa y las personas trabajadoras por lo que se refiere a las materias de su contenido.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará el convenio colectivo de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona y demás disposiciones legales vigentes que resulten de aplicación.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio son compensables con las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para las personas trabajadoras que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 8. Subrogación.

En caso de finalización, total o parcial, de la concesión, podrá resultar de aplicación, cuando corresponda, la regulación que, en materia de subrogación, contenga el vigente convenio colectivo de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresa (sin perjuicio de lo previsto en el párrafo siguiente) y las situaciones que impliquen, para la persona trabajadora, unas condiciones más beneficiosas que las convenidas en este Convenio, que deben mantenerse “ad personam”, siempre consideradas globalmente y en cómputo anual.

Desde su entrada en vigor en el presente Convenio, se garantiza la plena aplicación de los acuerdos adoptados en el presente Convenio. En consecuencia, el contenido de los pactos de empresa de aplicación a la entrada en vigor del Convenio, respecto a las condiciones que expresamente sean objeto de regulación en este Convenio, se entenderá automáticamente ajustado a las nuevas previsiones acordadas, garantizando la plena aplicación de las mismas.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. No obstante, si la administración o jurisdicción competentes modificasen sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, el

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 2-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Convenio quedará sin efecto, debiendo constituirse de nuevo la Comisión Negociadora del mismo, en el plazo más breve posible, con el fin de volver a negociar su contenido.

Artículo 11. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria tendrá como función la interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada de forma paritaria por 2 representantes de cada parte firmante. En caso de que la representación unitaria de los trabajadores cuente con un miembro que pertenezca a un sindicato distinto de los que cuentan con representación en la Comisión Negociadora del presente convenio, a la fecha de su constitución, se añadirá un representante a cada parte de la Comisión Paritaria.

En el acto de su constitución, la Comisión, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios o secretarias: uno / una por la parte empresarial y otro / otra por la parte social.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión tomará los acuerdos, cuando corresponda, por mayoría de dos tercios, en igualdad paritaria.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1) La interpretación del Convenio, así como el seguimiento del cumplimiento de éste.

2) Entender, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de modo tal que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, quedando expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente Convenio.

3) A instancia de ambas partes, podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del Convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.

4) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y en una progresiva extensión de la actividad negociadora, así como analizar las medidas legales vigentes en cada momento que promuevan la contratación indefinida.

5) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores (en adelante, “ET”), esta comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin de proceder a la extensión del Convenio colectivo.

6) A instancia de ambas partes, podrá elaborar estudios que permitan a las partes firmantes la consecución de acuerdos para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones.

7) Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 85 y 82.3 del ET. Para solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se deberá dirigir escrito motivado y razonado a esta Comisión quien deberá resolver en el plazo de 7 días. Si realizado este trámite, el conflicto sigue sin

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 3-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogidos en el presente Convenio.

En todas aquellas materias en las que sea competente la presente Comisión y no se llegue a acuerdos, se aplicarán los procedimientos de solución de conflictos previstas en las normas reglamentarias del Tribunal Laboral de Cataluña (en adelante, “TLC”).

Artículo 12. Solución de conflictos colectivos y plurales.

Como trámite previo a la solución judicial de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que se puedan originar, ambas partes firmantes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

Artículo 13. Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo.

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, ambas partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, 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 TLC. De finalizar sin acuerdo, se solicitará el arbitraje voluntario correspondiente según los términos establecidos en el reglamento del TLC. La pregunta sometida a arbitraje consistirá en solicitar el pronunciamiento acerca 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.

Cuando se acuerde la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, se creará una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes, para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.

La empresa facilitará, anualmente, a la representación legal de los trabajadores la documentación e información acreditativas de la persistencia de las causas que justificaron la decisión de inaplicar el Convenio, sin que la representación legal de los trabajadores tenga la potestad de decidir si la información y documentación facilitados acreditan, o no, la persistencia de las causas que motivaron el descuelgue. En caso de desacuerdo, la representación legal de los trabajadores podrá acudir al sistema de solución de conflictos colectivos previsto en el artículo anterior.

No obstante, en caso de que dicha documentación e información no se facilitasen a la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en este apartado, volverá a aplicarse automáticamente en el presente Convenio.

Capítulo II
Contratación

Artículo 14. Períodos de prueba.

La duración del período de prueba no podrá exceder de 6 meses para el caso del personal técnico titulado y de 2 meses para las personas trabajadoras que no sea personal técnico titulado.

Artículo 15. Contratos para la formación.

La duración de los contratos formativos regulados en el artículo 11 del ET no podrá exceder de 2 años, pudiendo concertarse con personas trabajadoras de entre 16 y 25 años de edad. No obstante, no se aplicará el límite máximo de edad si el contrato es para una persona trabajadora discapacitada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 4-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Este contrato no se aplicará a las categorías profesionales englobadas en el Grupo 3 de las tablas que figuran como anexo al presente Convenio.

Artículo 16. Empleo y contratación.

La contratación del personal se ha de ajustar a lo que dispone la legislación vigente en cada momento.

La duración máxima de los contratos previstos en el artículo 15.1.b) del ET, por circunstancias del mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos, incluso si se trata de la actividad normal de la empresa, puede ser hasta de 9 meses en un período de 12 meses o hasta de 12 meses en un período de 18 meses. En este último caso, si los contratos se formalizan por un período inferior y se contrata otra persona trabajadora para el mismo puesto, la duración de los dos contratos no puede superar el período máximo establecido de 12 meses dentro de 18 meses.

La contratación temporal total, incluidos los contratos de puesta a disposición de las personas trabajadoras contratadas mediante las empresas de trabajo temporal, quedará limitada a un máximo del 30% sobre el total de los contratos fijos en cómputo anual en cada ejercicio y por centro de trabajo. A los efectos del citado porcentaje no serán computables los contratos temporales celebrados en las modalidades de interinidad, ni aquellos vinculados a la jubilación parcial. Esta limitación no se aplicará durante los 12 meses siguientes a una eventual unión de las líneas Trambesos y Trambaix, o de una ampliación sustancial de la explotación.

La contratación a tiempo parcial quedará limitada, en la empresa, a un máximo del 20% sobre el total de los contratos fijos de su plantilla. A los efectos del citado porcentaje no serán computables los contratos a tiempo parcial indefinidos que, como mínimo, ocupen el 80% de la jornada anual.

Artículo 17. Baja voluntària.

Cualquier persona trabajadora que decida presentar su baja voluntaria, deberá preavisarla a la empresa con una antelación de al menos 15 días, excepto en el caso del personal directivo y del personal técnico que será de 30 días. En caso de que se presentara la baja voluntaria sin respetar el preaviso anteriormente señalado, la empresa descontará de la liquidación de la persona trabajadora tantos días de salario como días de preaviso omitidos.

Capítulo III
Tiempo de trabajo y jornada

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del ET, podrán ser distribuidas de forma irregular en cómputo anual y con las limitaciones que, en su caso, se especificarán en el artículo siguiente.

La organización y programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas y siempre respetando las disposiciones legales.

Los cuadrantes anuales de servicio se entregarán durante la primera quincena del mes de diciembre del año anterior, siempre y cuando los servicios estén acordados y las modificaciones de jornada (reducciones de jornada, etc.) hayan sido previamente comunicadas a la dirección.

La representación legal de los trabajadores podrá intervenir, a título consultivo, en la elaboración de los cuadrantes anuales que confecciona la dirección de la empresa según sus necesidades organizativas.

La empresa realizará los cuadrantes de servicio de conductores para que, en la medida de lo posible, tengan un retén entre la hora 3,5 y la hora 4,5 de servicio, en días laborables de lunes

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 5-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

a viernes, cuando el servicio exceda de 6 horas. Los servicios de menos de 6 horas, así como los de los sábados, domingos y festivos, pueden no tener retén.

En cualquier caso, la jornada diaria podrá tener una duración máxima de hasta 8 horas y 45 minutos, de las cuales 8 horas y 15 minutos pueden ser de conducción, y una duración mínima de 5 horas (exceptuando los servicios de jornada reducida), respetándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas previsto en el ET.

La aplicación de la distribución irregular de la jornada no producirá desplazamiento alguno en la liquidación salarial mensual correspondiente a los conceptos fijos que perciban los trabajadores.

Cada año la dirección revisará, a petición del Comité de Empresa, los servicios a realizar conjuntamente con ellos con la intención de llegar a una solución óptima para todas las partes. De esta revisión saldrá una jornada media anual con la que se calculará el número medio de días a trabajar. Se realizarán los cuadrantes anuales intentando que el número de jornadas trabajadas sea equitativo para todos los trabajadores de un mismo colectivo.

La jornada media del colectivo de conductores, una vez se acuerden los servicios con el Comité de Empresa, estará dentro de una horquilla entre las 7 horas y 43 minutos y las 7 horas y 51 minutos. Cuando medie acuerdo entre la dirección de la empresa y Comité esta jornada media podrá ser distinta, pero siempre cumpliendo con la jornada anual de 1770 horas.

Artículo 19. Distribución irregular de la jornada.

En base a lo estipulado en el artículo 34.2 del ET, se acuerda el establecimiento de la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular aquella en la que la persona trabajadora realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en Convenio, todo ello de forma tal que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los límites y condiciones que se establecen a lo largo del presente artículo.

La jornada irregular podrá coexistir con cualquier otro tipo de jornada (turnos, fraccionada, jornada normal, etc.) que se realice en la empresa.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

En cualquier caso, la jornada diaria podrá tener una duración máxima de hasta 8 horas y 45 minutos y una duración mínima de 5 horas, respetándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas previsto en el ET.

La aplicación de la distribución irregular de la jornada no producirá desplazamiento alguno en la liquidación salarial mensual correspondiente a los conceptos fijos que perciban las personas trabajadoras.

Artículo 20. Movimiento de retenes/servicios.

Los servicios del personal conductor, inspector, operador de PCC y administrativo podrán ser modificados, en lo que a horario se refiere, de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora asignada a dicho servicio, siendo ésta compensada por esta modificación de sus condiciones de trabajo de la siguiente manera y en los siguientes términos:

- El servicio siempre será modificado en los horarios y lugares de inicio y final de servicio con la autorización de la persona trabajadora asignada a dicho servicio.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 6-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Las modificaciones de servicio podrán ser realizadas en otras franjas horarias en la que se encuentren ubicados por cuadrante anual siempre que la persona trabajadora consultada lo acepte y se cumplan las horas mínimas de descanso establecidas entre servicios.

- La compensación económica a la persona trabajadora por esta modificación cuando supere los 15 minutos y no supere las 2 horas, tanto al inicio como al final del servicio, se recoge en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo 1. La modificación de más de dos horas se compensará, asimismo, según se dispone en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo 1.

- En caso de que los lugares de inicio o final del servicio modificado sean diferentes a los del servicio original, se contará el tiempo de desplazamiento hasta el lugar asignado por calendario tanto de inicio como final únicamente para abonar la gratificación a la que se hace mención en apartado anterior. Los relevos son realizados en Bon Viatge, para el que se supone 0 minutos de desplazamiento y Montesa y TV3 para el que se supondrán 30 minutos de desplazamiento.

Artículo 21. Reducción de jornada.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada prevista en el presente artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, al amparo de lo previsto en el artículo 37.7 del ET, en atención a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, la concreción horaria de la reducción de jornada deberá realizarse siempre dentro de la franja horaria (mañana, mediodía y/o tarde), teniendo en cuenta que dicha franja horaria puede cambiar de un año para otro.

En consecuencia, la persona trabajadora que solicite la reducción de su jornada al amparo de este artículo no podrá concretar su horario de trabajo de forma que suponga un cambio de franja horaria. Asimismo, si durante el periodo de disfrute de la reducción de jornada, la persona trabajadora cambia de franja horaria, su concreción horaria deberá adaptarse a su nueva franja horaria.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días de su intención de reducir su jornada de trabajo al amparo de lo previsto en el presente artículo, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 22. Formación.

La formación de las personas trabajadoras se realizará dentro de la jornada laboral, salvo pacto en contrario.

Capítulo IV
Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 23. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año, que no será sustituible por compensación económica.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 7-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y cada persona trabajadora, si bien atenderán siempre a cubrir las exigencias del servicio.

Artículo 24. Complemento a la bolsa de vacaciones.

El personal conductor, inspector, operador de PCC y administrativo verá aumentada la bolsa de vacaciones, que se abona el 15 de septiembre de cada año, en las cuantías recogidas en el Anexo 2 de este Convenio.

Este complemento no estará sujeto a incremento de IPC en aquellos años en que se hayan pactado incrementos lineales, para este concepto, según las tablas incluidas en el Anexo 2 del acuerdo de fecha 21 de noviembre de 2017.

Artículo 25. Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio.

b) 1 día por matrimonio de parientes hasta 2ª grado, consanguinidad o afinidad.

c) 2 días, consecutivos o alternos, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si la persona trabajadora se ha de desplazar fuera de Cataluña, el permiso se puede ampliar, por este motivo y como máximo, hasta 3 días más; que harán un total de 5 días naturales.

En el supuesto de fallecimiento de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dentro de Cataluña, cuyos actos de sepelio se produzcan después de haber disfrutado la persona trabajadora del permiso de dos días indicado anteriormente, la persona trabajadora tendrá derecho a un día adicional de permiso retribuido a tal fin.

El momento de inicio del disfrute de este permiso será a elección de la persona trabajadora, si bien deberá producirse siempre dentro del período de 15 días naturales consecutivos al hecho causante.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) 2 días por asuntos propios, cuyo disfrute deberá preavisarse con un mínimo de 48 horas.

El primer día de asuntos propios podrá disfrutarse de lunes a domingo.

El segundo día de asuntos propios solo se podrá disfrutar de lunes a viernes laborables. Sólo en el caso de que el día de asuntos propios no se disfrute durante el mes de agosto se podrá disfrutar durante el resto del año de lunes a domingo.

En caso de que la empresa deniegue el disfrute del permiso por asuntos propios, deberá comunicarlo a la persona trabajadora que lo haya solicitado, con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha en que tuviera previsto disfrutar de dicho permiso. Dicha antelación deberá respetarse siempre y cuando la persona trabajadora haya solicitado el permiso por asuntos propios con la suficiente antelación; en caso contrario, la empresa deberá comunicar a la persona trabajadora la denegación del permiso con la máxima antelación posible a la fecha prevista de su disfrute.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 8-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

g) 36 horas laborales, como máximo, por año natural para acudir a la consulta de médico especialista, por remisión del médico de la seguridad social. La persona trabajadora deberá presentar a la empresa, cuando sea posible, justificante de la remisión al médico especialista, así como, justificación posterior de la asistencia al mismo.

h) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora a establecer por ella con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en los términos legalmente establecidos.

Artículo 26. Parejas de hecho.

Los miembros de una pareja de hecho tendrán derecho a disfrutar de los mismos permisos y licencias que las demás personas trabajadoras, cuando dichos permisos hagan referencia al cónyuge y a sus familiares hasta el grado de parentesco correspondiente, siempre que acrediten que tienen inscrita su condición de pareja de hecho en el registro.

Se excluye del disfrute del permiso por matrimonio regulado en el artículo 25.a) anterior, cuando una misma pareja hubiera disfrutado previamente de análogo permiso al registrarse como pareja de hecho.

Artículo 27. Licencias sin sueldo.

Hasta 3 días de licencias sin sueldo por asuntos familiares no contemplados en el anterior apartado de permisos retribuidos. La solicitud para la licencia sin sueldo deberá realizarse con una antelación mínima de 48 horas, siempre que el servicio se pueda cubrir.

En caso de que la empresa deniegue el disfrute de una licencia sin sueldo, deberá comunicarlo a la persona trabajadora que la haya solicitado, con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha en que tuviera previsto disfrutar de dicha licencia. Dicha antelación deberá respetarse siempre y cuando la persona trabajadora haya solicitado la licencia sin sueldo con la suficiente antelación; en caso contrario, la empresa deberá comunicar a la persona trabajadora la denegación de la licencia con la máxima antelación posible a la fecha prevista de su disfrute.

Artículo 28. Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante el tiempo y las condiciones que indique la legislación vigente en cada momento.

Artículo 29. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar la excedencia forzosa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Finalizada la situación de excedencia, ha de tener lugar la readmisión obligatoria e inmediata al puesto de trabajo en el que se prestaba el servicio antes de iniciarla.

Artículo 30. Excedencia voluntària.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 9-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La persona trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. Con independencia del plazo solicitado, durante el primer año de excedencia la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Transcurrido el primer año de excedencia, la persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjesen en la Empresa.

Artículo 31. Excedencia por cuidado de hijo e hijas, menores acogidos y familiares dependientes.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia en los supuestos contemplados en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la la empresa genera en este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo y por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Capítulo V
Salarios y estructura salarial

Artículo 32. Estructura salarial.

Los conceptos salariales y extrasalariales que percibirán las personas trabajadoras de la empresa son aquellos que se definen en el presente Capítulo V y que se recogen en la tabla que se adjunta al presente Convenio, como Anexo 1.

Artículo 33. Salario Convenio

El salario Convenio incluye no solo la retribución fijada por unidad de tiempo a cada una de las categorías profesionales que se detallan en el Anexo 1 de este Convenio, sino también las percepciones abonadas como estímulo de la actividad, la dedicación y la atención de la persona trabajadora al conjunto de trabajos que componen el cometido que la empresa le ha asignado, como también del mantenimiento y del cuidado de los vehículos y del material, en su caso.

Artículo 34. Plus tranvía.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 10-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El “plus tranvía” se aplicará al personal conductor, Inspector, operador de PCC y administrativo en compensación por los trabajos que deban realizar, propios del transporte tranviario de viajeros, consistiendo, entre otros, en los siguientes:

- Todos aquellos relacionados, directa o indirectamente, con la conducción, control de circulación e inspección relativos a la circulación tranviaria, así como de las posibles consecuencias que de ello se deriven. Se incluyen aquellos trabajos como pudieran ser la realización manual o mecánica del cambio de agujas, cambios de vía, cualquier tipo de operación relacionada con los vehículos y viajeros, información al viajero, asistencia por cualquier incidencia de las canceladoras de billetes, asistencia por incidencias en enclavamientos, respeto de las frecuencias de paso y regularidad de la circulación, adaptación y recuperación de tiempos como consecuencia de la circulación y, en consecuencia, de los tiempos de regulación en condiciones normales de circulación, así como todas aquellas especificaciones que sean consecuencia de la aplicación del reglamento de circulación y demás normativa aplicable de la empresa al efecto.

- El personal conductor realizará 8 horas anuales de formación obligatoria dentro del cómputo total de horas anuales (1770) y fuera de los horarios de los servicios asignados en los cuadrantes mensuales. La empresa establecerá una serie de sesiones de formación para cada tema. El personal conductor se apuntará libremente a una sesión de cada tema entre las ofertadas (máximo de 3 sesiones anuales), hasta completar el número máximo de personas trabajadoras establecido para cada sesión. Este compromiso se retribuye con un importe anual que está incluido en el concepto plus tranvía. Esta formación se considera imprescindible para mantener la habilitación.

- El personal conductor y operador de PCC que realice una jornada de trabajo diaria continuada superior a 6 horas, distribuirá el período de descanso no retribuido a lo largo de toda la jornada, retribuyéndose este concepto dentro del plus tranvía.

El plus tranvía se abonará en cada una de las 15 pagas (12 mensualidades más las 3 pagas extras de marzo, junio y Navidad), por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Este complemento no estará sujeto a incremento de IPC en aquellos años en que se hayan pactado incrementos lineales, para este concepto, según las tablas incluidas en el Anexo 2 del acuerdo de fecha 21 de noviembre de 2017, con la única excepción del importe bruto pactado para 2018, que sí estará sujeto al incremento anual de IPC interanual a 31 de diciembre de cada año.

Artículo 35. Complemento personal de antigüedad.

Las personas trabajadoras fijas de plantilla tendrán derecho a percibir, en concepto de complemento personal de antigüedad en la misma empresa, los importes fijos que correspondan en función de su categoría y del tiempo de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 2 bienios y 5 quinquenios, que se recogen en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo 1.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a la plantilla una gratificación extraordinaria en marzo (antigua participación en beneficios), en junio y en Navidad.

La paga de marzo, que tendrá un importe equivalente a 30 días de salario Convenio, complemento personal de antigüedad y plus tranvía, se retribuirá a razón de los importes del año en curso. Esta paga se abonará el día 15 de marzo de cada año y se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se abone. De este modo, las personas trabajadoras que a 31 de diciembre lleven menos de 1 año al servicio de la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 11-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las pagas de junio y Navidad se abonarán el día 15 del mes de junio y el día 15 de diciembre de cada año, respectivamente, por importe de 30 días de salario resultantes de la suma de los conceptos salario convenio, complemento personal de antigüedad y plus tranvía correspondientes a aquel periodo. Si el tiempo de servicio acreditado por la persona trabajadora en la fecha de pago de las pagas de junio y Navidad fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

La paga de junio se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se abona. La paga de diciembre se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se abona.

Las personas trabajadoras podrán pactar con la empresa el prorrateo de las pagas extraordinarias indicadas en el presente artículo.

Artículo 37. Plus festivo.

Además de lo previsto en el artículo 38 siguiente, el personal conductor, inspector, y operador de PCC a quien, por su cuadrante de servicios, le corresponda trabajar en un día festivo (de los 14 festivos anuales a que refiere el artículo 37.2 del ET), y lo trabajen efectivamente, percibirá un plus festivo por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Las horas de los festivos están incluidas en el cómputo anual de 1770 horas.

Artículo 38. Plus de sábados, domingos y festivos.

Aquellas personas trabajadoras a quienes corresponda trabajar en sábados, domingos y festivos, y los trabajen efectivamente, percibirán un plus de sábados, domingos y festivos por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 39. Plus descanso trabajado.

El personal conductor, inspector y operador de PCC que, previo acuerdo con la empresa trabaje efectivamente un día en el que por cuadrante le corresponda descanso, percibirá el plus descanso trabajado por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Dependiendo de si el día de descanso trabajado es (i) laborable, (ii) sábado o domingo, o (iii) festivo (de los 14 festivos anuales previstos en el artículo 37.2 del ET), se retribuirá con el importe que corresponda, en cada caso, según las tablas salariales vigentes.

Artículo 40. Plus nocturnidad .

Las horas trabajadas entre las 22:00 y las 06:00 horas se compensarán con el importe establecido en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo 1, en concepto de plus nocturnidad, salvo que el salario de la persona trabajadora se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna de su trabajo.

Artículo 41. Dietas.

El personal conductor, inspector y operador de PCC que preste servicios entre las 12:00 y las 15:00 horas, entre las 20:00 y las 23:00 horas o más tarde de las 24:00 horas, percibirá una dieta por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

El personal conductor, inspector y operador de PCC que inicie su servicio entre las 4:00 y las 5:59 horas percibirá una dieta especial, por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes, en concepto de dieta matinal.

Aquellas personas trabajadoras que, el día 25 de diciembre, trabajen una parte de su jornada entre la franja horaria de las 14:00 a las 16:30 horas, y aquellas otras que trabajen una parte de su jornada en la franja horaria de 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 2:00 horas del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por el importe fijado en las tablas salariales vigentes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 12-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 42. Prima de no absentismo.

En el caso que la suma del absentismo por IT derivada de contingencia común y por las inasistencias al trabajo no justificadas, generado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior, sea inferior al 3,9%, se devengará una prima anual por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes, para el personal conductor, inspector, operador de PCC y administrativo, en concepto de no absentismo. Dicho importe total se pagará, si procede, el 15 de septiembre según la siguiente proporción:

A las personas trabajadoras que hayan tenido 3 días o menos de absentismo: 100%
A las personas trabajadoras que hayan tenido 4 días de absentismo: 75%
A las personas trabajadoras que hayan tenido 5 días de absentismo: 50%
A las personas trabajadoras que hayan tenido 6 días de absentismo: 25%
A las personas trabajadoras que hayan tenido 7 días o más de absentismo: no tendrán derecho a la percepción del plus.

Para el cálculo del absentismo se aplicará la siguiente fórmula:

1. [(nº de días no trabajados por IT por enfermedad común + nº de días no trabajados por ausencias no justificadas – nº de días no trabajados por bajas superiores a 180 días) / (nº de días naturales del año x nº de trabajadores)] x 100

Debido a que la prima es global, el importe que se descuenta por absentismo se reparte entre el resto del personal que la percibe.

Artículo 43. Servicios de fútbol y/o otros eventos especiales,

En caso de que las personas trabajadoras alarguen la jornada laboral por un servicio derivado de los partidos de fútbol, conciertos o cualquier otro evento similar, no incluido en el cuadrante anual, tendrán derecho, además de al abono de las horas extras realizadas, a una dieta de cena extra aparte de las que le correspondieran por el propio servicio.

En cuanto a las horas efectivas de trabajo de los servicios de refuerzo, en caso de servicios extras para cubrir estos eventos, se retribuirán añadiendo una hora y una dieta adicional a las generadas en el propio servicio. Se retribuirá proporcionalmente teniendo en cuenta si se trata de un día laborable, festivo o fin de semana. A partir de la sexta hora se pagará el servicio entero.

Artículo 44. Servicios non-stop.

Aquellas personas trabajadoras que realicen “servicios nocturnos ininterrumpidos” tendrán derecho a la prima non-stop por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Aquellas personas trabajadoras que inicien su jornada laboral entre las 4:00 y las 6:00 horas del día 1 de enero tendrán derecho a la prima non-stop de Nochevieja.

Artículo 45. Prima especial Nochebuena.

Todas las personas trabajadoras que presten servicio entre las 00:00 horas y las 04:00 del 25 de diciembre percibirán la prima especial Nochebuena por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 46. Quebranto de moneda.

El personal inspector y administrativo que gestione el cobro de percepciones mínimas o cualquier actividad que exija la manipulación habitual de dinero en efectivo, tendrá derecho al cobro, en concepto de quebranto moneda, del importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 13-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 47. Asistencia a juicio por motivos derivados del ejercicio del puesto de trabajo.

La persona trabajadora que, por motivos de accidentes de tráfico, demandas o denuncias de los usuarios de los tranvías o por cualquier otra causa derivada del ejercicio de su trabajo (excluyendo juicios entre la empresa y la persona trabajadora), tenga que asistir a trámites judiciales fuera de su jornada laboral, recibirá una compensación económica por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes más el importe en horas extraordinarias del tiempo destinado a la asistencia al juicio o a otras diligencias o actuaciones judiciales y a los desplazamientos.

Artículo 48. Incentivo por objetivos.

El personal Inspector percibirá un incentivo por mes trabajado y objetivo alcanzado que se regirá por las siguientes condiciones:

- Para el cálculo del índice de inspección se aplicará la siguiente fórmula:
Nº de inspecciones + (50 x nº de percepciones mínimas impuestas)

- El personal Inspector de la empresa que haya alcanzado un valor mínimo del índice de inspección de 205 de media mensual por día trabajado, calculado mediante la fórmula indicada anteriormente, percibirá el equivalente a 15 minutos de salario base más plus tranvía por día trabajado.

- A aquellos Inspectores/as de la empresa que hayan realizado servicio nocturno ininterrumpido, se le sumará al cálculo mensual del índice de inspección 205 por noche de dicho servicio.

Artículo 49. Prima global de no rebases.

En el caso que la suma de rebases de señal, habido desde 1 de septiembre hasta 31 de agosto de cada año, sea inferior o igual a 14 se devengará una prima total por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes, siguiendo el mismo método de reparto tipo bolsa que el plus de no absentismo. Dicho importe total se pagará el día 15 de septiembre de cada año (siempre y cuando se disponga de los datos necesarios para saber si se ha devengado la prima, al menos una semana antes), distribuyéndolo entre el personal de conducción de la siguiente manera:

- A los conductores/as que hayan tenido 0 o 1 rebase: 100%

- A los conductores/as que hayan tenido 2 o más rebases: 0%

No se contabilizarán para esta prima los rebases efectuados por otros colectivos, así como los rebases efectuados por el personal conductor de nueva contratación durante los primeros 6 meses de su contrato.

A todas aquellas personas trabajadoras que presenten 30 o más días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y/o de absentismo injustificado, se les descontará la parte proporcional de este tiempo de bajo y/o absentismo de la prima global de no rebases.

Debido a que esta prima es global, el importe que se descuenta por absentismo se reparte entre el resto de personal que la percibe.

En caso de que algún trabajador/a cause baja de la empresa antes de finalizar el periodo de devengo de la presente prima, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en el citado periodo de devengo.

Esta prima no estará sujeta a incremento de IPC durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 50. Prima individual de no rebases.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 14-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se medirán los rebases de cada conductor/a desde 1 de septiembre hasta el 31 de agosto devengándose una prima individual, que se pagará el 15 de septiembre de cada año (siempre y cuando se disponga de los datos necesarios para saber si se ha devengado la prima, al menos una semana antes), por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

- A los conductores/as que hayan tenido 0 rebases: 100% de la prima establecida en el Anexo 2

- A los conductores/as que hayan tenido 1 rebase: 50% de la prima establecida en el Anexo 2

- Los conductores/as que hayan tenido 2 o más rebases no percibirán esta prima

El importe que se descuenta de la prima individual de no rebases, se reparte entre el resto de personal que la percibe.

Absentismo:

A todas aquellas personas trabajadoras que presenten 30 o más días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y/o de absentismo injustificado, se les descontará la parte proporcional de este tiempo de bajo y/o absentismo de la prima individual de no rebases.

En caso de que algún trabajador/a cause baja de la empresa antes de finalizar el periodo de devengo de la presente prima, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en el citado periodo de devengo.

Esta prima no estará sujeta a incremento de IPC durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 51. Prima de ecodriving.

En el caso que el consumo medio habido desde 1 de septiembre hasta el 31 de agosto sea inferior a 3,79 kWh/km, cada conductor/a cobrará, el 15 de septiembre de cada año (siempre y cuando se disponga de los datos necesarios para saber si se ha devengado la prima, al menos una semana antes), una prima total por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

No se contabilizarán para esta prima las mediciones de consumo efectuadas para otros colectivos y los conductores/as de nueva contratación durante los primeros 6 meses de su contrato.

A todas aquellas personas trabajadoras que presenten 30 o más días de baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y/o de absentismo injustificado, se les descontará la parte proporcional de este tiempo de baja y/o absentismo de la prima de “ecodriving”.

En caso de que algún trabajador/a cause baja de la empresa antes de finalizar el periodo de devengo de la presente prima, habiendo cumplido el objetivo fijado para su abono, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en el citado periodo de devengo.

Esta prima no estará sujeta a incremento de IPC durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 52. Plus paisano.

EL personal inspector que, de forma voluntaria y previo acuerdo con la empresa, efectúe labores de control de fraude sin uniforme, vestidos de paisano, percibirá el plus paisano por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Artículo 53. Plus operador PCC.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 15-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El personal Operador tendrá dos objetivos fijados por la dirección de la empresa que se medirán de 1 de septiembre a 31 de agosto. Si se cumplen estos objetivos cada operador/a de PCC percibirá el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Este plus se abonará el 15 de septiembre de cada año si se cumplen los objetivos referidos en el párrafo anterior.

Artículo 54. Plus inspector.

El personal Inspector tendrá dos objetivos fijados por la dirección de la empresa que se medirán de 1 de septiembre a 31 de agosto. Si se cumplen estos objetivos cada Inspector/a percibirá el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Este plus se abonará el 15 de septiembre de cada año si se cumplen los objetivos referidos en el párrafo anterior.

Artículo 55. Plus administrativos.

El personal administrativo tendrá dos objetivos fijados por la dirección de la empresa que se medirán de 1 de septiembre a 31 de agosto. Si se cumplen estos objetivos cada administrativo/a percibirá el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Este plus se abonará el 15 de septiembre de cada año si se cumplen los objetivos referidos en el párrafo anterior.

Artículo 56. Plus compensación especial.

En el año 2019, el personal inspector y operador de PCC percibirá un plus anual no consolidable por el importe que corresponda según las tablas salariales vigentes.

Este importe se abonará únicamente el 15 de septiembre de 2019.

Artículo 57. Plus conductor-informador.

El personal Conductor que realice funciones de información en línea durante su jornada de trabajo percibirá el plus conductor-informador según las tablas salariales vigentes.

Artículo 58. Horas extraordinarias y adicionales.

Las horas extraordinarias y adicionales se retribuirán de acuerdo con la fórmula siguiente:
(salario Convenio + plus tranvía) x 15 mensualidades + bolsa de vacaciones / 1770 horas).

Artículo 59. Horas de fuerza mayor.

Las horas de fuerza mayor son aquellas que se tienen que trabajar en supuestos en los que habiendo terminado su jornada, el personal conductor, inspector y/o operador de PCC se vea obligado a continuar trabajando después de la finalización de su jornada, debido a una circunstancia inevitable e imprevisible.

Se considerarán horas de fuerza mayor, aquellas que se realicen debido a las causas que, a título meramente ejemplificativa, se relacionan a continuación:

• Averías en el tranvía o en las infraestructuras tranviarias.
• Accidentes que impidan el normal funcionamiento del servicio.
• Incidentes climatológicos que impiden el normal funcionamiento del tranvía.
• Eventos sociales, políticos, festivos o de cualquier tipo que impidan el normal funcionamiento del tranvía (i.e. nevada, cabalgata de reyes, manifestaciones).

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 16-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El listado anterior no constituye un “numerus clausus”, admitiéndose cualquier otra circunstancia, inevitable e imprevisible, que obligue a las personas trabajadoras a continuar trabajando después de finalizar su jornada.

Las horas de fuerza mayor se retribuirán a 25 EUR brutos/hora, abonándose de forma proporcional al tiempo trabajado, desde el primer minuto, por causas de fuerza mayor.

Lo previsto en el presente artículo no supondrá, en ningún caso, el incumplimiento de la normativa que resulte de aplicación en materia de jornada y descansos.

Artículo 60. Incremento salarial.

Los conceptos recogidos en el presente capítulo V se verán anualmente incrementados en función del IPC interanual de España, a 31 de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio, salvo que se prevea expresamente lo contrario tanto en el presente capítulo como en la tabla que se adjunta como Anexo 2.

Los importes de los conceptos sujetos a incremento de IPC, para 2019, serán el resultante de aplicar el IPC interanual de España a 31 de diciembre de 2018 a los valores recogidos en la tabla que se acompaña como Anexo 1. En el mismo sentido, en los años siguientes se aplicará el IPC interanual de España a 31 de diciembre del año anterior.

Asimismo, en el periodo de vigencia del presente Convenio, se aplicarán los incrementos lineales que se reflejan en las tablas que se acompañan como Anexo 2, que reflejan los incrementos lineales pactados en el anexo 2 del acuerdo de 21 de noviembre de 2017. Sobre estos incrementos lineales no se aplicará incremento en función del IPC interanual de cada año de vigencia del presente Convenio. La única excepción a esta regla es el importe lineal pactado en concepto de incremento del plus tranvía para 2018, que sí está sujeto a revisión en 2019 según IPC interanual de España a 31 de diciembre de 2018 y sucesivos.

Artículo 61. Premio de fidelidad/vinculación.

La persona trabajadora que, habiendo pasado de los 60 años de edad, permanezca vinculado a la empresa percibirá una cantidad adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año, por el importe fijado en las tablas salariales vigentes.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en el que la persona trabajadora reduzca su jornada porque decida acceder a la jubilación parcial.

Capítulo VI
Prestaciones o mejoras de carácter social y asistencial

Artículo 62. Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal, sea cual sea la causa de la que se derive, que requiera la intervención quirúrgica de la persona trabajadora, la empresa pagará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la seguridad social a la que tiene derecho la persona trabajadora. Este complemento consiste en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el 100% de la base reguladora de la prestación en cuestión, a partir de la intervención y durante 15 días más, como máximo, una vez haya abandonado el centro, durante la convalecencia.

Para los casos de accidente no laboral, y en los mismos términos del apartado anterior, el período en el que las empresas deben pagar el complemento mencionado durante la convalecencia es de 30 días.

En la primera baja de cada año, los tres primeros días de baja por I.T. por enfermedad común se abonarán por parte de la empresa al 100% del salario convenio.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 17-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La empresa debe complementar, igualmente hasta llegar al 100%, los casos de accidente laboral.

Artículo 63. Indemnización por fallecimiento, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual, derivados de accidente de Trabajo.

En estos casos, la empresa deberá abonar, directamente o si es el caso, mediante seguro constituido para esta cobertura, a los derechohabientes de la persona trabajadora, la cantidad total de:

• En caso de fallecimiento: 23.521,39 EUR
• En caso de invalidez permanente absoluta: 30.680,08 EUR
• En caso de invalidez permanente total para la profesión habitual: 24.544,06 EUR

La empresa deberá abonar estas cantidades a las personas beneficiarias legalmente establecidas.

Artículo 64. 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 mientras se presta un servicio para la empresa, y tiene lugar un accidente de tránsito o un accidente a causa del servicio, no impedirá que continúe percibiendo el salario que tiene asignado según su categoría en este momento y la empresa puede 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 personal de conducción, ingestión de drogas o alcohol, u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

A aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de conductor/a, y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa abonará directamente a la compañía aseguradora que la persona trabajadora le indique, la cuantía de la póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carnet de conducir, con el máximo de 50,00 EUR anuales.

En caso de que la retirada temporal del carné de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba la persona trabajadora derivado del seguro, en tanto en cuanto se le mantiene el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa.

Asímismo, en el caso de retirada temporal del carné, la persona trabajadora podrá solicitar una excedencia por el tiempo que dure la misma, con los mismos efectos y requisitos que recoge el artículo 28 de este Convenio y en la normativa de aplicación.

Artículo 65. Multas no imputables al personal de conducción.

En caso de que la autoridad competente, o sus agentes, impongan una multa a un conductor/a dentro de la jornada laboral mientras conduce un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y por necesidades estrictas del servicio, la empresa le ha de compensar el importe íntegramente. Para ello, el conductor/a está obligado/a a entregar el boletín de denuncia a la empresa, a la mayor brevedad, cuando se le notifique personalmente la denuncia, plazo que no puede exceder de los 20 días.

Artículo 66. Jubilación parcial.

La empresa valorará la petición de todas aquellas personas trabajadoras que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada o parcial.

Artículo 67. Prendas de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 18-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La empresa facilitará a las personas trabajadoras el uniforme y prendas de trabajo, adecuadas para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con lo que acuerde con los delegados de prevención.

Artículo 68. Pases de libre circulación.

La empresa entregará pases de libre circulación a las personas trabajadoras, sus cónyuges y sus hijos e hijas de hasta 21 años, para que puedan viajar en los tranvías de las líneas de las que sea operadora la empresa. Gozarán del mismo derecho las personas trabajadoras que accedan a la jubilación en la empresa.

A tal efecto, deberán ir provistos de la correspondiente acreditación que se otorgará una vez acreditados los anteriores requisitos mediante el documento oficial oportuno.

La entrega de los pases de libre circulación estará sometida a las retenciones de IRPF y deducciones de seguridad social que legalmente correspondran.

Artículo 69. Igualdad de derechos.

La plantilla de la empresa tiene derecho a la formación y promoción a través del trabajo, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación alguna por razón de sexo y/o edad y/o nacionalidad, y a igualdad de funciones y condiciones de trabajo corresponderá la misma retribución. La empresa aboga por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y se compromete a garantizarla en los procesos internos de la misma, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Igualdad vigente en la empresa.

Artículo 70. Paz laboral.

Las partes, ponderadas las retribuciones pactadas y el resto de condiciones laborales de este convenio, y teniendo en cuenta el clima de comprensión que ha presidido las reuniones, se comprometen a mantener la paz social durante la vigencia del presente Convenio y respecto de las materias reguladas en el mismo.

Capítulo VII
Derechos colectivos de las personas trabajadoras

Artículo 71. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo, la empresa ha de poner a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios, y estos se han de responsabilizar de todo lo que se exponga, siempre que lo hayan firmado ellos o su sindicato.

Artículo 72. Asambleas.

Las personas trabajadoras pueden hacer asambleas en los centros laborales después de avisar a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación respecto a la fecha prevista para hacerla. Puede tener lugar dentro de la jornada laboral, pero solo con las personas trabajadoras libres de servicio. El Comité de Empresa es el responsable del cumplimiento de los requisitos anteriores, como también de lo que pueda pasar durante la asamblea.

Artículo 73. Afiliación y propaganda.

La empresa ha de facilitar a las personas trabajadoras afiliadas a las diferentes centrales sindicales las labores de afiliación y propaganda dentro de los centros laborales, siempre que eso no dificulte el funcionamiento normal de la empresa, ni la organización práctica del trabajo implantada por la dirección. La empresa ha de descontar, a petición de la persona trabajadora, la cuota sindical de su nómina, y la ha de hacer efectiva en la cuenta corriente que el sindicato designe a este efecto.

Artículo 74. Secciones sindicales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 19-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. En caso de que la plantilla de la empresa supere las 75 personas trabajadoras, deberá reconocer los delegados sindicales, siempre que el número de afiliados al sindicato supere el 20% del total de la plantilla.

La sección sindical se podrá reunir en el centro de trabajo siempre que sea fuera de horas de trabajo siendo preceptivo avisar con la mayor antelación posible y siempre antes de las 48 horas inmediatamente anteriores a la reunión.

2. La dirección reconocerá al delegado sindical designado por la central sindical como representante ante ella. Al delegado no le serán de aplicación las garantías sindicales establecidas en el artículo 68 del ET, sin perjuicio de lo que dispone la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 75. Acumulación de crédito de horas sindicales.

Por lo que respecta a lo que dispone el artículo 68, apartado e), del ET, los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa disponen de 4 horas más con respecto a las estipuladas en este artículo. Además, cada sección sindical que cuente con presencia en el Comité de Empresa dispondrá de un crédito adicional de una hora al mes.

Las horas sindicales se pueden acumular, en su caso, en una sola persona hasta la cantidad máxima de 60 horas mensuales. Cada sección sindical gestionará las horas sindicales de que dispongan sus representantes en bolsa.

Artículo 76. Comité de Seguridad y Salud.

En esta materia resultarán de aplicación las disposiciones legales contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante.

Capítulo VIII
Régimen disciplinario

Artículo 77. Régimen disciplinario.

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, con independencia del derecho de la persona trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.
Faltas graves.
Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 20-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

g) El error de trayecto que no ponga en peligro la seguridad de las personas ni de los bienes de la empresas o de terceros.

h) No advertir al centro de control de las incidencias que se produzcan en línea.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes.

Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

f) El error de trayecto que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa o de terceros.

g) Un rebase de señal ferroviaria en un periodo de doce meses.

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 21-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

f) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

g) Violar la documentación reservada de la empresa o del Comité de Empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

h) Los malos tratos o falta de respecto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

i) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

j) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a las personas trabajadoras, como puede ser el uso de teléfono móvil o cualquier otro elemento electrónico durante la conducción, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la Empresa, personal usuario o terceros.

k) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

l) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

m) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

n) Dos o más rebases de señal ferroviaria en un periodo de doce meses.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.
Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Inhabilitación definitiva para el ascenso.
Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada persona trabajadora las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 22-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

graves, graves o leves, teniendo derecho las personas trabajadoras sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente a la persona trabajadora. El interesado y la representación de los trabajadores, unitaria o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, la persona trabajadora sancionada se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona trabajadora y por la representación de los trabajadores, unitaria o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, la persona trabajadora podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

ANEXO 1: Tablas salariales.

Salario Convenio y plus tranvia.

	Salario Convenio	Plus Tranvía Jornada +6 horas	Plus Tranvía Jornada -6 horas
Responsables y Técnicos	1.326,25		
Oficial 1ª Administrativo/a	1.298,00	303,26	
Oficial 2ª Administrativo/a	1.238,07	303,26	
Auxiliar Administrativo/va	1.164,86	303,26	
Conductor/a	1.435,74	418,26	345,15
Inspector/a principal	1.382,86	551,91	
Inspector/a	1.539,71	551,91	
Operador/a PCC	1.539,71	551,91	

Salario Convenio	Plus Tranvía Jornada +6 horas	Plus Tranvía Jornada -6 horas
1.342,17		
1.313,58	306,90	

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 23-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1.252,93	306,90	
1.178,84	306,90	
1.452,97	429,95	349,29
1.399,45	565,20	
1.558,19	558,53	
1.558,19	624,58	

Horas extraordinariias y adicionales.

CATEGORIAS	2018	2019
Oficial 1ª Administrativo/a	13,73	13,96
Oficial 2ª Administrativo/a	13,23	13,44
Auxiliar Administrativo/va	12,60	12,81
Conductor/a	15,88	16,23
Inspector/a Principal	16,57	16,97
Inspector/a	17,90	18,25
Operador/a PCC	17,90	18,81

Horas de fuerza mayor.

2019
25,00

Complemento personal de antigüedad.

2018							
CATEGORIAS	1 BIENIO	2 BIENIOS	2 BIENIOS Y 1 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 2 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 3 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 4 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 5 QUINQUEN.
Responsables y Técnicos	31,38	62,76	125,52	188,28	251,02	313,79	376,55
Oficial 1ª Administrativo/a	29,30	58,60	117,18	175,79	234,39	292,99	351,58
Oficial 2ª Administrativo/a	27,62	55,23	110,47	165,70	220,91	276,16	331,38
Auxiliar Administrativo/va	26,47	52,94	105,88	158,81	211,77	264,71	317,64
Conductor/a	28,61	57,24	114,48	171,71	228,94	286,18	343,41
Inspector/a principal	37,05	74,11	148,23	222,33	296,44	370,55	444,67
Inspector/a	29,32	58,64	117,27	175,92	234,56	293,19	351,82
Operador/a PCC	29,32	58,64	117,27	175,92	234,56	293,19	351,82

2019							
CATEGORIAS	1 BIENIO	2 BIENIOS	2 BIENIOS Y 1 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 2 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 3 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 4 QUINQUEN.	2 BIENIOS Y 5 QUINQUEN.
Responsables y Técnicos	31,76	63,51	127,03	190,54	254,03	317,56	381,07
Oficial 1ª Administrativo/a	29,65	59,30	118,59	177,90	237,20	296,51	355,80
Oficial 2ª Administrativo/a	27,95	55,89	111,80	167,69	223,56	279,47	335,36
Auxiliar Administrativo/va	26,79	53,58	107,15	160,72	214,31	267,89	321,45
Conductor/a	28,95	57,93	115,85	173,77	231,69	289,61	347,53
Inspector/a principal	37,49	75,00	150,01	225,00	300,00	375,00	450,01
Inspector/a	29,67	59,34	118,68	178,03	237,37	296,71	356,04
Operador/a PCC	29,67	59,34	118,68	178,03	237,37	296,71	356,04

Bolsa de vacaciones

CATEGORIAS	2018	2019
Responsables y Técnicos	361,00	365,33
Oficial 1ª Administrativo/a	397,44	402,21
Oficial 2ª Administrativo/a	390,82	395,51
Auxiliar Administrativo/va	382,58	387,17
Inspector/a principal	551,93	558,55
Conductor/a	300,23	491,83
Inspector/a	547,55	554,12
Operador/a PCC	543,59	550,11

Conceptos económicos.

	2018	2019
Plus Festivo Conductores/as	170,36	172,40
Plus Festivo Inspectores/as	188,74	191,01
Plus Festivo Operadores/as PCC	188,74	191,01
Plus de sábados, doming. y/o festivos	13,02	14,12
Plus Descanso Trabajado en laborable	146,99	148,75
Plus Descanso Trabajado en sábados y domingos	170,36	172,40
Plus Descanso Trabajado en festivos	170,36	262,40
Plus Nocturnidad Conductores/as	1,18	1,19
Plus Nocturnidad Inspectores/as	1,20	1,21
Plus Nocturnidad Operadores/as PCC	1,20	1,21
Dieta	9,28	9,39
Dieta Matinal	6,42	6,50
Dieta Navidad/Fin de año	36,82	37,26
Prima No Absentismo	106,48	107,76
Prima Non-Stop	180,00	182,16
Prima Non-Stop Nochevieja	200,00	202,40
Prima Especial noche 24/12	32,62	33,01

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 25-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Quebranto de Moneda	2,00	2,02
Prima Asistencia a juicio	32,62	33,01
Incentivo por Objetivos Inspectores/as	4,43	4,48
Prima Global No Rebases	200,00	200,00
Prima Individual No Rebases	50,00	50,00
Prima Ecodriving	250,00	250,00
Plus Paisano/a	30,00	30,36
Plus Objetivos Inspectores/as	0,00	88,40
Plus Objetivos Operadores/as PCC	97,00	185,40
Plus Objetivos Administrativas/os	85,00	263,40
Plus Compensación Especial Inspectores/as (*)	91,68	45,84
Plus Compensación Especial Operadores/as (*)	103,42	51,71
Prima movimiento retén -2 horas	26,73	27,05
Prima movimiento retén +2 horas	53,48	54,12
Plus conductor/a informador/a	0,00	30,20

Premio fidelidad/vinculación.

	2018	2019
Con 10 años	11,00	11,00
Con 15 años	17,00	17,00
Con 20 años	24,00	24,00
Con 25 años	30,00	30,00
Con 30 años	35,00	35,00
Con 35 años	41,00	41,00

ANEXO 2: Tabla de incrementos lineales.

Conductores tranvía.

AÑOS					
Concepto	2018	2019	2020	2021	2022
Plus Tranvía	818,00	100,00	45,00	150,00	100,00
Prima No Absentismo				50,00	42,57
Plus sábados, domin. y/o festivos (por día de trabajo)	4,41	1,00	1,00		
Prima Non-Stop	90,91				
Prima Non-Stop Nochevieja	77,94				
Prima Global No Rebases	200,00		75,00		
Prima Global Individual No Rebases	50,00		25,00		

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 26-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Prima Ecodriving	250,00		100,00		
Plus conductor/a informador/a (por día de trabajo)		30,20			
Bolsa Vacaciones		188,00	150,00	120,00	

Inspectores/as.

AÑOS					
Concepto	2018	2019	2020	2021	2022
Plus Paisano	30,00				
Prima No Absentismo				50,00	42,57
Plus sábados, domin. y/o festivos (por día de trabajo)	4,41	1,00	1,00		
Prima Non-Stop	90,91				
Prima Non-Stop Nochevieja	77,94				
Bolsa Vacaciones	244,95				
Plus Objetivos Inspector/a		88,40	22,10	22,10	22,10
Plus Compensación Especial	91,68	45,84			

Operadores/as PCC.

AÑOS					
Concepto	2018	2019	2020	2021	2022
Prima No Absentismo				50,00	42,57
Plus sábados, domin. y/o festivos (por día de trabajo)	4,41	1,00	1,00		
Prima Non-Stop	90,91				
Prima Non-Stop Nochevieja	77,94				
Plus Objetivos Operador/a	97,00	88,40	22,10	22,10	22,10
Plus Compensación Especial	103,41	51,71			
Bolsa Vacaciones	240,99				

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 27-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Administrativos/as.

AÑOS					
Concepto	2018	2019	2020	2021	2022
Plus Tranvía	42,40				
Prima No Absentismo				50,00	42,57
Plus Objetivos Administrativas/os	85,00	178,40	22,10	22,10	22,10
Bolsa Vacaciones	100,00				

ANEXO 3: Sistema de clasificación profesional

Grupo 1º - Personal de oficinas

Responsables y técnicos

Grupo 2º - Personal administrativo

Oficial 1ª administrativo/a
Oficial 2ª administrativo/a
Auxiliar administrativo/a

Grupo 3º - Personal operación

Inspector/a principal
Inspector/a
Conductor/a
Operador/a de PCC

Barcelona, 19 de novembre 2019
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 17-1-2020 | CVE 2020000710 | Pàg. 28-28 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona