



RESOLUCIÓ de 22 de gener de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Avant Grup Bardet, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08101182012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Avant Grup Bardet, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de juliol 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 Avant Grup Bardet, SL per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08101182012015) 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 AVANT GRUP BARDET, SL PARA LOS AÑOS 2019-2022

#### Capítulo I **Disposiciones generales**

##### Artículo 1. *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa Avant Grup Bardet, SLU, que presten servicios en la provincia de Barcelona y dejan sin efecto ni valor cualquier otro convenio o pacto que hubiera habido con anterioridad.

Vigencia, Duración, Denuncia y Prórroga

##### Artículo 2. *Vigencia y duración*

El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2019, sin perjuicio de que el cobro de las diferencias se hará efectivo tras la firma de Convenio sin esperar a su publicación.

El convenio tiene una duración de 4 años, de manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 5 y 6.

##### Artículo 3. *Incremento salarial*

Las tablas salariales para los diferentes años de este convenio, son las establecidas en anexo.

En el periodo de duración de presente convenio el incremento del salario sobre las tablas adjuntas será el mismo que se establezca para el convenio provincial. El resto de conceptos económicos tendrán un incremento del 1% anual.

##### Artículo 4. *Articulación.*

En lo dispuesto en este convenio se estará a lo establecido por el Convenio sectorial de empresas de Transporte de Viajeros por carretera para la provincia de Barcelona, convenio que el presente modifica la regulación contenida en el convenio sectorial anterior, en las siguientes materias:

Cuantía del salario y complementos salariales.

El abono o compensación de las horas extraordinarias,

El horario y 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 una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia. De no hacerlo se entenderá prorrogada la parte normativa por periodos de 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, conforme a lo establecido por el Art. 89.2 ET. 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 quince días siguientes a esta constitución deben iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

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

#### Artículo 6. *Prórroga*

En el caso de que ninguna de las partes legitimada denunciase el convenio dentro del plazo fijado para ello, éste se mantendrá prorrogado tácitamente por periodos de una anualidad sin modificación alguna de sus conceptos o módulos.

Igualmente, en caso de producirse en desacuerdo en el periodo de negociación este convenio estará vigente hasta tanto sea sustituido por el arbitraje previsto en el artículo anterior.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción*

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

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

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

#### Artículo 8. *Garantías "ad personam"*

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

#### Artículo 9. *Comisión paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por tres miembros de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y de los trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Cualquiera otra actividad que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
- Cualquiera otra función que sea otorgada por precepto legal.

En plazo máximo de reunión de la Comisión Paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a mediación y en su caso a arbitraje ante el TLC.

#### Artículo 10. *Claúsula 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 periodo de consultas en los términos del artículo 41.4. del ET, a no aplicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, mediante la aportación presentada ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil) correspondiente a los últimos ejercicios.

Cuando el periodo de consultas finalice, se presumiera que concurren las causas justificadas a las que alude el párrafo segundo y solo 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 periodo de vigencia del convenio ni, como máximo tres años de duración. El acuerdo inaplicación y 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 el caso de desacuerdo durante el periodo 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 alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos de TLC para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluidos al sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante del TLC, en cuyo caso, el laudo arbitral, tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

La pregunta sometida a arbitraje consistirá al solicitar pronunciamiento, de si la empresa reúne las condiciones económicas para inaplicar el régimen salarial del convenio, especificando de

ser la respuesta afirmativa, los requisitos que justifiquen el mantenimiento de la aplicación, y el tiempo para su recuperación. De no ser así, se producirá la aplicación automática del convenio.

## Capítulo II Organización del trabajo

### Artículo 11. *Organización y control de la actividad laboral*

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

El trabajador vendrá obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Empresa. Ésta podrá adoptar las medidas que estime 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 constituciones.

### Artículo 12. *Pruebas de alcohol y drogas.*

El deber de la 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 lo 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 si mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. En consecuencia siempre que por su estado 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 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 esa 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 para realizar las pruebas específicas que sirvan para contrarrestar las realizadas en la propia empresa, siendo el citado servicio en este caso, mediante 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 relacionado con la empresa, dando el apto o no apto correspondiente, atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En caso de que la prueba diera apto, el trabajador si que percibirá los emolumentos de dicho día, aunque no lo hubiera trabajado.

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

### Artículo 13. *Obligaciones específicas de los conductores*

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará las tareas de limpieza complementaria y ayuda en el mantenimiento general del vehículo, ayudando al operario de talleres, siempre que se le requiera para ello en la hoja de trabajo.

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

Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como cualquier otro u otros que cualquiera de sus mandos le diga. Revisar la documentación técnica y legal del vehículo y mantenerla en sitio seguro dentro del mismo, comunicando a la empresa vía hoja de ruta el test de seguimiento y registro de cualquier incidencia.

Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando está fuera de la base.

Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros que acceden al bus, favoreciendo la imagen de la empresa.

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

Hablar siempre bien de la empresa, de sus clientes, empleado, directivos y propietarios.

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

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

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

Dará cuenta, asimismo, de cualquier daño ocasionado al vehículo en el momento de volver a base, efectuando el parte correspondiente.

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

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

La empresa dispondrá de un retén en base, del conductor y vehículo para prevenir posibles incidencias en la prestación de los servicios.

## Capítulo III **Retribuciones**

### Artículo 14. *Salarios y complementos*

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

La tabla de salarios, será la que figura al final del convenio para cada grupo y categoría.

Complemento PMR: cuando se realicen servicios no reiterativos con pasajeros con movilidad reducida y con autocares superiores a 50 plazas, el conductor percibirá una dieta adicional.

#### Artículo 15. *Pagas extras*

La empresa abonará prorrateada mensualmente a sus trabajadores la gratificación extraordinaria correspondiente a la paga de marzo y sin prorratear, las de Navidad y Verano, por importe cada una de ellas de 30 días de salario resultantes de la suma de los conceptos Salario Convenio y Complemento personal si lo tuviera, correspondiente al periodo anual.

#### Artículo 16. *Nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, no tendrán una retribución específica dado que el salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza y se entiende compensado por el salario que ha sido fijado en el presente convenio.

#### Artículo 17. *Retribución fija de conductores a tiempo completo*

La retribución fija se establece en base de una Jornada de extensión máxima de 1770 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La compensación económica para esta jornada con su disponibilidad y su opción de partición es la que figura en las tablas salariales.

#### Artículo 18. *Retribución fija de conductores a tiempo parcial*

Aquellos que estén contratados por Contrato a Tiempo Parcial o realicen servicios de discrecional reiterado (escuelas, fábricas) y aquellos servicios que regularmente se realicen de forma reiterada, percibirán fija en proporción a la jornada contratada, con relación a las tablas anexas.

#### Artículo 19. *Retribución del resto de personal*

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

#### Artículo 20. *Horas adicionales.*

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

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo completo que supere jornada anual de presencia y trabajo efectivo será retribuido como hora adicional.

El cómputo máximo de tiempo comercial diario para los servicios locales especiales será de 12 horas.

El tiempo máximo de jornada para los servicios de Larga Distancia (más de 24 horas), será de 12 horas día.

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo parcial que supere jornada contratada será retribuido con el valor de la hora adicional, garantizando en todo momento que no se alcanza la jornada a tiempo completo.

#### Artículo 21. *Descanso trabajado*

Los días de descanso, si los tuviera que trabajar, tendrán una compensación día de acuerdo con la tabla adjunta, considerando la jornada de cómputo anual y por tanto, como parte de jornada anual de trabajo.

#### Artículo 22. *Dietas*

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

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

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

La empresa no se hará cargo del gasto cuando el trabajador pueda venir con la comida realizada, o marchar a hacerla a su domicilio.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la comida del medio día cuando el conductor no disponga de dos horas libres entre las 12.00 y las 15.00 horas.

No tendrá derecho a la dieta cuando su jornada finalice antes de las 15.00 horas, o bien cuando se inicie la jornada después de las 13.00 horas.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la cena cuando el conductor ocupe de forma consecutiva el periodo comprendido entre las 20.00 y las 22.00 h.

No nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la cena cuando el servicio se inicie a partir de las 22.00 horas.

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

El importe de las dietas es el que figura en las tablas anexas.

El personal conductor no tiene derecho al cobro de dietas, sin la manutención y/o alojamiento no son a su cargo.

#### Artículo 23. *Pago de haberes*

El abono de los salarios y de los complementos devengados, como también el abono de los gastos, se ha de efectuar mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los anticipos que se pacten en cada caso, debiendo ser abonados entre los días uno y cinco del mes siguiente.

#### Artículo 24. *Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal (IT)*

En los casos de incapacidad temporal, sea cual sea la causa de que se derive, que requiera la intervención quirúrgica del trabajador, con excepción de aquellas indicadas en la relación acordada que figura como anexo en este Convenio siempre y cuando las mismas no requieran hospitalización, las empresas deben pagar un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a la que tiene derecho el trabajador. 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 periodo en el que las empresas deben pagar el complemento mencionado durante la convalecencia es de 30 días.

A partir del 1 de enero de 2019, en la primera baja de cada año, los tres primeros días de baja por IT, por enfermedad común se abonarán por parte de la empresa al 100% del salario convenio.

Las empresas deben complementar, igualmente hasta llegar al 100%, los casos de accidente laboral.

## Capítulo IV Jornadas de trabajo y vacaciones

### Artículo 25. *Jornada laboral*

La jornada laboral ordinaria en el cómputo anual será de 1770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se distribuirá de forma irregular a lo largo del año. En caso de que en un mes no se llegue a la jornada mensual media, se traspasará a un solo mes siguiente un máximo de 20 horas.

El servicio del día siguiente será dado a conocer como máximo a las 20 horas del día anterior. La jornada podrá ser continuada o partida, quedando este último caso ya compensada la partición por las condiciones retribuidas establecidas, sin que quepa compensación económica adicional alguna.

Para el cómputo de los servicios, excepto los detallados expresamente, se computarán las horas de servicio requerido por el cliente más el tiempo estimado por la empresa de "posicionamiento" y "desposicionamiento".

El límite a la jornada lo establece la necesidad organizativa de la empresa, pero siempre con respeto a los descansos del decreto, de jornadas especiales de trabajo en el transporte que sean aplicables en cada caso (RD 1561/1995) y resto de normativa de aplicación.

Las particiones realizadas fuera de la base de inicio del servicio se abonarán con un posicionamiento y una dieta.

Además de los anteriores mecanismos ordinarios de ordenación de la jornada, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el cincuenta por ciento de la jornada anual de trabajo en función de las necesidades estacionales del trabajo o situaciones de absentismo que requieran la jornada a las necesidades productivas.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella distribución irregular.

### Artículo 26. *Vacaciones.*

Todo personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar de un periodo de 30 días naturales de vacaciones al año.

Las vacaciones se harán en dos más tramos, según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechará para disfrutar el máximo de vacaciones posible, bajo el criterio de la organización del trabajo. De estos, 15 días serán a solicitud del trabajador, siempre sometido a no coincidencia con otros trabajadores en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita. Los días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajas de demanda de los servicios, de manera que el señalamiento de las vacaciones a los distintos trabajadores, permitan adaptarse a la demanda de los servicios, avisando con la antelación legal establecida.



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

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

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

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

Los trabajadores conocerán la fecha de disfrute del periodo vacacional con dos meses de antelación.

#### Artículo 27. Descanso semanal

En el caso de que el trabajador deba prestar servicio en su día de descanso semanal, se le abonará el importe fijo complementario expresado en la tabla anexa o se sustituirá por otro día de descanso.

Se mantiene el calendario de descansos actual, manteniendo un día de semana fijo al mes (en negro) como realizable por el conductor y el resto (en rojo) en los que el conductor debe trabajar si el responsable de tráfico lo requiere.

Cuando se trabaje en festivo marcado en negro, se abonará un mínimo de 5 horas ordinarias, siempre que las mismas sean de trabajo o presencia efectiva, más el complemento festivo expresado en las tablas, en este caso no se podrá substituir por otro descanso.

Se observará el descanso semanal, con arreglo a la Legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo, estando en todo momento a lo que dispone el RD 1561/1995 en la versión vigente en cada momento, así como a la normativa comunitaria.

DESCANSO DIARIO: cada 24 horas debe tomarse un descanso sea éste:

Normal, de al menos 11 horas consecutivas

Normal fraccionado, tomado en dos periodos, siendo el primero de 3 horas ininterrumpidas y el segundo de 9 horas ininterrumpidas, como mínimo.

Reducido: de al menos 9 horas consecutivas sin necesidad de recuperación del déficit de descanso a posteriori. En este caso, no podrá tomarse más de tres periodos de descanso de este tipo entre dos periodos de descanso semanal.

Forma de practicar el descanso diario: el cómputo de las 24 horas comienza con cualquier actividad distinta del descanso, inmediatamente posterior a un descanso diario o semanal; y dentro de este lapso de tiempo ha de encontrarse algún bloque de descanso de los arriba señalados.

Conducción en equipo: en este caso en vez de 24 horas, el cómputo se hará sobre 30 horas. Debiéndose encontrar un bloque seguido de 9 horas con el vehículo detenido y siempre que disponga de literas.

DESCANSO SEMANAL: después de un máximo de 6 jornadas de 24 horas (144 horas) tras el descanso semanal anterior, deberá comenzarse un descanso semanal.

Clases: normal y reducido.

Normal: de al menos 45 horas.

Reducido: como mínimo de 24 horas. En este periodo, al contrario que el descanso diario, si debe recuperarse dentro de alguna de las tres semanas siguientes. Es indiferente que se disfrute en el lugar de residencia del conductor o en otro lugar.

Cada aminoración del descanso semanal habrá de compensarse de una solo vez, acumulándose a cualquier descanso de al menos 9 horas. Se podrá aprovechar para compensar en una vez más de una de una falta de descanso completando las horas que falten.

En el transcurso de dos semanas consecutivas, el conductor tendrá estas dos posibilidades para practicar el descanso:

O bien dos periodos de descanso semanal normal (45 horas mínimo)

O bien un periodo de descanso semanal normal y un descanso semanal reducido de al menos 24 horas.

Por tanto, en ningún caso, se realizarán 2 descansos semanales reducidos tomados de forma consecutiva.

PAUSAS: después de cuatro horas y media de conducción, el conductor deberá realizar una pausa de al menos 45 minutos.

Solo se permite el fraccionamiento de la pausa en dos bloques intercalados en el periodo de conducción y siempre por orden, uno de 15 y otro de 30 minutos, salvo en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de cincuenta kilómetros.

En cualquier caso, el régimen de descansos se adaptará siempre a la legislación vigente.

Para el adecuado funcionamiento del sistema de control, es imprescindible marcar en cada momento el tipo de actividad desarrollada: "conducción", "descanso", "disponibilidad" u "otros trabajos". Al margen del que no uso de selector constituye en si misma una infracción autónoma (falta grave a la normativa de transporte), se sancionará como fraude si se detecta que el trabajador durante las situaciones de descanso ha mantenido el selector de presencia u otros trabajos.

Es de remarcar además que, en los tacógrafos digitales, en el supuesto de ruptura de la conducción, si no se usa el selector, él mismo se coloca en "otros trabajos"; por lo que si el chófer, en realidad se encuentra en la situación de descanso o disponibilidad, no quedaría reflejado, con el consiguiente riesgo de producirse infracciones por falta de pausas o descanso.

#### Artículo 28. *Fiestas*

De las 12 Fiestas Nacionales y 2 Locales, que dispone el trabajador, si las tuvieran que trabajar, tendrán una compensación del importe indicado para este concepto en la tabla económica anexa, considerándose la jornada de cómputo anual y, por tanto, como parte de su jornada anual de trabajo.

Aquellos trabajadores que el día 25 de diciembre trabajen una parte de su jornada, entre la franja horaria de las 14.00a las 16.30 horas, y aquellos otros que trabajen una parte de su jornada en la franja horaria de las 22.00 horas del día 31 de diciembre y las 02.00 horas del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por importe de 40 EUR.

### Capítulo V **Contratación**

#### Artículo 29. *Contratación a tiempo parcial*

El contrato a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima anual establecida en el 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 sometidas la empresa. También podrá estipularse periodos de inactividad retribuida, ligados a bajadas o interrupciones productivas con recuperación de la jornada dejada de trabajar en dichos periodos. Todas estas modalidades de trabajo a tiempo parcial pueden ser continuas o intermitentes, esto es, combinadas con una distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

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

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

Se considerarán horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforma a las siguientes reglas:

a) La empresa podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Solo se podrá formalizar un pacto de hora complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales de cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.  
Se acuerda que el límite de horas complementarias será de 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa de convenio de 1.770 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 a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

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

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

La realización de las 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 cumple con el régimen convenido, pudiendo negarse a su realización en caso contrario, sin que pueda ser sancionado en tal caso por ello.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.

2ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de las horas complementarias, puede quedar sin efecto por la concurrencia de algún otro supuesto legal que así lo contemple.

## ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

### TABLAS SALARIALES 2019

Categorías Profesionales	Salario	Bolsa Vac.	Hora Adicional
<i>Grupo 1º) Personal Superior</i>			
Jefe/a de Servicio	1.374,63	24,59	9,98
<i>Grupo 2º) Personal Administrativo</i>			
Jefe/a de Sección	1.248,69	23,39	9,01
Oficial 1ª Administrativo/a	1.145,05	22,41	8,27
Oficial 2ª Administrativo/a	1.092,18	21,92	7,58
Auxiliar Administrativo/a	1.027,61	21,29	7,29
Asp. Administrativo/a 16-17 Años	557,88	16,88	
<i>Grupo 3º) Personal Movimiento</i>			
Jefe/a Tráfico 1ª	1.266,37	23,55	9,37
Jefe/a Tráfico 2ª	1.143,27	22,40	8,51
Auxiliar Tráfico	1.071,69	21,71	7,50
Mozo/a	1.022,10	21,25	7,32
Conductor/a Oficial 1ª	1.351,15	23,82	10,17
<i>Grupo 4º) Personal de Taller</i>			
Jefe/a de Taller	1.266,99	23,56	9,37
Oficial de 1ª	1.229,87	22,63	8,03
Oficial de 2ª	1.156,48	21,91	7,34
Oficial de 3ª	1.056,45	21,57	7,28
Lavacoches	1.033,39	21,36	7,28
Mozo/a taller	1.022,10	21,25	7,28
Aprendiz/a hasta 18 años 1er año	543,73	17,15	
Aprendiz/a hasta 18 años 2º año	543,67	15,65	
Aprendiz/a mayor de 18 años 1er año	608,93	17,15	4,86
Aprendiz/a mayor de 18 años 2º año	675,50	17,79	5,67
<i>Grupo 5º) Personal Subalterno</i>			
Auxiliar en ruta	839,48	3,45	
Vigilante	1.022,10	21,25	7,29

### Dietas-Horas 2019

Desayuno regular	2,76
Dieta regular	8,28
Desayuno nacional	3,99
Dieta nacional	11,98
Desayuno internacional	7,69
Dieta internacional	23,06
Festivo	11,39

TABLAS SALARIALES 2020

Categorías Profesionales	Salario	Bolsa Vac.	Hora Adicional
<i>Grupo 1º) Personal Superior</i>			
Jefe/a de Servicio	1.374,63	24,59	10,08
<i>Grupo 2º) Personal Administrativo</i>			
Jefe/a de Sección	1.248,69	23,39	9,10
Oficial 1ª Administrativo/a	1.145,05	22,41	8,35
Oficial 2ª Administrativo/a	1.092,18	21,92	7,66
Auxiliar Administrativo/a	1.027,61	21,29	7,36
Asp. Administrativo/a 16-17 Años	557,88	16,88	
<i>Grupo 3º) Personal Movimiento</i>			
Jefe/a Tráfico 1ª	1.266,37	23,55	9,46
Jefe/a Tráfico 2ª	1.143,27	22,40	8,60
Auxiliar Tráfico	1.071,69	21,71	7,57
Mozo/a	1.022,10	21,25	7,39
Conductor/a Oficial 1ª	1.435,74	25,02	10,27
<i>Grupo 4º) Personal de Taller</i>			
Jefe/a de Taller	1.266,99	23,56	9,46
Oficial de 1ª	1.229,87	22,63	8,11
Oficial de 2ª	1.156,48	21,91	7,41
Oficial de 3ª	1.056,45	21,57	7,35
Lavacoches	1.033,39	21,36	7,35
Mozo/a taller	1.022,10	21,25	7,35
Aprendiz/a hasta 18 años 1er año	543,73	17,15	
Aprendiz/a hasta 18 años 2º año	543,67	15,65	
Aprendiz/a mayor de 18 años 1er año	608,93	17,15	4,91
Aprendiz/a mayor de 18 años 2º año	675,50	17,79	5,73
<i>Grupo 5º) Personal Subalterno</i>			
Auxiliar en ruta	839,48	3,45	
Vigilante	1.022,10	21,25	7,36

DIETAS-HORAS 2020

Desayuno regular	2,78
Dieta regular	8,36
Desayuno nacional	4,03
Dieta nacional	12,10
Desayuno internacional	7,77
Dieta internacional	23,29
Festivo	11,51

Los importes de salario base bruto de Convenio provincial actuales, ser recuperaran de forma progresiva en el ejercicio 2019 y 2020.

Los aprendices cobraran el salario mínimo interprofesional vigente cada año en proporción a la jornada efectiva que trabajen.

ANEXO 2. FICHA FUNCIONES “COORDINADOR CONDUCTORES”

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Titular:

Puesto de Trabajo:	Coordinador Conductores	Departamento	Personal de Conducción
Dependencia:	Jefe de Tráfico	Suplencia	Otro miembro del Comité

*Conocimientos requeridos:*

- Política de la empresa: conocer la política de la empresa para aplicarla en todo momento.
- Clientes de la Compañía: disponer de la información necesaria de los clientes de la compañía, para conocer su nivel de exigencia y requerimientos específicos.
- Plantilla de conductores: conocer sus aptitudes, experiencia, conocimiento de destinos, orientación al cliente, legislación y el cuidado del vehículo (limpieza, siniestralidad, conducción...).
- Flota de autocares: conocer la tipología y las características de los autocares, la antigüedad, sus capacidades, altura, longitud potencia, consumos, estado general de cada vehículo.
- Otros departamentos: mantener una comunicación interna fluida y eficaz para el desarrollo adecuado de sus funciones, coordinando su actividad con otras áreas de la organización (Tráfico, Mantenimiento, Contratación etc)
- Legislación y normativa vigente: conocer la normativa nacional e internacional vigente y aplicable a la actividad el transporte, adaptándose a los cambios que se produzcan.

*Funciones:*

Colaborar con operaciones y dirección para:

- Garantizar y mantener un buen ambiente de trabajo.
- Garantizar una comunicación permanente y fluida entre el equipo de conducción y los Departamentos de Tráfico, Mantenimiento y Contratación.
- Realizar el seguimiento del cumplimiento de las funciones de los conductores.
- Proponer nuevos procedimientos o herramientas que mejoren la productividad.
- Analizar las incidencias y propuestas de medidas correctoras inmediatas con el fin de resolver el problema y reconducir el equipo.
- Conocer el grado de satisfacción de los clientes.
- Identificar los problemas internos de relación entre los miembros del equipo de conducción.
- Identificar los problemas internos de relación entre el equipo de conducción y los Departamentos de Tráfico, Mantenimiento y Contratación.
- Atender a las reclamaciones de los conductores sobre cierre de jornadas y/o aplicación del convenio.
- Vigilar por la distribución lógica y equitativa de los servicios.
- Conocer el coste de mantenimiento flota e informes de siniestralidad.
- Realizar el seguimiento de la aplicación del Régimen disciplinario.
- Participar en el proceso de selección de conductores y pruebas de conducción.
- Detectar las necesidades de formación y colaborar en las actividades formativas internas.
- Fomentar y mantener una comunicación permanente y fluida con el Comité de Empresa.
- Calificar el desempeño de las funciones de los conductores en informes mensuales a Dirección.

ANEXO. LISTADO DE PEQUEÑAS INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

Absceso glúteo por inyección  
Absceso simple  
Ántrax  
Biopsia de ganglios  
Bursitis (Higroma)  
Bursitis (Supurada)  
Cuerpo extraño (tipo de agujas o rebabas con radioscopia)  
Glándula parótida (Desbridamiento absceso)

Lipomas (Extirpación)  
Panadizos  
Plástias cutáneas pequeñas  
Quistes dentarios y epulis  
Quiste sebáceo  
Quistes tenosinoviales  
Torascópia  
Bartholinitis  
Papilomas y pólipos (Escisión)  
Resección de labios (Genitales)  
Desbridamiento de flemones  
Absceso conducto auditivo  
Abscesos retroauriculares  
Biopsias  
Infiltraciones con alcohol, etc., por prurito vulvar  
Cuerpo extraño en el oído (vía natural)  
Paracentesis de tímpanos unilateral o bilateral  
Heridas de menor cuantía (suturas, ligaduras, exeresis, cuerpo extraño subcutáneo, etc.  
Circuncisión  
Mastitis (absceso de mama)  
Biopsia de cuello  
Papilomas, pólipos y quistes vaginales (extirpación y escisión)  
Glándula de Bartholino, absceso, drenaje

Barcelona, 22 de gener de 2020

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