



RESOLUCIÓ de 19 d'agost de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocares Congosto, SL, per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08100872012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocares Congosto, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de març de 2020, 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 Autocares Congosto, SL, per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08100872012014) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOCARES CONGOSTO SL,  
PARA LOS AÑOS 2020-2022

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

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todos los/las trabajadores/as de la empresa Autocares Congosto SL de la provincia de Barcelona, y dejan sin efecto ni valor cualquier otro convenio o pacto que hubiera habido con anterioridad.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2020, sin perjuicio de que el cobro de las diferencias se hará efectivo tras la firma del Convenio sin esperar a su publicación.

El Convenio tiene una duración de 3 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.

El incremento del salario convenio anual será del 1%.

El resto de conceptos económicos tendrán también un incremento del 1% anual.

Artículo 4. Articulación.

En lo no 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 de los complementos salariales.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los/las trabajadores/as.
- 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 1 año.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo Convenio una vez denunciado éste, será de 1 mes y medio, conforme a lo establecido por el artículo 89.2 ET. Se fija el plazo máximo de 1 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.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, a contar desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora, se establecen en 10 meses, transcurrido éste continuará vigente hasta tanto se solventa la discrepancia por el mecanismo siguiente:

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 presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, éste se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de 1 anualidad sin modificación alguna de sus conceptos o módulos.

Los aspectos retributivos se actualizarán con el IPC anual a 31 de diciembre del año anterior.

#### Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas, forman 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 viniera 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 salariales y extrasalariales.

#### Artículo 8. Garantías 'ad personam'.

No obstante 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 de aplicación e interpretación del Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por 3 miembros de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Entre las facultades de dicha Comisión se enumeran las siguientes:

- Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
- Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores/as. En este sentido, antes de interponer ante la jurisdicción laboral un conflicto colectivo incluida la huelga deberá necesariamente someterse ante dicha Comisión, cuya intervención será por tanto preceptiva.
- Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también deberán ser resueltas en la Comisión Paritaria.
- La Comisión Paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- Además de éstas, la Comisión Paritaria entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la ley y cuantas le sean atribuidas.

El plazo máximo de reunión 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. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, se considerará el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el reglamento del TLC incluido el procedimiento arbitral para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir.

## Artículo 10. Cláusula de inaplicación económica.

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

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el Convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en el Convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

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

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos del TLC para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el sometimiento de las discrepancias a un arbitraje vinculante del TLC, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

## Capítulo II Clasificación profesional

Artículo 11. Clasificación profesional.

La empresa adoptará la clasificación profesional establecida en el laudo arbitral sectorial, si bien con objeto de adaptar la misma a la actividad de la empresa, se subdivide la categoría de conductor/a en las siguientes subcategorías:

- Conductor/a: Es el conductor/a que conduce cualquier tipo de vehículo y en cualquier tipo de ruta incluidas las salidas al extranjero. Deberá desenvolverse con soltura en el manejo de mapas y navegadores.
- Conductor/a de minibús: Los conductores/as de minibús son aquellos que son contratados para conducir minibuses, considerándose como tal los vehículos de hasta 36 plazas.

## Capítulo III Organización del trabajo

Artículo 12. 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 personal trabajador vendrá obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constitucionales.

Artículo 13. Pruebas de alcohol y drogas.

El deber de protección que incumbe a la empresa, le obliga a garantizar de manera específica la protección de los/las trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que: “Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, 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/a trabajador/a 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 realizarla sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas.

En consecuencia siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el/la trabajador/a puede haber consumido alguna de estas sustancias, la empresa podrá someterlo/a 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/la trabajador/a consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del/la trabajador/a, inhabilitándolo/a para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado.

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

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

En caso de que en la prueba diera el apto, el/la trabajador/a, sí 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/la trabajador/a 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 14. Obligaciones específicas de los/las conductores/as.

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

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

Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como a 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, entendiéndose como tales a todos los pasajeros, persona contratante o personal de la agencia contratante que viaje en el vehículo con los pasajeros.

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

Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargar y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo) y responsable de realizar la limpieza exterior del vehículo así como la del interior (cuando no se pernocte en base); siendo responsable del mismo durante el servicio y dando parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en 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 ya averiados.

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

El/la conductor/a 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/la conductor/a de la empresa.

#### Capítulo IV Retribuciones

Artículo 15. Salarios y complementos.

Este Convenio sustituye íntegramente los conceptos del convenio provincial pasando a regirse los/las trabajadores/as 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 categoría.

Artículo 16. Pagas extras.

La empresa abonará 3 gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad, por importe de 30 días del salario mensual fijado en el presente Convenio, a los que se añadirá en caso de corresponderle el complemento "ad personam" referido en el artículo 24 de este Convenio.

Las pagas de julio y Navidad se abonarán el día 24 del mes de julio y el día 20 de diciembre de cada año, respectivamente. Si el tiempo de servicio acreditado por el/la trabajador/a en la fecha de pago de las pagas de julio y Navidad fuera inferior al año, recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

La paga de marzo 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, los/las trabajadores/as 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.



#### Artículo 17. Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del trabajo, tendrán una retribución específica establecida a razón de una cantidad adicional por hora nocturna trabajada y con los importes que se especifican en el anexo de este Convenio.

#### Artículo 18. Retribución fija de conductores/as a tiempo completo.

La retribución fija se establece en base de una jornada de extensión máxima de 1.899 horas de trabajo en cómputo anual para el año 2020, de 1866 horas de trabajo en cómputo anual para el año 2021 y de 1833 horas de trabajo en cómputo anual para el año 2022.

Esta jornada integra hasta un máximo de 1.770 horas efectivas anuales a las que se añaden horas de presencia hasta completar la contraprestación acordada.

La jornada de trabajo efectivo será en todo momento la que establezca el convenio provincial.

Este artículo no será de aplicación a los conductores de minibús los cuales no tienen acordada horas de presencia adicionales a las 1.770 efectivas como parte de su contraprestación.

#### Artículo 19. Retribución fija de conductores/as 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 su retribución fija en proporción a la jornada contratada, con relación a las tablas anexas.

El porcentaje se fijará respecto a la jornada correspondiente al conductor a tiempo completo.

#### Artículo 20. Retribución resto personal.

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

#### Artículo 21. Horas adicionales.

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

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

El cómputo máximo de jornada ordinaria diaria de más de 1 día (larga distancia), será de 12 horas.

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

El tiempo no consumido de trabajo efectivo en el cómputo plurimensual dentro de la jornada anual de 1899 horas para el año 2020, de la jornada anual de 1866 horas para el año 2021 y de la jornada anual de 1833 horas para el año 2022, será acumulado al mes o meses siguientes.

#### Artículo 22. Descanso trabajado.

Los días de descanso, si los tuvieran que trabajar, tendrán la compensación que figura en las tablas salariales considerándose la jornada de cómputo anual y, por tanto, como parte de su jornada anual de trabajo.

#### Artículo 23. Dietas.

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la ley para que esta 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/la trabajador/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que el/la trabajador/a pueda volver a realizar la comida o cena en el ámbito de trabajo o domicilio.

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

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el/la conductor/a no disponga de 2 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.

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

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

El personal conductor no tiene derecho al cobro de dietas si la manutención y el alojamiento no son a su cargo.

Por otra parte, en el supuesto que el personal conductor, por las características del país, haya de efectuar gastos superiores, habrá que pagarle la diferencia con el fin de compensar los gastos que ha tenido, previa justificación.

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

Esta regulación de las dietas sustituye íntegramente la realizada en el convenio provincial, sin que quepa por tanto el espiguelo normativo.

#### Artículo 24. Complemento ad personam.

Desaparece el concepto de antigüedad, esto sin perjuicio del mantenimiento con la nueva denominación de "complemento ad personam antigüedad" de las cuantías de los que las venían percibiendo.

#### Artículo 25. Pago de haberes.

El abono de los salarios y de los complementos devengados, como también de los abonos por gastos, se ha de efectuar mensualmente y por meses vencidos, sin perjuicio de los anticipos que se pacten en cada caso, debiendo ser abonadas entre los días 1 y 5 del mes siguiente.

#### Artículo 26. Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal (IT).

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

En la primera baja de cada año, los 3 primeros días de baja por IT por enfermedad común, se abonarán por parte de la empresa al 100% del salario convenio.

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

## Capítulo V Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 27. Jornada laboral.

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se distribuirá de forma irregular en cómputo mensual a lo largo del año.

En el caso de que en 1 mes no se llegue a jornada mensual media, se traspasará a un solo mes siguiente un máximo de 20 horas, y se preavisará con un mínimo de 5 días el día y hora de la prestación de estas horas. En caso de no preavisarse quedarán pendientes para el mes siguiente sometidas a igual preaviso de 5 días.

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 en este último caso ya compensada la partición por las condiciones retributivas establecidas, sin que quepa compensación económica adicional alguna.

En los servicios reiterados la jornada se podrá partir varias veces al día. En los servicios discretivos se podrá hacer una única partición al día.

No hay límite temporal máximo para la duración de las particiones, quedando establecido el tiempo mínimo en 1 hora.

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

El límite a la jornada lo establece la necesidad organizativa de la empresa, pero siempre con respeto a los descansos obligatorios 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.

Artículo 28. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año en las condiciones que marca el artículo 38.3 del Estatuto del Trabajador.

Las vacaciones se harán en dos o 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.

Para solventar las discrepancias en la fijación se establece el siguiente método:

- 15 días los escogerá el/la trabajador/a siempre sometido a no coincidencia con otros/as trabajadores/as en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita.

• Los otros 15 días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajadas de demanda de los servicios, de manera que el señalamiento de las vacaciones a los/las distintos/as trabajadores/as permitan adaptarse a la demanda de los servicios.

Debido a la especial idiosincrasia de la empresa, se establece como fecha máxima para que esté elaborado el calendario vacacional de verano de todos/as los trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as el 31 de marzo.

Por la empresa, se establecerán las prioridades en el primer calendario que se haga y los turnos rotativos anuales para los años siguientes. No obstante, el/la trabajador/a podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas sólo 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 cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

Artículo 29. Descanso semanal.

En caso que el/la conductor/a deba prestar servicio su día de descanso semanal, se le abonará el importe fijo complementario que figura en tablas.

Se mantiene el calendario de descansos actual, manteniendo un fin de semana fijo al mes (en negro) y 2 días consecutivos entre semana 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.

En los días negros y en los días rojos la jornada mínima será de 5 horas y sin partición.

Se observará el descanso semanal con arreglo a la legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo, estando a lo que dispone el artículo 11. RD 1561/1995.

El descanso semanal consistirá en un reposo de 45 horas consecutivas cada semana, incluidas las horas de descanso diario. Es decir, en estas 45 horas, están incluidas las 11 horas de descanso entre jornadas correspondientes al último día de trabajo.

Siguiendo con el estipulado en el referido precepto, se podrá reducir la duración del descanso semanal; en este caso la reducción será compensada con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella que se haya producido.

La reducción a la cual estamos haciendo mención puede llegar hasta las 24 horas consecutivas, en los términos establecidos en la normativa comunitaria de descansos.

Artículo 30. Fiestas.

De las 12 fiestas nacionales y 2 locales que dispone el personal, si las tuvieran que trabajar, tendrán la compensación que figura en tablas, considerándose la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

La jornada mínima será de 5 horas y sin partición.

Aquellos/as trabajadores/as 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 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 EUROS.

Igualmente lo cobrará si el conductor/a trabaja a partir de las 22.00 horas la noche del 24 de diciembre.

## Capítulo VI Contratación

### Artículo 31. Contratación a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

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

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 prolongado 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.

### Artículo 32. Contratación indefinida a tiempo parcial.

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60% de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del presente Convenio.

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/la trabajador/a a tiempo parcial pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

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

La realización de las horas complementarias deberá avisarse al trabajador con un plazo de antelación de 1 día.

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

La retribución de las horas complementarias será la correspondiente a las ordinarias, debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotización, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de seguridad social.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del/la trabajador/a, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido 1 año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.
2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Artículo 33. Contrato fijo discontinuo.

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

Existirán 2 tipos de fijos discontinuos:

A) Los de transporte escolar con llamamiento vinculado al inicio de temporada escolar.

Este contrato será concertado a tiempo parcial y el llamamiento se producirá al inicio de la temporada escolar por orden de la evaluación de rendimiento y en el número de trabajadores/as preciso para cubrir los servicios contratados dicho año.

Si no puede ser llamado el/la trabajador/a por disminución de los servicios contratados, no se extinguirá el contrato conservando el/la trabajador/a el derecho a ser llamado a la temporada siguiente si crece la actividad, o con ocasión de bajas u otras situaciones de suplencia durante las mismas.

La finalización se producirá al finalizar el curso escolar; si bien en caso de que el colegio contrate las colonias podrá alargarse el fin de la temporada hasta el final de esta circunstancia añadida, teniendo prioridad el/la conductor/a habitual de la escuela contratante de las colonias.

No desnaturalizará la naturaleza fija discontinua de este contrato que durante el periodo de llamamiento el/la trabajador/a pueda realizar otros servicios complementarios a los escolares, pero si éstos exceden del número de horas complementarias requerirá la ampliación de la jornada contratada y en consecuencia esa variación del número de horas contratadas será voluntaria para el/la trabajador/a.

B) Los de servicios asociados al sector turístico, para la realización de trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en cubrir el incremento de servicios, en temporada turística para atender suficientemente el servicio ante las variaciones estacionales del flujo de turistas.

El término temporada turística tiene un valor descriptivo, dado que es en torno a esta causa que surge la necesidad estacional que motiva el presente contrato, pero dado que ni orientativamente puede fijarse la reaparición del volumen de la actividad que requiere el llamamiento, se garantiza que el llamamiento se producirá entre los fijos/as discontinuos/as de temporada turística por orden de la evaluación de rendimiento, configurando dos órdenes de llamamiento perfectamente diferenciados y sin que la pertenencia a la empresa en cualquier otra modalidad contractual genere derechos para esta específica lista de llamamiento.

Los/as trabajadores/as se irán incorporando de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número de servicios a tenor de las circunstancias que concurren en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momento en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de la evaluación de rendimiento.

La duración de la actividad del trabajador contratado, se determinará, en cada campaña, en función de la fecha en la que se produzca su llamamiento y la comunicación de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de la evaluación de rendimiento en los términos que aquí se establece.

El trabajador contratado en función de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuestión, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden y forma aquí determinados. El llamamiento se realizará por burofax, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado.

El trabajador será llamado con 3 días de anticipación como mínimo al día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicación y que atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden de llamamiento.

El trabajador que no acuda al llamamiento perderá su derecho a ser llamado y se le considerará desistido del contrato, salvo que acredite encontrarse enfermo.

Artículo 34. Información en materia de contratación.

La empresa tendrá la obligación de informar a los/as trabajadores/as de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa.

Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los/as trabajadores/as obtengan lo solicitado, sino que su concesión quedará supeditada a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de ésta para aceptar estas solicitudes.

## Capítulo VII Igualdad

Artículo 35. Promoción de la igualdad efectiva.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Las partes en el seno de la Comisión Paritaria estudiarán medidas destinadas a promover la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL : TIEMPOS DE POSICIONAMIENTO.**

Los tiempos de posicionamiento al servicio serán fijados por la empresa. Quedarán establecidos en duración suficiente para permitir la llegada al punto de inicio del servicio por el itinerario más corto en tiempo y distancia posible.

La empresa está dispuesta a revisar los tiempos cuando se superen las dificultades que impiden hacerlo ahora debido a que en reiteración los precios son demasiado ajustados y no permiten mejoras.

En las reuniones periódicas que mantendrán con la representación social, la empresa irá informando de la situación y cuando se constate una mejoría de los precios que lo permita, se negociará su repercusión en la mejoría de los tiempos.

Debido a que la duración del tiempo de posicionamiento lo establecerá la empresa, en caso de resultar este tiempo insuficiente en circunstancias normales, el/la conductor/a quedará eximido de cualquier responsabilidad provocada por un retraso en el horario de inicio del servicio.

#### ANEXO I 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  
Plastias 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

#### ANEXO II : TABLAS SALARIALES 2020

Categorías profesionales	Salario	Bolsa vacaciones	Plus festivo	Hora adicional	Complemento hora nocturna
Grupo 1) Personal superior					
Jefe/a de Servicio	1.589,39	332,88		13,65	
Ingeniero/a licenciado/a	1.470,80	319,79		12,64	
Grupo 2) Personal administrativo					
Jefe/a de Sección	1.443,78	316,69		12,41	
Jefe/a de negociado	1.365,25	308,05		11,74	
Oficial 1a Administrativo	132.396	303,38		11,39	



Oficial 2a Administrativo	1.262,83	296,63		10,87	
Auxiliar Administrativo	1.188,15	288,23		10,23	
Grupo 3) Personal movimiento					
Jefe/a estación 1a	1.464,23	318,78		12,58	
Jefe/a estación 2a	1.321,89	303,16		11,37	
Administrativo/a en ruta	1.239,14	293,89		10,66	
Mozo/a	1.181,79	287,69		10,18	
Conductor/a	1.464,45	306,23	11,35	10,12	1,20
Conductor/a Minibús	1.071,64	285,11	11,35	10,12	1,20
Grupo 4) Personal de taller					
Jefe/a de Taller	1.464,93	318,84		12,59	
Encargado/a general	1.321,89	303,16		11,37	
Oficial de 1a	1.422,02	306,28		12,21	
Oficial de 2a	1.337,16	296,52		11,49	
Oficial de 3a	1.221,51	292,07		10,51	
Lavacoches	1.194,85	289,10		10,29	
Mozo/a taller	1.181,79	287,69		10,18	
Grupo 5) Personal subalterno					
Auxiliar en ruta	970,64	250,70		8,25	
Telefonista	1.203,86	290,14		10,36	
Vigilante	1.181,79	287,69		10,18	

#### DIETAS-HORAS 2020 (EUR)

Desayuno regular: 2,74

Dieta regular: 8,24

Desayuno nacional: 3,97

Dieta nacional: 11,91

Desayuno internacional: 7,65

Dieta internacional: 22,94

Barcelona, 19 d'agost de 2020

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