



RESOLUCIÓ de 12 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08004305011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per FECAV i AUDICA i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats UGT i CCOO el dia 24 de febrer de 2022, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08004305011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 text signat per les parts

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES MECÁNICOS DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA 2019-2023

Exposición de motivos

El nuevo texto del Convenio sectorial de empresas de transporte de viajeros por carretera para la provincia de Barcelona que se acompaña a continuación (en adelante, el "Convenio") es el resultado de un proceso de negociación largo y complejo, en el que las partes negociadoras (sindicatos y patronales del sector) decidieron abordar y alcanzar acuerdos en temas que hasta la fecha habían quedado sin tratamiento suficiente en el texto del Convenio y habían requerido de la negociación particular, y por lo tanto diversa, en el seno de cada una de las empresas.

En concreto, con la nueva regulación se ha intentado crear un nuevo marco normativo que pueda resultar de aplicación al conjunto de las empresas.

De esta forma, este Convenio continúa recogiendo el nuevo tratamiento general en la distribución, cómputo y retribución de la jornada de trabajo en el conjunto del sector, así como normas específicas en materia de jornada para el sector del transporte discrecional donde más problemas se han suscitado habitualmente en la organización de la jornada, con el que se ha pretendido adoptar unas normas más homogéneas de acuerdo con la realidad del sector en el que nos movemos que las que nos ofrece la regulación general en estas materias (especialmente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales).

Con ello se pretende una mayor homogeneización de las condiciones del sector que evite la actual atomización de pactos y condiciones diversas en el seno de las empresas, que garantice por una parte una serie de derechos mínimos al conjunto de las personas trabajadoras y por la otra una serie de posibilidades organizativas en las empresas.

Por otra parte, este nuevo Convenio también incorpora importantes mejoras en materia social

(licencias, pases de libre circulación, vacaciones, etc.), así como de subrogación, regulación de la contratación a tiempo parcial y contratación indefinida.

Sin embargo, las novedades normativas incluidas en este Convenio no cumplirán con las expectativas suscitadas entre las partes si la firma del mismo no viene seguida de un control exhaustivo de su implantación en el seno de las empresas del sector.

En definitiva, las partes negociadoras consideran que con el acuerdo alcanzado se consiguen niveles de satisfacción suficientes para cada una de las mismas, tanto en la parte económica, como en la social, así como, en la definición de fórmulas de distribución, cómputo y retribución de la jornada.

Capítulo 1 Disposiciones generales

Sección 1 *Ámbitos funcional, territorial y personal*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio se aplica a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera y tranvías que presten servicios de transporte regular permanente de uso general (también denominados servicios regulares lineales), ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial (también denominados servicios discrecionales consolidados con reiteración de itinerario), discrecionales (discrecionales consolidados y de cobro individual) y turísticos.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Este Convenio es de ámbito provincial y afecta a los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional, situados en el territorio de la provincia de Barcelona, a pesar de que el domicilio de la empresa esté ubicado fuera del mismo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan afectados por el presente Convenio todas las personas trabajadoras que prestan servicios en las empresas mencionadas, sea cual sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los cuales hace referencia el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "Estatuto de los Trabajadores").

Sección 2 *Vigencia, duración, denuncia y prórroga*

Artículo 4. *Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2019, sin perjuicio de las excepciones acordadas expresamente.

Artículo 5. *Duración.*

El Convenio tiene una duración de cinco años, de manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 6. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes puede formular la denuncia para la rescisión o revisión del Convenio, por medio de un escrito razonado en que se ha de indicar la rescisión del Convenio o los puntos que son objeto de revisión de una manera detallada. La denuncia deberá ser notificada a la otra

parte con 3 meses de antelación, como mínimo, a la fecha de vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio y hasta que no se alcance un acuerdo expreso, quedarán prorrogadas (mantendrán su vigencia) sus cláusulas normativas.

El nuevo Convenio derogará el anterior íntegramente, fuera de los aspectos que se mantengan expresamente.

Artículo 7. *Prórroga.*

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

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

Sección 3

Prelación de normas, compensación, absorción, condiciones más beneficiosas, vinculación a la totalidad, cláusula de inaplicación económica y subrogación.

Artículo 8. *Prelación de normas.*

Lo que ha sido convenido por las partes en este 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.

Por lo que se refiere a todo lo que este Convenio no prevé, se aplicarán las disposiciones legales vigentes que correspondan, el Laudo arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 24 de noviembre de 2000 y, en aquellas materias no reguladas en las disposiciones anteriores, la citada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971.

Artículo 9. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables totalmente con las que regían antes de la vigencia del Convenio, sea cual sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 10. *Absorción.*

Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se promulguen en el futuro y que comporten una variación económica de todas o de algunas de las mejoras retributivas o de las condiciones de trabajo, solo tendrán una eficacia práctica si, consideradas globalmente en cómputo anual, superan las de este Convenio, asimismo valoradas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario se deberán considerar absorbidas por las mejoras de este Convenio.

Artículo 11. *Condiciones más beneficiosas.*

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresa, (con la excepción que se establece al párrafo siguiente), y las situaciones que impliquen para la persona trabajadora unas condiciones más beneficiosas que las convenidas en este Convenio, que se deben mantener "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 12. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas conforman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se deben considerar globalmente. En caso que, por resolución Administrativa o Judicial, alguno de los pactos del Convenio se considere nulo o se modifique, sin ninguna excepción, el Convenio quedará sin efecto, y habrá que proceder de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora, con el fin de volver a negociar el contenido.

Artículo 13. Cláusula de inaplicación del convenio colectivo.

1. 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.
2. En el momento en el que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno, lo comunicará necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión Paritaria del Convenio.
3. Al efecto de notificación a la Comisión Paritaria, esta comunicación se ha de realizar indistintamente en las direcciones que figuran en el artículo 16 del presente Convenio.
4. En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo han de plantear a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 7 días. En caso de persistir el desacuerdo, el asunto se someterá a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. De finalizar sin acuerdo, se solicitará el arbitraje correspondiente según los términos establecidos en el reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya. 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.
5. En las empresas en las que se acuerde la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, se ha de crear una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes, para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.
6. La concurrencia de las causas que justifican esta decisión se deberá acreditar, en caso de persistencia, anualmente. De no ser así, se producirá la aplicación automática del Convenio.

Artículo 14. Subrogación.

En el caso de finalización, total o parcial de las concesiones de servicios urbanos o interurbanos regulares (permanentes de uso general), la nueva empresa o concesionario que pase a prestar los citados servicios se subrogará a todas las personas trabajadoras, directa o indirectamente afectadas a la explotación del antiguo concesionario o prestatario.

En este sentido, ambas partes reconocen la validez de lo estipulado en el acuerdo marco estatal en materias del sector de transporte de viajeros por carretera publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015, mientras dure su vigencia, y asimismo establecen lo siguiente:

1. Lo previsto en el presente artículo será de exclusiva aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del personal de conducción (en adelante, también, "conductor-conductora") y/o tranvías, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público (empresas, entes y organismos públicos). Y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios.
2. Lo dispuesto en este artículo en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración pública, estatal, autonómica, local o institucional, ni cuando se trate de empresas, entes u

organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por los convenios colectivos territoriales y/o autonómicos del ámbito funcional del artículo 3 del presente Acuerdo.

3. El presente artículo tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente artículo será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

4. A los efectos del presente artículo se considera «Conductor/a adscrito/a» a todo aquel/aquella, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general, urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el Conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20% de la jornada máxima ordinaria prevista en el convenio colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

5. En relación con el resto del personal (Taquilleros, Talleres, Administración, Gestión, Explotación, Logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquellas personas trabajadoras que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

6. En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales, documentación acreditativa de las personas trabajadoras adscritas en cada momento a cada una de las concesiones que tengan adjudicadas, descritos en los apartados 4 y 5 anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a la Comisión Paritaria de este Convenio de la información facilitada al Ministerio o Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión, en el momento que sea solicitada por éste.

Sección 4 *Solución de conflictos colectivos.*

Artículo 15. *Solución de Conflictos Colectivos.*

Por lo que se refiere a la solución de los conflictos colectivos que se puedan originar, ambas partes negociadoras, en representación de personas trabajadoras y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en esta materia.

- Arbitraje en los términos establecidos en el reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya.

Sección 5
Comisión paritaria y de seguridad y salud laboral

Artículo 16. *Comisión mixta paritaria.*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

Esta Comisión mixta estará integrada, de forma paritaria, por 6 representantes de las organizaciones sindicales y 6 de las organizaciones empresariales firmantes. En el acto de su constitución la Comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios o secretarías: uno / una por parte empresarial y otro / otra por parte sindical. Este último será rotativo cada año.

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 elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La comisión que tomará los acuerdos, cuando corresponda, por mayoría de dos tercios, en igualdad paritaria, que deberá reunirse al menos una vez al semestre.

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, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin de proceder a la extensión del Convenio.
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 Estatuto de los Trabajadores. 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 Estatuto de los Trabajadores, 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 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.

8. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en este acuerdo.

A efectos de notificación a la Comisión mixta paritaria, esta comunicación debe realizarse indistintamente en las siguientes direcciones:

Federación Empresarial Catalana de Autotransporte de Viajeros (FECAV), calle Pau Claris 117, principal 1ª, 08009 Barcelona

Asociación de Empresarios de Transporte Discrecional de Cataluña (AUDICA), c / Virgen del Coll, 52-54, 08023 Barcelona.

Sede de la FSC de CCOO: Vía Laietana, 16, 7ª planta, 08003, Barcelona.

Sede de la FNSMC de UGT Rambla del Raval, 29-35, 3ª planta, 08001, Barcelona.

Artículo 17. Comisión Seguridad y Salud Sectorial.

En aras de una promoción efectiva de la Seguridad y Salud Laboral en todas las empresas del sector y en todo el ámbito de aplicación del Convenio, se acuerda la constitución de una Comisión de Seguridad y Salud Sectorial (en adelante, también, la "CSSS").

La CSSS podrá reunirse dos veces al año; una de las reuniones será obligatoria y tendrá lugar cuando cualquiera de las partes lo solicite con 10 días de antelación, dando traslado a la otra del orden del día. La segunda reunión se llevará a cabo a instancia de ambas partes.

La CSSS tendrá las competencias que la legislación vigente atribuye a los Comités de Seguridad y Salud, conforme a lo dispuesto en los art. 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, la "LPRL"), y a lo que aquí se disponga.

La CSSS estará compuesta por 4 delegados/as de prevención y 4 representantes de las empresas del sector.

La designación por la parte social de los miembros de la CSSS se hará según proporcionalidad de los sindicatos firmantes del Convenio, considerando los resultados de las elecciones sindicales en el global de las empresas.

El cálculo de la proporcionalidad de las opciones sindicales para determinar los miembros de la parte sindical de cada una en la CSSS se hará a la firma de cada convenio.

Los miembros de la CSSS gozarán de los derechos y las garantías que para los Delegados de Prevención se establecen en la legislación vigente, asimismo deberán guardar el sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación.

Los miembros del CSSS podrán convocar semestralmente la Asamblea de Delegados de Prevención Sectorial.

Entre las competencias principales de la Comisión de Seguridad y Salud Sectorial destacan:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos sectoriales. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sectoriales sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Diseño de Programas específicos de vigilancia para la salud, a nivel sectorial, adaptados a los riesgos y evaluación de sus resultados, con las limitaciones del art.22 de la LPRL.

d) Establecimiento, a nivel sectorial, de un catálogo de puestos de trabajo para personas con discapacidad y la adaptación de los mismos, así como para las personas especialmente sensibles según lo establecido en el artículo 25 de la LPRL y trabajadoras en situación de embarazo y lactancia según el artículo 26 de la LPRL.

e) Promover acciones de sensibilización y concienciación entre las personas trabajadoras del sector, en materia de Seguridad y Salud Laboral.

f) Recabar de los organismos públicos, a nivel sectorial, el reconocimiento oficial como interlocutor social en la materia, tanto en el aspecto legislativo, como para el desarrollo de planes y medidas.

g) Colaboración efectiva con la Administración o cualquiera de sus organismos para la mejora de las condiciones de trabajo del sector.

Para el ejercicio de sus funciones la CSSS tiene las siguientes facultades y competencias:

a) Promover la investigación sobre:

- a. Evaluación periódica y control de riesgos.
- b. Daños derivados del trabajo.
- c. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

b) Conocer los datos estadísticos de accidentalidad del sector; distinguiendo entre *in itinere* y accidentes en misión.

c) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud en el sector.

d) Promover, a nivel sectorial, la participación y la colaboración de las personas trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

e) Estudiar y dictaminar, a nivel sectorial, cuantas propuestas realicen las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

f) Elaborar recomendaciones a las empresas y a las personas trabajadoras del sector como consecuencia de las actuaciones realizadas por los miembros de la CSSS y de las irregularidades detectadas en las mismas.

g) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a nivel sectorial.

- Las comisiones de trabajo

a) El Plenario de la CSSS, con el fin de tratar de forma especializada las cuestiones de su competencia puede acordar la creación de comisiones de trabajo.

b) Las comisiones de trabajo tienen un carácter estrictamente técnico y pueden estar formadas por otras personas pertenecientes a las organizaciones sindicales, patronales o a la Administración que no sean miembros de la CSSS. Las decisiones que puedan adoptar tendrán carácter de dictamen y nunca serán ejecutivas ni vinculantes.

c) Las comisiones de trabajo se crearán para un período de tiempo determinado

d) Los dictámenes que se emitirán por escrito, firmados por todos los miembros de la comisión de trabajo. Se deberán enviar a la secretaria de la CSSS, para que los comunique al Plenario.

Sección 6
Períodos de prueba, contratos de aprendizaje, empleo y contratación.

Artículo 18. *Períodos de prueba.*

La duración de los períodos de prueba no puede exceder los 3 meses para el caso de los técnicos titulados o los 2 meses para el caso de las personas trabajadoras que no sean técnicos titulados.

Artículo 19. *Contratos formativos.*

Los contratos formativos podrán concertarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

Este contrato no se aplicará a las categorías profesionales englobadas en el grupo 1 de las tablas que figuran como anexo del Convenio, ni tampoco a las categorías de conductor.

Artículo 20. *Empleo y contratación.*

Los contratos tienen la consideración de indefinidos o temporales, según el tipo de contratación legalmente establecida. 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 15.2 del Estatuto de los trabajadores, por circunstancias de la producción, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, puede ser hasta 9 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por un período inferior y se contrata otro trabajador para el mismo puesto, la duración de los dos contratos no puede superar el período máximo establecido de 9 meses.

Por otra parte, se orienta a las empresas para que empleen la modalidad de contrato a tiempo parcial para la cobertura de la estacionalidad.

Artículo 21. *Contratación indefinida.*

Con base al Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en la ocupación, que alcanzaron las centrales sindicales CCOO y UGT, con las patronales CEOE y CEPYME, que tiene como objetivo fundamental favorecer la contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, que a partir de 17 de mayo de 1998 se transformen en indefinidos, les será de aplicación lo que establece la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, Ley 12/2001, de 9 de julio de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

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 25% 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.

La contratación a tiempo parcial quedará limitada, en cada 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.

Capítulo 2
Condiciones económicas

Sección 1
Salario convenio.

Artículo 22. *Salario Convenio.*

El concepto Salario Convenio incluye los importes correspondientes a los anteriores conceptos Salario Base y Plus de Convenio, entendiéndose incluidos en su definición las mismas obligaciones y derechos reconocidos a plantilla y empresa en las antiguas definiciones de los referidos conceptos de Salario Base y Plus de Convenio.

De esta manera, el Salario Convenio incluirá, no solo la retribución fijada por unidad de tiempo a cada una de las categorías profesionales del sector que se detallan en los anexos 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.

Artículo 23. *Horas extraordinarias y adicionales.*

Teniendo en cuenta las características especiales del sector, las horas extraordinarias y adicionales para las diferentes categorías profesionales se deben pagar de acuerdo con las cantidades fijas pactadas en este Convenio.

Los precios que se han pactado se deben pagar independientemente del número de horas hechas, de su condición y de los diferentes complementos salariales que cada trabajador tenga acreditados.

Asimismo, para el personal de conducción se estará a aquello que determina el artículo 37 del Convenio, referente a su cómputo de jornada de trabajo.

Sección 2 *Complemento de puesto de trabajo.*

Artículo 24. *Plus de conducción-percepción.*

Con la consideración de complemento de puesto de trabajo, el personal de conducción-percepción, es decir, el personal de conducción que lleva a cabo simultáneamente las funciones de cobro, percibirá un plus por este motivo cuyo importe figura en las tablas salariales vigentes.

Este complemento se devenga por día trabajado y proporcionalmente a las horas trabajadas en que se ha llevado a cabo la doble función, simultáneamente, de conducir y cobrar.

Artículo 25. *Plus de 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 los anexos de este Convenio.

Artículo 26. *Conductores de permiso de conducir de las clases B y C.*

El personal de conducción con permiso de conducir de las clases B y C cobrará 12,02€ menos que lo establecido para la categoría de conductor/a en concepto de Salario Convenio.

Sección 3 *Complemento personal de antigüedad.*

Artículo 27. *Complemento personal de antigüedad.*

Aquellas personas trabajadoras fijas de plantilla, en concepto de complemento personal de antigüedad en la misma empresa, tendrán derecho a percibir los importes fijos que correspondan,

en función de su categoría y del tiempo de permanencia en la empresa, hasta un máximo de 2 bienios y 5 quinquenios establecidos para cada categoría en los anexos de este Convenio.

Sección 4

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad.*

Las empresas abonarán a la plantilla una gratificación extraordinaria en marzo (antigua participación en beneficios), en julio y en Navidad.

La paga de marzo, que tendrá un importe equivalente a 30 días de Salario Convenio y Complemento personal de antigüedad, 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.

Las pagas de julio y Navidad se abonarán el día 15 del mes de julio 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 y Complemento personal de antigüedad correspondientes a aquel periodo. Si el tiempo de servicio acreditado por la persona trabajadora en la fecha de pago de las pagas de julio y Navidad fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Sección 5

Adeudos por gastos.

Artículo 29. *Dietas.*

El devengo y el abono de las dietas, siempre que la empresa no haya optado para facilitar el alojamiento y comidas a la persona trabajadora en sustitución de aquellas, se producirá exclusivamente en los desplazamientos de la persona trabajadora fuera de su residencia habitual, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida de la persona trabajadora de su centro de trabajo -considerándose como tal, aquel que conste en su contrato de trabajo- hasta su llegada.

Dará derecho a la percepción de la dieta completa la realización de un servicio que obligue a la persona trabajadora a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en cualquier caso, cuando la salida de la persona trabajadora se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14 horas. Esta horquilla horaria se amplía entre las 12 horas y las 15 horas exclusivamente respecto de las personas trabajadoras que efectúen servicios regulares de transporte (de uso general permanentes o temporales) urbanos o interurbanos, en un radio de hasta 50 km de distancia desde el punto de inicio o final de la línea asignada.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la cena cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en cualquier caso, cuando la salida de la persona trabajadora se efectúe antes de las 20 horas y la llegada después de las 22 horas. Esta horquilla horaria se amplía entre las 20 horas y las 23 horas exclusivamente respecto de las personas trabajadoras que efectúen servicios regulares de transporte (de uso general permanentes o temporales) urbanos o interurbanos, en un radio de hasta 50 km. de distancia desde el punto de inicio o el final de la línea asignada.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la pernoctación cuando el servicio realizado obligue a la persona trabajadora a pernoctar y almorzar fuera de la residencia habitual y, en cualquier caso, cuando por tal motivo la vuelta se efectúe después de las 0 horas.

La dieta nacional entera, para el personal de conducción de líneas regulares y para los de servicios discrecionales, tiene el valor fijado en las tablas salariales vigentes. Su distribución es la siguiente: el 10% para el desayuno y el 30% para la comida, la cena y la pernoctación, respectivamente. Las dietas para el personal de conducción que va al extranjero tienen el valor fijado en las tablas salariales vigentes. El personal de conducción 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 de conducción, 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.

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 las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 02:00 horas del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por el importe fijado en las tablas salariales vigentes.

Artículo 30. *Quebranto de moneda.*

1. El personal cobrador y el personal de taquilla deben percibir, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad que figura en las tablas correspondientes por jornada trabajada efectivamente.

2. Independientemente del plus de conducción-percepción, se acuerda que el personal de conducción que, además, haga la función de cobro, también debe percibir, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad que figura en las tablas correspondientes por jornada trabajada efectivamente.

Sección 6 *Devengo y pago de haberes.*

Artículo 31. *Devengo de haberes.*

El Salario Convenio que regula el artículo 21 de este Convenio para cada una de las categorías profesionales, se devenga por día natural y se deja de percibir en los casos de ausencia al trabajo a los cuales no corresponda el derecho a percibir retribución; ello, con vista a la máxima simplificación, ya que sus importes se pactan con carácter mensual para todas las categorías profesionales que los anexos del Convenio prevén.

Por lo que respecta a las situaciones de incapacidad temporal, solo se percibe la prestación reglamentaria, con la excepción que prevé el artículo 35 del Convenio para el supuesto que regula.

Artículo 32. *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.

Sección 7 **Gratificaciones por fidelidad/vinculación a la empresa**

Artículo 33. *Premio de fidelidad/vinculación.*

Cuando la persona trabajadora, habiendo pasado de los 60 años, permanezca vinculada a la empresa, percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había en el convenio colectivo para los años 2001-2004, una cantidad que percibirá 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.

A los 65 años, si por cualquier circunstancia, la persona trabajadora permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevo personal, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Sección 8

Previsiones específicas en materia salarial y revisiones salariales

Artículo 34. *Salarios y revisión salarial.*

Los incrementos de salario y revisión salarial seguirán los siguientes criterios:

Para el periodo 2019 a 2021, se acuerda un incremento salarial del 1,5% sobre todos los conceptos económicos que figuran en las tablas del Convenio, que se aplicará de la siguiente manera: 0,75% en 2022 y 0,75% en 2023.

Respecto del incremento pactado respecto del periodo 2019 a 2021, no se abonarán atrasos.

Para el año 2022, se aplicará un incremento salarial del 1,75% sobre todos los conceptos económicos que figuran en las tablas del Convenio, que se aplicará una vez aplicado el incremento del 0,75% correspondiente a la primera mitad del incremento pactado para el periodo 2019 a 2021.

Para el año 2023, se aplicará un incremento salarial del 1,75% sobre todos los conceptos económicos que figuran en las tablas del Convenio, que se aplicará una vez aplicado el incremento del 0,75% correspondiente a la segunda mitad parte del incremento pactado para el periodo 2019 a 2021.

Si al finalizar el año 2023 la acumulación de los IPC del período 2022-2023 es superior al 3,5% se aplicará, con efectos del 1 de enero de 2024, la revisión salarial en tablas (sobre todos los conceptos económicos que figuran en las tablas del Convenio) hasta un máximo acumulado en el período del 4% total (es decir como máximo 0,5% adicional). Respecto de esta revisión, no se pagarán atrasos.

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

Capítulo 3

Prestaciones o mejoras de carácter asistencial e indemnizatorio

Artículo 35. *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 de la persona trabajadora, las empresas deben pagar 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.

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

Artículo 36. *Indemnización por fallecimiento, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual, derivados de accidente de trabajo.*

En estos casos, las empresas deberán 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: 23.000,00€.
- En caso de incapacidad permanente absoluta: 30.000,00€.
- En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual: 24.000,00€.

Las empresas deberán abonar estas cantidades a las personas beneficiarias legalmente establecidas.

Capítulo 4.

Jornada laboral, horas estructurales, vacaciones, trabajo en días festivos, licencias y excedencias.

Artículo 37. *Jornada de trabajo.*

1. Condiciones generales.

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser distribuidas de forma irregular en cómputo mensual y con las limitaciones que, en su caso, se especificarán a continuación.

Respecto de aquellos aspectos no regulados en el presente Convenio en materia de jornada, distribución y duración de la misma, se estará a lo que disponga el Real Decreto Legislativo 1561/1995 y otras normas de carácter general que pudiesen resultar de aplicación.

Asimismo, respecto a los períodos de conducción y descanso que deberán respetar el personal de conducción, se estará a lo que dispongan los Reglamentos de CEE 561/06 y las normas que los complementen o sustituyan en el futuro.

En cualquier caso, en virtud de la citada normativa y con la excepción de las personas trabajadoras que realicen servicios regulares de transporte de viajeros el recorrido de los cuales no supere los 50 kilómetros y/o servicios de transporte urbano de viajeros, ninguna persona trabajadora podrá conducir de forma continuada más de 4 horas y media sin efectuar una pausa. La duración mínima de esta pausa será de 45 minutos.

Esta pausa podrá sustituirse por una pausa de al menos 15 minutos seguida de una pausa de al menos 30 minutos, intercaladas en el periodo de conducción, de forma que se respeten las disposiciones del párrafo anterior. Estas pausas no formarán parte del descanso entre jornadas.

2. Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, incluidos los trabajos para la conservación, limpieza y reparación del vehículo cuando sean realizados por la persona trabajadora durante su servicio, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que la persona trabajadora se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares.

El tiempo de presencia no podrá exceder en ningún caso de 20 horas semanales de media en un período de referencia de un mes, y no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Para los supuestos en los que la duración de la jornada diaria continuada supere las 6 horas, por acuerdo expreso y mutuo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, y solo en tal caso, se podrán iniciar negociaciones en el seno de la empresa para determinar la posible distribución del período de descanso no retribuido, con la finalidad de que se pueda distribuir en el decurso de la jornada.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación al personal de conducción, el/la ayudante, al personal de cobro y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

3. Cómputo de la jornada de trabajo para el personal de conducción.

Con carácter general, y al amparo del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo mensual. En cualquier caso, se garantiza el cómputo de una jornada mínima diaria de 5 horas y, a los exclusivos efectos de cómputo se establece como jornada máxima diaria 9 horas y media (excluidas expresamente, en su caso, las horas de partición de jornada).

De esta forma, aunque la jornada de trabajo (efectiva o de presencia) de las personas trabajadoras tuviese una duración inferior a las 5 horas establecidas como mínimo, este número mínimo (5 horas) sería el que se contabilizaría como jornada de aquel día. Igualmente, si la jornada efectuada durante el día sobrepasase las 9 horas y 30 minutos, el tiempo sobrepasado sería considerado en exceso o adicional y sería directamente abonado como hora adicional, sin necesidad de acudir al cómputo mensual.

Asimismo, el número de horas que resultase de la suma de las jornadas de trabajo correspondientes a cada día de trabajo (con los límites mínimo y máximo antes mencionados) que sobrepasase las 160 horas y 55 minutos mensuales, sería retribuida, mensualmente, en concepto de hora adicional a razón y en proporción a las siguientes cantidades:

Se acuerda un valor unitario para la retribución de las horas adicionales (las que sobrepasen los límites de cálculo antes establecidos, con independencia de la calificación que estas pudiesen recibir) que realicen todas las categorías de conductor-conductora, según se establece en la fórmula que sigue a continuación.

Teniendo en cuenta las características especiales del sector, las horas extraordinarias o adicionales para las diferentes categorías profesionales se deberán abonar según lo dispuesto en el artículo 35, apartado 1 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso este abono sea inferior a la hora ordinaria, todo ello en base a la siguiente fórmula, que será de aplicación:

$(\text{Salario Convenio} \times 15 \text{ pagas}) + (\text{bolsa de vacaciones art. 39 b}) / 1770 \text{ horas}$

Cuando el personal de conducción ejerza, como tal, funciones de conducción-percepción, a cada hora extraordinaria o adicional se le sumará la cantidad correspondiente al plus conducción-percepción que, sin perjuicio de las revalorizaciones que puedan corresponder en un futuro a este plus, queda establecido en 0,60€.

Para el cálculo del valor unitario de las horas extraordinarias o adicionales (de presencia o no encuadrables en las anteriores) se han tomado en consideración y ponderado las particularidades del sector y las circunstancias en las que estas horas se realizan, fijando un valor igual por tratarse de una misma situación o trabajo, tomando como referencia en todos los

casos los mismos conceptos salariales computables, que remuneran directamente el tiempo efectivo de trabajo, con exclusión de los períodos de descanso o inactividad que se retribuyen como tales, y todo ello tomando en consideración y vinculado directamente e indisolublemente al resto del acuerdo económico global y en su conjunto pactado al presente Convenio.

4. Distribución irregular de la jornada.

Sin perjuicio de la posibilidad de aplicar lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores en materia de distribución irregular de la jornada, conocidas las especiales características del servicio discrecional, salvo pacto en contrario con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de cada empresa, se acuerda expresamente que en dicho servicio, a partir de la firma del presente Convenio, durante el periodo incluido entre enero y marzo de cada año, la jornada de trabajo ordinaria podrá ser distribuida de forma irregular en el servicio discrecional, en cómputo trimestral, hasta un máximo del 10% de aquella. Respetando los criterios establecidos en el punto 3 para la jornada diaria. Fuera del periodo trimestral indicado, la persona trabajadora nunca deberá recuperar horas no trabajadas en dicho periodo por aplicación de la distribución irregular.

5. Jornada de trabajo partida en los servicios discrecionales.

Conocidas las especiales características del sector, se acuerda expresamente que las empresas puedan aplicar la jornada partida a los servicios discrecionales, regulares de uso especial y turístico, con las condiciones que se establecen a continuación.

La partición de jornada solo podrá llevarse a cabo una única vez al día y cuando la persona trabajadora pueda efectuar el tiempo correspondiente a la partición de la jornada en su base de trabajo habitual.

Asimismo, la duración de la partición de jornada, que no será incluida en el cómputo diario de la jornada de trabajo, no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 4 horas y media.

Finalmente, en concepto de compensación de la posibilidad de partición de jornada, cuando se establezca la jornada partida, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una cuantía proporcional al tiempo de partición a razón de las cuantías establecidas en las tablas salariales.

Las empresas procurarán establecer sistemas de aplicación de la jornada partida de carácter equitativo y no discriminatorio para el conjunto de su plantilla.

Artículo 38. *Horas estructurales.*

Por lo que respecta a las horas estructurales, hay que atenerse a la legislación vigente de carácter general y, particularmente, a la específica del sector de transporte.

Artículo 39. *Vacaciones y Bolsa de Vacaciones.*

a) Vacaciones. Todo el personal incluido en el marco de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año, no computándose en el mismo los días festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores (14 días). En el seno de las empresas se podrá pactar la posibilidad de computar las vacaciones en días laborables.

Los cuadros de vacaciones se deben establecer entre la empresa y los representantes de los trabajadores siguiendo los criterios de rotatividad y armonizando en lo que sea posible la concesión de las vacaciones dentro de los períodos solicitados con las exigencias del servicio.

b) Bolsa de Vacaciones. De la misma forma, todas las personas trabajadoras incluidas en el marco de aplicación del presente Convenio tienen derecho a una "bolsa de vacaciones" de acuerdo con los valores que se detallan en los anexos del Convenio, que se ha de pagar a más tardar durante el mes de septiembre.

Este importe, que se deberá abonar a todas las personas trabajadoras en proporción al tiempo trabajado durante el último año, se conceptúa como compensación por gastos de desplazamientos vacacionales, teniendo la consideración de pago por gastos.

c) Vacaciones en caso de embarazo, maternidad y paternidad.

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal y/o paternal, podrán disfrutarse, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá igualmente derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 40. Trabajo en días de descanso semanal y festivos.

En caso que la persona trabajadora deba prestar servicio su día de descanso semanal o un día de fiesta abonable, puede hacer el día compensatorio de descanso correspondiente en el plazo de los 30 días siguientes o su compensación económica, evaluada en 1 día y medio de salario, caso en el que cobrará 8 y 1/2, de la semana de la que se trate.

En caso que la persona trabajadora preste servicios el día de su descanso semanal y, además, este día coincida con fiesta abonable, le pertenecerán 3 días de salario o 2 de descanso compensatorio.

Artículo 41. Permisos y suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. Permisos retribuidos. Por los motivos y el tiempo indicados a continuación, la persona trabajadora se puede ausentar del trabajo, con derecho a remuneración, siempre que haya dado un preaviso y lo justifique:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio.

1 día de ausencia retribuida por matrimonio de parientes hasta 2ª grado, consanguinidad o afinidad.

b) 2 días, consecutivos o alternos, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o muerte 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, hasta 3 días más, que se disfrutarán de forma consecutiva, y que harán un total de 5 días naturales.

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

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

e) 1 día por asuntos privados que no admitan demora, por bien que habrá que solicitar el permiso con la máxima antelación, la cual, en todo caso, no ha de ser inferior a 48 horas.

f) Consulta al médico especialista, ordenada por el médico de la Seguridad Social: Un máximo de 36 horas laborales por año natural. 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.

g) Las personas trabajadoras, por cuidado del lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora a establecer por ella con la misma finalidad. Por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, se podrá acumular el mencionado período al periodo de suspensión por nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

a. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima

requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

f. Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Permiso no Retribuido. Hasta 3 días de permiso no retribuido por asuntos familiares no contemplados en el anterior apartado de licencias retribuidas. La solicitud para el presente permiso deberá realizarse con la antelación suficiente.

La pareja de hecho estable con un período de convivencia mínimo de 6 meses, que acredite documentalmente serlo y el período de convivencia mínimo, al menos mediante certificación de convivencia o inscripción en el registro correspondiente de pareja de hecho, tendrá a todos los efectos del presente artículo la misma consideración del cónyuge.

En todos los supuestos del presente artículo, la persona trabajadora debe percibir el salario convenio y, si corresponde, el complemento personal de antigüedad.

Artículo 42. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. 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 su paso a la situación de excedencia en la empresa 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.

2. Excedencia voluntaria. 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 primero año de excedencia la persona trabajadora podrá solicitar el reingreso y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, 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.

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.

3. Excedencias por cuidado de hijos 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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 apartado 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 convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo con independencia del periodo de duración de la misma.

A título enunciativo, se transcribe el Artículo 237 del Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. Los períodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Capítulo 5 Prestaciones o mejoras de carácter social.

Sección 1

Privación del permiso de conducir, multas no imputables al conductor jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.

Artículo 43. *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 y 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-conductora, y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, las empresas abonarán 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€ 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.

Asimismo, 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 42.1 de este Convenio.

Artículo 44. *Multas no imputables al personal de conducción.*

En el caso que la autoridad competente o sus agentes impongan una multa a un conductor-conductora 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-conductora está obligado/a a entregar el boletín de denuncia a la empresa, cuanto antes mejor, cuando se le notifique personalmente la denuncia, plazo que no puede exceder de los 20 días.

Artículo 45. *Jubilación anticipada y a tiempo parcial.*

Con el propósito de fomentar la colocación de personas trabajadoras en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1. Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán la petición de todas aquellas personas trabajadoras que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, será necesario para su concesión que entre empresa y la persona trabajadora se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene. Con el fin de favorecer que el periodo a trabajar se realice en las mejores condiciones, la empresa propiciará siempre que el volumen de actividad de la misma lo permita, las propuestas de coincidencias anuales (periodos finales y principios de año) que se le presenten por parte de la persona trabajadora en situación de jubilación parcial.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores promoverán el acceso a la jubilación de todas aquellas personas trabajadoras que alcancen la edad ordinaria de jubilación y cumplan los demás requisitos establecidos en la normativa vigente que resulte de aplicación.

Artículo 46. *Jubilación forzosa*

El presente Convenio se fija, entre otros objetivos prioritarios, el de perseguir el establecimiento de una política de empleo, que se considera esencial impulsar y valorar a nivel interno de las

empresas. Por ello, se persiguen acciones y medidas que contribuyan a alcanzar una estabilidad en el empleo. Tales acciones y medidas empresariales, tendrán la consideración en sí mismas de objetivos de políticas de empleo, en relación con la medida de jubilación forzosa que se establece a continuación.

De conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, las empresas podrán extinguir el contrato de las personas trabajadoras, por jubilación forzosa, en los términos y condiciones recogidos en la normativa vigente que resulte de aplicación en cada momento, siempre y cuando la persona trabajadora afectada por dicha extinción reúna los requisitos necesarios para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Sección 2 *Prendas de trabajo y pases de libre circulación.*

Artículo 47. *Prendas de trabajo.*

Las empresas han de facilitar uniforme y prendas de trabajo, adecuadas a las funciones que hagan, a las personas trabajadoras a quienes ordenen utilizarlos.

La empresa ha de proporcionar, en los siguientes casos, salvo que entre la empresa y las personas trabajadoras se acuerde otra cosa, las prendas siguientes:

a) Personal de movimiento:

Personal de conducción y cobro:

- 1 uniforme de invierno, compuesto de 1 guerrera o americana, 2 pantalones o faldas, 3 camisas y 1 corbata, con una duración de 2 años.
- 1 uniforme de verano, compuesto de 2 pantalones o faldas, 3 camisas y 1 corbata, con una duración de 2 años.

Personal de inspección: además de los uniformes citados, 1 pieza de abrigo adecuada, con una duración de 3 años.

Personal de movimiento restante: el tipo de prendas más adecuadas de acuerdo con su función, que consiste, en todo caso, en 1 uniforme de invierno y otro de verano, con una duración, cada uno, de 3 años.

b) Personal de talleres: 3 monos, con una duración de 1 año.

c) Personal que habitualmente trabaje a la intemperie se le ha de proveer de la indumentaria adecuada si las condiciones climatológicas lo exigieran.

El cómputo de la duración de las prendas se entiende siempre en días naturales, y no se han de computar a estos efectos los períodos en los que la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal.

Asimismo, la empresa ha de facilitar los distintivos o las insignias correspondientes a las personas trabajadoras a quienes ordene utilizarlos.

En los casos y en las condiciones indicadas anteriormente, el personal está obligado a usar los uniformes, las prendas de trabajo, los distintivos y las insignias facilitadas por la empresa, y durante los plazos establecidos es responsable de su uso correcto y de su deterioro causado por el mal uso que haga, con las posibles responsabilidades que puedan derivarse de estos hechos. Las personas trabajadoras que abandonen la empresa, sea cual sea la causa, han de entregar todos los uniformes, las prendas y los distintivos no caducados facilitados por la empresa, si esta lo exige.

Lo que establece este artículo se entiende sin perjuicio de lo que dispone la normativa sobre seguridad y salud laboral.

Artículo 48. *Pases de libre circulación.*

Por lo que respecta a los pases de libre circulación, tienen derecho a viajar gratuitamente en los vehículos de las líneas regulares de las que sea concesionaria la empresa, provistos de la correspondiente acreditación que será actualizada periódicamente, además de la persona trabajadora, su cónyuge. Asimismo, podrán viajar tanto las personas trabajadoras que se jubilen en la empresa como los hijos e hijas, de hasta 21 años, que estén a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando esta circunstancia se acredite mediante documento oficial.

No obstante lo anteriormente mencionado, en aquellos servicios que admitan reserva de plaza, con la finalidad que las empresas puedan programar la adecuación de viajeros al número de plazas disponibles, cualquiera de los beneficiarios del derecho a viajar gratuitamente, deberá hacer su reserva y proveerse de la correspondiente autorización o billete, con una antelación mínima de 48 horas. En este tipo de servicio, cada beneficiario dispondrá de un máximo de dos viajes completos de ida y vuelta al mes, no pudiendo coincidir en el mismo vehículo más de dos personas con derecho a viajar gratuitamente, con la excepción que pertenezcan a la misma unidad familiar, que en este caso ocuparán las plazas necesarias. Las limitaciones de este párrafo no serán de aplicación cuando sobre espacio en el vehículo en el momento de la salida.

Capítulo 6
Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 49. *Seguridad y salud laboral.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios, en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector, se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la LPRL y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para conseguir que las condiciones de trabajo, si es que así fuera, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud las personas trabajadoras.

En todo caso, los planteamientos y actuaciones que conjuntamente empresas y personas trabajadoras lleven a cabo, sin condicionar la actividad irán encaminados a conseguir una mejora en la calidad de vida de las personas trabajadoras y trabajadoras afectados / as.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieran, los representantes sindicales de las personas trabajadoras, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. Si no hay, tomarán parte las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa. Durante la vigencia de este Convenio colectivo las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, una evaluación general de riesgos para la seguridad y la salud de su plantilla, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando corresponda, se efectuará la evaluación de los medios y puestos de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente riesgo para la salud y seguridad laboral de las personas trabajadoras, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los servicios de prevención, y en su caso de la Inspección de trabajo, aplicarán las medidas correctoras recomendadas por éstos, de manera que se evite o minimice en el mayor grado posible el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pueda contener, así como su puesta en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras y de las personas trabajadoras afectadas. La representación legal de los trabajadores de la empresa tendrá la información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, de su ampliación, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación a las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención, serán informados del resultado epidemiológico colectivo, considerando siempre que sea posible, criterios de secciones, categorías profesionales, sexo y edad, preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos.

El personal de conducción de nuevo ingreso tiene que pasar un reconocimiento médico, con cargo a la empresa, dentro de los primeros 30 días de permanencia en la empresa. Atendiendo a los criterios de actuación preventiva que supone esta medida, este reconocimiento médico será obligatorio para verificar que su estado de salud no puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, tal como establece el artículo 22.1 de la LPRL, no pudiendo negarse a éste, la persona trabajadora.

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud la persona trabajadora sea informada como "no apta" para su trabajo habitual, se priorizará la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no fuera factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo, respetando las reglas y criterios de la LPRL y las reglas y criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Se aplicarán las normas y disposiciones que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, sobre los distintos puestos de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectados / as por este Convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre la maquinaria y tecnología utilizada y sobre todos los restantes aspectos del proceso laboral que de alguna forma pueda representar riesgo para la salud o seguridad personal en el trabajo.

Especialmente, las empresas están obligadas a informar y formar al trabajador y trabajadora sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas trabajadoras, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y la representación especializada que regula la LPRL.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores, 1 delegado de prevención.
- De 50 a 100 trabajadores, 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores, 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores, 4 delegados de prevención.

En las empresas hasta treinta personas trabajadoras el delegado / a de prevención será el delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado / a de prevención que será elegido por y entre los delegados/as de personal.

La formación en materia de seguridad y salud de los delegados/as de prevención será considerada como tiempo de trabajo efectivo, en tanto se refiera a los riesgos de la empresa o

puestos de trabajo de la misma y por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

- Salud y Seguridad durante el embarazo:

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten su salud o la del feto.

Existe el derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se asegurará el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente, en el supuesto de que no se pueda situar y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el art. 26 de la LPRL, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las empresas, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud, y en todo caso, con la participación activa de los delegados de prevención, pueden llevar a cabo las posibles adaptaciones de puesto de trabajo o funciones que se consideren convenientes, de conformidad con la normativa de referencia, así como el establecimiento de las medidas que incluyan, cuando resulte necesario, además de la mencionada adaptación, el cambio de puesto de trabajo cuando el anterior no fuera legalmente viable, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos, a aquellas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.

La empresa está obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras si hay, sobre la evolución de la salud y la seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índice de siniestralidad, estudios que se realizan sobre medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo 7 Derechos colectivos de las personas trabajadoras.

Artículo 50. *Tablón de anuncios.*

En todos los centros de trabajo, las empresas han 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 51. *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 o, si no hubiera, los delegados de personal son los responsables del cumplimiento de los requisitos anteriores, como también de lo que pueda pasar durante la asamblea.

Artículo 52. *Afiliación y propaganda.*

Las empresas han 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 53. *Secciones sindicales.*

1. Las empresas que tienen una plantilla superior a 75 trabajadores han de 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 Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo que dispone la Ley orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 54. *Acumulación de crédito de horas sindicales.*

Por lo que respecta a lo que dispone el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal y los miembros del comité de empresa disponen de 4 horas más con respecto a las estipuladas en este artículo.

Las horas sindicales se pueden acumular, en su caso, en una sola persona hasta la cantidad máxima de 60 horas mensuales.

Artículo 55. *Canon de negociación.*

Ambas partes acuerdan que el importe del canon de negociación al que se refiere el artículo 11 de la Ley orgánica de libertad sindical sea de 50,00€, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio.

Este importe se ha de abonar de una sola vez, y las empresas lo han de ingresar en la cuenta bancaria que designen los sindicatos para esta finalidad.

En las empresas donde hay comité de empresa o delegados de personal, las personas trabajadoras que no deseen que se les descuente el canon mencionado lo han de manifestar por escrito, antes de que pasen 30 días desde la fecha de publicación del Convenio al DOGC. Una vez transcurrido el plazo establecido, las empresas deberán descontar de la nómina dicho canon a todas las personas trabajadoras que no paguen su cuota sindical por nómina, e ingresarlo en la cuenta bancaria mencionada anteriormente. Este canon se descontará de la nómina del mes de marzo cada uno de los años del Convenio.

Artículo 56. *Formación de reciclaje de los/las conductores/as*

En cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo nº 4884/2012, la formación necesaria para la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), o cualquier otra cualificación requerida legalmente que lo sustituya, será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas y se realizará dentro de la jornada laboral como tiempo de trabajo efectivo.

Por otro lado, en cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 36/2014, de 2 de octubre, el pago de la tasa para la obtención y renovación de la Tarjeta de calificación del Conductor será a cargo del personal de conducción.

Capítulo 8 Medidas de igualdad y no discriminación.

Artículo 57. *Medidas de Acción Positiva.*

Introducción. La correcta aplicación de la actual legislación tanto estatal como autonómica, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, suponen no sólo una mejora importante en las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación en el centro de trabajo, sino que deben ser un elemento de estímulo para mejorar las relaciones laborales, tal y como se refleja en la exposición de motivos de la Ley de Igualdad .../..."El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no solo del compromiso de los poderes públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de sus relaciones entre particulares" .../...

Las partes convienen que el contenido de la presente propuesta, está pues fundamentada en el contenido de las leyes mencionadas y no tiene otro ánimo que ser fiel al objetivo de las mismas, fomentar políticas de igualdad de oportunidades y género, favoreciendo y mejorando en lo posible lo en ellas dispuesto, concretando a la vez aquellos temas que las mismas remiten a la negociación colectiva o que de no ser objeto de aclaración pudieran convertirse en un elemento de conflicto.

1. Medidas de no discriminación

De darse cualquier tipo de situación que implique discriminaciones directas o indirectas desfavorables por las razones contenidas en la ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de las empresas negociarán e implantarán en primera instancia las medidas de acción positiva que corrijan y eviten tales situaciones.

En concreto, se elaborarán e implementarán medidas de prevención contra el acoso sexual y moral y de violencia de género, de acuerdo con lo que prevé la normativa de aplicación.

2. Ley de Violencia de Género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, el enunciado de los derechos contemplados en la mencionada Ley se reseñan a continuación a modo orientativo:

- a) Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo.
- b) Cambio de centro de trabajo.
- c) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora.
- d) Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo
- e) Reconocimiento de causa justificada, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas,

3. Modalidades de Acoso

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso psicológico y sexual o por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas en función de la gravedad del hecho.

Artículo 58. *Elaboración y Aplicación de los Planes de Igualdad*

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Las citadas medidas, en la forma que a continuación se detallan, deberán negociarse, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores:

- 1) En el caso de las empresas a partir de ciento cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.
- 2) Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir representación sindical, la empresa deberá negociar y acordar el mencionado plan con la Comisión Sectorial de Igualdad, a la que mantendrá en todo momento informada.
- 3) La Comisión Paritaria de Igualdad elaborará el presupuesto económico Global que deberá contemplar todas las fases de aplicación y desarrollo del Plan, el cual será sufragado por la empresa (solicitando si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes).
- 4) La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de todos los aspectos derivados de la Ley 3/2007 y concordantes.
- 5) Los planes de igualdad incluirán en todos los supuestos, la totalidad de una Empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo

En relación con la aplicación del presente capítulo a los Grupos de Empresas, en este ámbito las partes podrán acordar la creación de comisiones de seguimiento de las políticas de igualdad que dinamicen, favorezcan y simplifiquen su desarrollo en las empresas que compongan el Grupo.

- 6) Comisión Paritaria de Igualdad.
 - a) Para la consecución de estos objetivos, se acuerda constituir en las empresas de más de 150 trabajadores una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, que estará compuesta por cuatro representantes de cada parte. La Comisión Paritaria de Igualdad velará por el buen funcionamiento y seguimiento de todas las fases, incluida la inicial, de los planes de igualdad y de las acciones que se deriven del mismo, será igualmente el organismo estable para la gestión del plan de igualdad.
 - b) Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Igualdad, se elegirán de entre los representantes legales de los trabajadores, estando asistidos por los asesores que crean convenientes, que, a falta de acuerdo expreso, no le supondrá un coste adicional a la empresa.
 - c) Cuando no exista la Comisión de Igualdad, la representación sindical en la empresa, o en su defecto la comisión de Igualdad sectorial, asumirán dicha función ante la Dirección de la empresa en los mismos términos planteados.
- 7) Diagnóstico de situación.

En el seno de la misma y previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Comisión Paritaria de Igualdad realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos, departamento y/o sección, en relación con las condiciones de trabajo.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Con el fin de facilitar al máximo los trabajos de la Comisión Paritaria de Igualdad, las empresas proporcionarán por escrito a los representantes de los trabajadores toda la documentación que estos precisen en los términos que la soliciten.

8) Objetivos de los Planes de Igualdad.

Con el objetivo de avanzar en políticas de igualdad y reafirmar el compromiso de las empresas en él, una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que consistirán en la aplicación de medidas de acción positiva en todas aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros, consistirán en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión del sector subrepresentado/a en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer acciones positivas respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentada/o, en los diversos momentos de la relación laboral,

(selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla, etc.). Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Las medidas de igualdad, deberán considerar a las personas subcontratadas en el centro de trabajo, como parte del ámbito de prevención y protección frente al acoso y las políticas discriminatorias.

f) La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), familias monoparentales, tener personas dependientes y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

g) La necesidad de conciliar la vida laboral y personal, siendo conscientes que las previsiones legales tienen el carácter de derecho mínimo y la negociación colectiva en el centro de trabajo, puede y debe mejorarlas.

h) Conseguir en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, un mejor uso de los mismos, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos y excedencias legales existentes,

i) El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones. Utilizándose como sistema para la valoración de puestos de trabajo, el manual de VPT, del Tribunal Laboral de Catalunya.

j) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

k) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación de género.

l) Que, en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como método para la evaluación de riesgos psicosociales el ISTAS 21, adoptado como propio por la Generalitat de Catalunya, que incluye en su metodología la dimensión de género.

m) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

n) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de todos los colectivos con independencia de su género, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

o) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres y viceversa si procede.

p) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

q) La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género, mediante la implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de

género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

r) Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

9) Criterios Aplicación Plan Igualdad.

a) En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un plan de igualdad, consistente en un código de buenas prácticas, cuya finalidad sea fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda favorecer la igualdad de oportunidades reales en el terreno profesional, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) A partir de la publicación del convenio colectivo, las empresas dispondrán del plazo de 6 meses a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad. A tal efecto deberán acordar el correspondiente calendario que asegure su correcta ejecución.

c) Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter trimestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirán la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

10) Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad

Para el correcto desarrollo de todo lo previsto en el presente artículo en cuanto a la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre planes y medidas de igualdad en las empresas entre hombres y mujeres, se acuerda en el ámbito del presente convenio colectivo y para todas las empresas por el mismo afectadas, la constitución de Comisiones Paritarias de Igualdad que estarán formadas por cuatro representantes de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad tendrá el cometido de velar en primera instancia por la correcta aplicación e interpretación de las Comisiones y tareas que fruto de estos acuerdos se realicen o se propongan en el seno de las empresas. Entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida.

Igualmente, con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de las empresas de los planes y medidas de igualdad acordados en el presente convenio, se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y en todo caso, siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Deberá igualmente desarrollar un plan de trabajo sectorial de igualdad para el cual se deberá acordar el correspondiente calendario, realizar su seguimiento y elaborar la memoria anual correspondiente sobre igualdad de oportunidades.

Para favorecer el correcto cumplimiento de lo dispuesto en el conjunto de las empresas afectadas, los componentes de la parte social de la Comisión Sectorial de Igualdad se constituirán en Agentes de Igualdad.

Disposiciones adicionales.

1. Las partes firmantes valoran positivamente la importancia del IV Acuerdo Tripartito de Formación Continua firmado entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas y demás legislación concordante.

Por todo ello se comprometen a fomentarlas conjuntamente.

Con este fin se creará una comisión paritaria, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación empresarial y 4 de la sindical.

La comisión paritaria deberá establecer, de común acuerdo, las funciones que ha de tener en este campo.

2.

2.1 Por lo que respecta a los despidos colectivos, el período de consultas se establece en 30 días para las empresas que cuentan 50 personas trabajadoras o más y de 15 días para las empresas que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras, salvo acuerdo entre las partes, anterior a la finalización del plazo.

2.2 Dentro del período de consultas cualquiera de las partes puede plantear ante el Tribunal Laboral de Cataluña su intervención en mediación, sin que eso signifique la ampliación del plazo establecido de consultas, ni impida la aplicación de la correspondiente resolución de la autoridad laboral competente.

2.3 Tanto en despidos colectivos, como en lo que hace referencia a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se ha de presentar la documentación correspondiente a las razones que las motivan, tanto si son económicas, como técnicas, organizativas o de producción.

2.4 En cuanto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el período de consultas que ha de preceder la decisión de la modificación, establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establece en 20 días.

3. Los/las auxiliares en ruta tendrán asignadas las funciones contempladas para esta categoría en el Laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 sustitutivo de la Ordenanza Laboral de Transportes por carretera, siendo su salario asignado el que figura en la correspondiente categoría de las tablas salariales anexas.

4. Se recomienda que, en la medida de lo posible, las comunicaciones, los anuncios y los avisos que se hagan en el sector sean bilingües.

5. En el seno de cada empresa se podrá acordar la posibilidad de compactar la jornada de las personas trabajadoras en situación de jubilación parcial, siempre y cuando la normativa vigente y/o la jurisprudencia que la interprete así lo contemplen.

Disposiciones transitorias.

1. Las diferencias derivadas de la aplicación del presente Convenio se deberán abonar por las empresas en un plazo máximo de 30 días, a contar desde el día de la firma del Convenio.

2. La aplicación de la horquilla horaria en materia de dietas establecida en el artículo 29 para las empresas donde exista sentencia firme al respecto, como consecuencia de la cual se estén abonando dietas, requerirá de acuerdo expreso entre los respectivos comités y empresas.

3. Los importes que figuran en el artículo 36 del presente Convenio serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del mismo, siendo vigentes hasta ese momento los conceptos y cuantías establecidas en el anterior Convenio.

4. Las partes negociadoras han convenido adaptar el redactado del texto del Convenio, evitando la utilización exclusiva del género masculino para referirse a todas las personas trabajadoras incluidas en el marco de aplicación del Convenio, con la finalidad de evitar una utilización discriminatoria del lenguaje. De este modo, el texto del presente Convenio no hace referencia a "los trabajadores", sino a "las personas trabajadoras".

Del mismo modo, se ha evitado la utilización exclusiva del género masculino en los casos en los que el texto del Convenio se refiere a categorías profesionales, sustituyéndose por un término genérico sin connotaciones de género o por la especificidad de las categorías señalando ambos

géneros. A título de ejemplo, en el texto del presente Convenio se refieren las categorías profesionales como “el personal de conducción-percepción” o “el conductor/a-perceptor/a”; “el personal de cobro” o “el cobrador/a”, “el personal de inspección” o “el inspector/a”, utilizándose dichos términos de forma indistinta.

ANEXO

TABLAS SALARIALES	2021	2021	2022	2023
	Salario Convenio (1.1.2021- 31.08.2021)	Salario Convenio (1.9.2021- 31.12.2021)	Salario Convenio (1.1.2022- 31.12.2022)	Salario Convenio (1.1.2023- 31.12.2023)
<i>Categorías profesionales</i>				
<i>Grupo 1º) Personal superior</i>				
Jefe/a de servicio	1578,49	1599,01	1597,39	1637,54
Inspector/a principal	1400,84	1419,05	1417,62	1453,24
Ingeniero/a licenciado/a	1460,71	1479,70	1478,21	1515,36
Auxiliar titulado/a	1343,49	1360,95	1359,58	1393,74
A.T.S.	1285,76	1302,48	1301,16	1333,86
<i>Grupo 2º) Personal administrativo</i>				
Jefe/a de sección	1433,88	1452,52	1451,05	1487,52
Jefe/a de negociado	1355,89	1373,52	1372,13	1406,61
Oficial 1ª administrativo/a	1314,88	1331,97	1330,62	1364,07
Oficial 2ª administrativo/a	1254,16	1270,47	1269,18	1301,08
Auxiliar administrativo/a	1180,00	1195,34	1194,14	1224,15
Asp. Administrativo/a	886,67	900,67	933,33	956,79
<i>Grupo 3º) Personal movimiento</i>				
Jefe/a estación 1ª	1454,18	1473,08	1471,59	1508,58
Jefe/a estación 2ª	1312,82	1329,89	1328,54	1361,93
Jefe/a administración 1ª	1454,89	1473,80	1472,31	1509,31
Jefe/a administración 2ª	1312,82	1329,89	1328,54	1361,93
Administrativo/a en ruta	1230,64	1246,64	1245,38	1276,68
Taquilleros/ras	1230,64	1246,64	1245,38	1276,68
Factor	1230,64	1246,64	1245,38	1276,68
Encargado/a de consigna	1230,64	1246,64	1245,38	1276,68
Repartidores/as de mercancía	1173,68	1188,94	1187,74	1217,58
Mozo/a	1173,68	1188,94	1187,74	1217,58
Inspector/a	1559,73	1580,00	1578,41	1618,07
Inspector/a tranvía	1559,73	1580,00	1578,41	1618,07
Controlador/a pcc tranvía	1559,73	1580,00	1578,41	1618,07
Conductor/a	1454,40	1473,31	1471,82	1508,81
Conductor/a-perceptor/a	1454,40	1473,31	1471,82	1508,81
Conductor/a tranvía	1454,40	1473,31	1471,82	1508,81
Cobrador/a	1230,64	1246,64	1245,38	1276,68
<i>Grupo 4º) Personal de taller</i>				
Jefe/a de taller	1454,89	1473,80	1472,31	1509,31

Encargado/a o contraamaestre	1367,36	1385,14	1383,74	1418,51
Encargado/a general	1312,82	1329,89	1328,54	1361,93
Encargado/a almacén	1284,30	1300,99	1299,68	1332,34
Jefe/a de equipo	1341,13	1358,56	1357,19	1391,29
Oficial de 1ª	1412,27	1430,63	1429,18	1465,10
Oficial de 2ª	1327,99	1345,26	1343,90	1377,67
Oficial de 3ª	1213,13	1228,90	1227,65	1258,51
Lavacoches	1186,66	1202,08	1200,87	1231,05
Mozo/a taller	1173,68	1188,94	1187,74	1217,58
Aprendiz 1er. Año	886,67	900,67	933,33	956,79
Aprendiz 2º. Año	886,67	900,67	933,33	956,79
Aprendiz 3er año	886,67	900,67	933,33	956,79
Aprendiz 4º. Año	886,67	900,67	933,33	956,79
<i>Grupo 5º) Personal subalterno</i>				
Auxiliar en ruta	963,99	976,52	975,53	1000,05
Cobrador/a facturas	1195,61	1211,15	1209,92	1240,33
Telefonista	1195,61	1211,15	1209,92	1240,33
Portero/a	1173,68	1188,94	1187,74	1217,58
Vigilante	1173,68	1188,94	1187,74	1217,58
Botones	886,67	900,67	933,33	956,79

CONCEPTOS ECONÓMICOS	2018	2018	2022	2023
Conceptos	EUR	EUR	EUR	EUR
Plus conductor/a-perceptor/a	4,78	4,84	4,83	4,95
Dietas				
Regular nacional	31,32	31,72	31,69	32,49
Discrecional nacional	45,26	45,85	45,81	46,96
Internacional	87,14	88,28	88,19	90,40
Final año	37,29	37,78	37,74	38,69
Quebranto moneda	2,02	2,05	2,05	2,10
Seguro retirada permiso conducción	50	50	51,26	52,54
<i>Premio fidelidad/vinculación</i>				
Con 10 años	11	11	11,28	11,56
Con 15 años	17	17	17,43	17,87
Con 20 años	24	24	24,60	25,22
Con 25 años	30	30	30,75	31,53
Con 30 años	35	35	35,88	36,78
Con 35 años	41	41	42,03	43,09
<i>Indemnización de resultas de accidente</i>				
Por muerte	23.521,39	23.521,39	24112,51	24718,49
Por invalidez permanente absoluta	30.680,08	30.680,08	31451,11	32241,51

Por invalidez permanente total para la profesión habitual	24.544,06	24.544,06	25160,88	25793,21
Compensación jornada partida discrecionales	3,94	3,99	3,99	4,09

TABLA BOLSA VACACIONES

Categorías profesionales	Bolsa Vacaciones 2018	Bolsa Vacaciones 2018	Bolsa Vacaciones 2022	Bolsa Vacaciones 2023
<i>Grupo 1º) Personal superior</i>				
Jefe/a de servicio	330,60	334,90	334,56	342,97
Inspector/a principal	310,97	315,02	314,70	322,61
Ingeniero/a licenciado/a	317,59	321,72	321,40	329,47
Auxiliar titulado/a	304,52	308,48	308,17	315,91
A.T.S.	298,13	302,01	301,70	309,29
<i>Grupo 2º) Personal administrativo</i>				
Jefe/a de sección	314,53	318,61	318,29	326,29
Jefe/a de negociado	305,93	309,91	309,60	317,38
Oficial 1ª administrativo/a	301,31	305,22	304,92	312,58
Oficial 2ª administrativo/a	294,60	298,43	298,13	305,62
Auxiliar administrativo/a	286,25	289,98	289,68	296,96
Asp. Administrativo/a	226,97	229,92	229,69	235,46
<i>Grupo 3º) Personal movimiento</i>				
Jefe/a estación 1ª	316,59	320,71	320,38	328,44
Jefe/a estación 2ª	301,09	305,00	304,69	312,35
Jefe/a administración 1ª	316,66	320,77	320,45	328,50
Jefe/a administración 2ª	301,09	305,00	304,69	312,35
Administrativo/a en ruta	291,87	295,67	295,37	302,79
Taquilleros/ras	291,87	295,67	295,37	302,79
Factor	291,87	295,67	295,37	302,79
Encargado/a de consigna	291,87	295,67	295,37	302,79
Repartidores/as de mercancía	285,72	289,43	289,14	296,41
Mozo/a	285,72	289,43	289,14	296,41
Inspector/a	306,54	310,52	310,21	318,00
Inspector/a tranvía	306,54	310,52	310,21	318,00
Controlador/a pcc tranvía	306,54	310,52	310,21	318,00
Conductor/a	304,13	308,09	307,77	315,51
Conductor/a-perceptor/a	304,13	308,09	307,77	315,51
Conductor/a tranvía	304,13	308,09	307,77	315,51
Cobrador/a	291,87	295,67	295,37	302,79
<i>Grupo 4º) Personal de taller</i>				
Jefe/a de taller	316,66	320,77	320,45	328,50
Encargado/a o contraamaestre	306,98	310,97	310,65	318,46
Encargado/a general	301,09	305,00	304,69	312,35
Encargado/a almacén	297,97	301,84	301,53	309,11

Jefe/a de equipo	304,20	308,15	307,84	315,57
Oficial de 1ª	304,19	308,14	307,83	315,56
Oficial de 2ª	294,49	298,32	298,01	305,50
Oficial de 3ª	290,07	293,84	293,54	300,92
Lavacoches	287,13	290,86	290,57	297,87
Mozo/a taller	285,72	289,43	289,14	296,41
Aprendiz 1er. Año	210,06	212,79	212,58	217,92
Aprendiz 2º. Año	210,44	213,18	212,96	218,32
Aprendiz 3er año	230,49	233,49	233,25	239,11
Aprendiz 4º. Año	239,11	242,22	241,98	248,06
<i>Grupo 5º) Personal subalterno</i>				
Auxiliar en ruta	46,38	46,98	46,94	48,12
Cobrador/a facturas	288,16	291,91	291,61	298,94
Telefonista	288,16	291,91	291,61	298,94
Portero/a	285,72	289,43	289,14	296,41
Vigilante	285,72	289,43	289,14	296,41
Botones	220,19	223,06	222,83	228,43

TABLAS NOCTURNIDAD	2018	2018	2022	2023
	Complemento por hora de nocturnidad 2018	Complemento por hora de nocturnidad 2018	Complemento por hora de nocturnidad 2022	3Complemento por hora de nocturnidad 2020
<i>Categorías profesionales</i>				
<i>Grupo 1º) personal superior</i>				
Jefe/a de servicio	1,68	1,70	1,70	1,74
Inspector/a principal	1,53	1,55	1,55	1,59
Ingeniero/a licenciado/a	1,56	1,58	1,58	1,62
Auxiliar titulado/a	1,30	1,31	1,31	1,35
A.T.S.	1,18	1,20	1,19	1,22
<i>Grupo 2º) personal administrativo</i>				
Jefe/a de sección	1,39	1,41	1,41	1,44
Jefe/a de negociado	1,32	1,33	1,33	1,37
Oficial 1ª administrativo/a	1,21	1,23	1,23	1,26
Oficial 2ª administrativo/a	1,16	1,17	1,17	1,20
Auxiliar administrativo/a	1,11	1,12	1,12	1,15
<i>Grupo 3º) personal movimiento</i>				
Jefe/a estación 1ª	1,39	1,41	1,41	1,44
Jefe/a estación 2ª	1,21	1,23	1,23	1,26
Jefe/a administración 1ª	1,39	1,41	1,41	1,44
Jefe/a administración 2ª	1,21	1,23	1,23	1,26
Administrativo/a en ruta	1,11	1,12	1,12	1,15
Taquilleros/ras	1,11	1,12	1,12	1,15
Factor	1,11	1,12	1,12	1,15
Encargado/a de consigna	1,11	1,12	1,12	1,15

Repartidores/as de mercancía	1,09	1,10	1,10	1,13
Mozo/a	1,09	1,10	1,10	1,13
Inspector/a	1,21	1,23	1,23	1,26
Inspector/a tranvía	1,21	1,23	1,23	1,26
Controlador/a pcc tranvía	1,21	1,23	1,23	1,26
Conductor/a	1,19	1,21	1,21	1,24
Conductor/a-perceptor/a	1,19	1,21	1,21	1,24
Conductor/a tranvía	1,19	1,21	1,21	1,24
Cobrador/a	1,11	1,12	1,12	1,15
<i>Grupo 4º) personal de taller</i>				
Jefe/a de taller	1,39	1,41	1,41	1,44
Encargado/a o contraamaestre	1,24	1,26	1,26	1,29
Encargado/a general	1,21	1,23	1,23	1,26
Encargado/a almacén	1,19	1,21	1,21	1,24
Jefe/a de equipo	1,28	1,29	1,29	1,32
Oficial de 1ª	1,19	1,21	1,21	1,24
Oficial de 2ª	1,16	1,17	1,17	1,20
Oficial de 3ª	1,13	1,14	1,14	1,17
Lavacoches	1,10	1,11	1,11	1,14
Mozo/a taller	1,09	1,10	1,10	1,13
Aprendiz 1er. Año	0,48	0,49	0,49	0,50
Aprendiz 2º. Año	0,50	0,50	0,50	0,51
Aprendiz 3er año	0,61	0,62	0,62	0,63
Aprendiz 4º. Año	0,69	0,69	0,69	0,71
<i>Grupo 5º) personal subalterno</i>				
Auxiliar en ruta	0,86	0,88	0,87	0,90
Cobrador/a facturas	1,11	1,12	1,12	1,15
Telefonista	1,11	1,12	1,12	1,15
Portero/a	1,09	1,10	1,10	1,13
Vigilante	1,09	1,10	1,10	1,13
Botones	0,53	0,53	0,53	0,55

TABLAS ANTIGÜEDAD 2022

Categorías profesionales	1 Bienio	2 Bienios	2 Bienios y 1 Quinq.	2 Bienios y 2 Quinq.	2 Bienios y 3 Quinq.	2 Bienios y 4 Quinq.	2 Bienios y 5 Quinq.
<i>Grupo 1º) Personal superior</i>							
Jefe/a de servicio	41,76	83,49	166,99	250,50	334,00	417,49	501,00
Inspector/a principal	37,99	75,97	151,95	227,91	303,89	379,86	455,84
Ingeniero/a licenciado/a	38,87	77,73	155,47	233,20	310,93	388,67	466,40
Auxiliar titulado/a	32,16	64,34	128,67	193,01	257,33	321,68	386,01
A.T.S.	28,89	57,79	115,56	173,36	231,14	288,93	346,70
<i>Grupo 2º) Personal administrativo</i>							
Jefe/a de sección	34,33	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	411,98

Jefe/a de negociado	32,88	65,76	131,51	197,29	263,04	328,80	394,56
Oficial 1ª administrativo/a	30,03	60,07	120,13	180,20	240,28	300,35	360,42
Oficial 2ª administrativo/a	28,31	56,61	113,25	169,86	226,46	283,10	339,71
Auxiliar administrativo/a	27,14	54,27	108,54	162,80	217,10	271,36	325,63
Asp. Administrativo/a	17,86	35,73	71,46	107,19	142,92	178,65	214,37
<i>Grupo 3º) Personal movimiento</i>							
Jefe/a estación 1ª	34,34	68,68	137,35	206,03	274,71	343,40	412,06
Jefe/a estación 2ª	30,03	60,07	120,13	180,19	240,27	300,34	360,41
Jefe/a administración 1ª	34,34	68,68	137,35	206,03	274,71	343,40	412,07
Jefe/a administración 2ª	30,03	60,07	120,13	180,19	240,27	300,34	360,41
Administrativo/a en ruta	27,17	54,33	108,63	162,98	217,30	271,62	325,93
Taquilleros/ras	27,17	54,33	108,63	162,98	217,30	271,62	325,93
Factor	27,17	54,33	108,63	162,98	217,30	271,62	325,93
Encargado/a de consigna	27,17	54,33	108,63	162,98	217,30	271,62	325,93
Repartidores/as de mercancía	26,29	52,59	105,17	157,76	210,33	262,92	315,50
Mozo/a	26,29	52,59	105,17	157,76	210,33	262,92	315,50
Inspector/a	30,05	60,12	120,22	180,34	240,45	300,56	360,66
Inspector/a tranvía	30,05	60,12	120,22	180,34	240,45	300,56	360,66
Controlador/a pcc tranvía	30,05	60,12	120,22	180,34	240,45	300,56	360,66
Conductor/a	29,33	58,67	117,36	176,02	234,69	293,37	352,04
Conductor/a-perceptor/a	29,33	58,67	117,36	176,02	234,69	293,37	352,04
Conductor/a tranvía	29,33	58,67	117,36	176,02	234,69	293,37	352,04
Cobrador/a	27,17	54,33	108,63	162,98	217,30	271,62	325,93
<i>Grupo 4º) Personal de taller</i>							
Jefe/a de taller	34,34	68,68	137,35	206,03	274,71	343,40	412,07
Encargado/a o contraamaestre	30,76	61,54	123,06	184,60	246,13	307,67	369,18
Encargado/a general	30,03	60,07	120,13	180,19	240,27	300,34	360,41
Encargado/a almacén	29,31	58,62	117,26	175,89	234,52	293,14	351,76
Jefe/a de equipo	31,45	62,92	125,85	188,75	251,67	314,58	377,52
Oficial de 1ª	29,33	58,67	117,36	176,02	234,69	293,37	352,05
Oficial de 2ª	28,31	56,61	113,25	169,86	226,46	283,10	339,71
Oficial de 3ª	27,30	54,59	109,21	163,78	218,40	272,99	327,60
Lavacoques	26,81	53,57	107,17	160,74	214,34	267,91	321,50
Mozo/a taller	26,29	52,59	105,17	157,76	210,33	262,92	315,50
Aprendiz 1er. Año	12,55	25,12	50,23	75,34	100,47	125,57	150,67
Aprendiz 2º. Año	12,74	25,51	51,01	76,52	102,01	127,52	153,03
Aprendiz 3er. Año	15,20	30,39	60,78	91,18	121,57	151,95	182,33
Aprendiz 4º. Año	17,04	34,09	68,18	102,25	136,35	170,45	204,54
<i>Grupo 5º) Personal subalterno</i>							
Auxiliar en ruta	21,16	42,33	84,68	127,02	169,35	211,68	254,02
Cobrador/a facturas	27,15	54,29	108,58	162,88	217,19	271,47	325,77
Telefonista	27,15	54,29	108,58	162,88	217,19	271,47	325,77
Portero/a	26,29	52,59	105,17	157,76	210,33	262,92	315,50
Vigilante	26,29	52,59	105,17	157,76	210,33	262,92	315,50
Botones	13,41	26,82	53,61	80,42	107,21	134,03	160,83

TABLAS ANTIGÜEDAD 2023

Categorías profesionales	1 Bienio	2 Bienios	2 Bienios y 1 Quinq.	2 Bienios y 2 Quinq.	2 Bienios y 3 Quinq.	2 Bienios y 4 Quinq.	2 Bienios y 5 Quinq.
<i>Grupo 1º) Personal superior</i>							
Jefe/a de servicio	42,81	85,59	171,18	256,79	342,39	427,99	513,59
Inspector/a principal	38,94	77,88	155,77	233,64	311,52	389,40	467,30
Ingeniero/a licenciado/a	39,85	79,69	159,37	239,06	318,75	398,43	478,12
Auxiliar titulado/a	32,97	65,96	131,90	197,86	263,80	329,76	395,71
A.T.S.	29,61	59,24	118,47	177,72	236,95	296,19	355,42
<i>Grupo 2º) Personal administrativo</i>							
Jefe/a de sección	35,19	70,38	140,79	211,17	281,56	351,95	422,34
Jefe/a de negociado	33,70	67,41	134,82	202,24	269,65	337,06	404,48
Oficial 1ª administrativo/a	30,79	61,58	123,15	184,73	246,32	307,90	369,47
Oficial 2ª administrativo/a	29,02	58,04	116,09	174,13	232,15	290,21	348,25
Auxiliar administrativo/a	27,82	55,64	111,27	166,89	222,55	278,18	333,81
Asp. Administrativo/a	18,31	36,63	73,25	109,88	146,51	183,14	219,75
<i>Grupo 3º) Personal movimiento</i>							
Jefe/a estación 1ª	35,20	70,40	140,81	211,21	281,61	352,03	422,42
Jefe/a estación 2ª	30,79	61,58	123,15	184,72	246,31	307,89	369,46
Jefe/a administración 1ª	35,20	70,40	140,81	211,21	281,61	352,03	422,43
Jefe/a administración 2ª	30,79	61,58	123,15	184,72	246,31	307,89	369,46
Administrativo/a en ruta	27,85	55,69	111,36	167,07	222,76	278,44	334,13
Taquilleros/ras	27,85	55,69	111,36	167,07	222,76	278,44	334,13
Factor	27,85	55,69	111,36	167,07	222,76	278,44	334,13
Encargado/a de consigna	27,85	55,69	111,36	167,07	222,76	278,44	334,13
Repartidores/as de mercancía	26,95	53,92	107,81	161,73	215,61	269,53	323,43
Mozo/a	26,95	53,92	107,81	161,73	215,61	269,53	323,43
Inspector/a	30,81	61,63	123,24	184,87	246,50	308,11	369,73
Inspector/a tranvía	30,81	61,63	123,24	184,87	246,50	308,11	369,73
Controlador/a pcc tranvía	30,81	61,63	123,24	184,87	246,50	308,11	369,73
Conductor/a	30,07	60,15	120,31	180,44	240,59	300,74	360,89
Conductor/a-perceptor/a	30,07	60,15	120,31	180,44	240,59	300,74	360,89
Conductor/a tranvía	30,07	60,15	120,31	180,44	240,59	300,74	360,89
Cobrador/a	27,85	55,69	111,36	167,07	222,76	278,44	334,13
<i>Grupo 4º) Personal de taller</i>							
Jefe/a de taller	35,20	70,40	140,81	211,21	281,61	352,03	422,43
Encargado/a o contraamaestre	31,54	63,08	126,16	189,24	252,32	315,40	378,46
Encargado/a general	30,79	61,58	123,15	184,72	246,31	307,89	369,46
Encargado/a almacén	30,05	60,10	120,21	180,31	240,41	300,51	360,60
Jefe/a de equipo	32,24	64,50	129,01	193,50	258,00	322,49	387,01
Oficial de 1ª	30,07	60,15	120,31	180,44	240,59	300,74	360,90
Oficial de 2ª	29,02	58,04	116,09	174,13	232,15	290,21	348,25
Oficial de 3ª	27,99	55,97	111,95	167,90	223,88	279,85	335,84

Lavacoques	27,48	54,92	109,86	164,78	219,72	274,64	329,58
Mozo/a taller	26,95	53,92	107,81	161,73	215,61	269,53	323,43
Aprendiz 1er. Año	12,86	25,75	51,49	77,24	103,00	128,72	154,45
Aprendiz 2º. Año	13,06	26,15	52,29	78,44	104,57	130,72	156,87
Aprendiz 3er. Año	15,58	31,16	62,30	93,47	124,63	155,77	186,91
Aprendiz 4º. Año	17,47	34,95	69,90	104,82	139,77	174,73	209,68
<i>Grupo 5º) Personal subalterno</i>							
Auxiliar en ruta	21,69	43,40	86,81	130,21	173,61	217,00	260,41
Cobrador/a facturas	27,83	55,66	111,31	166,98	222,65	278,30	333,96
Telefonista	27,83	55,66	111,31	166,98	222,65	278,30	333,96
Portero/a	26,95	53,92	107,81	161,73	215,61	269,53	323,43
Vigilante	26,95	53,92	107,81	161,73	215,61	269,53	323,43
Botones	13,75	27,49	54,96	82,44	109,90	137,40	164,88

Barcelona, 12 de maig de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada