RESOLUCIÓ, de 30 de novembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08004122011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 d'octubre 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 de l'empresa Transports de Barcelona, SA per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08004122011995) 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.

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA TRANSPORTS DE BARCELONA, SA.

TÍTOL I
Disposicions generals

Secció 1a
Àmbit, vigència i denúncia

Article 1. *Àmbit personal i territorial.*

Les normes contingudes en aquest Conveni col·lectiu seran aplicables a totes les persones treballadores de la plantilla de l'empresa Transports de Barcelona, SA incloses en la taula salarial adjunta, qualsevol que sigui el centre o lloc de treball en el qual prestin els seus serveis.

El personal Euro es regirà pel pacte de trasllat acordat a aquest efecte i els acords específics que afectin aquest col·lectiu.

1. En qualsevol cas i sense perjudici del que es preveu en l'apartat 3 següent, queden exclosos del present Conveni:

a) Les persones treballadores que formin part del Consell de Direcció.

b) Les persones treballadores que ocupin llocs de treball inclosos en l'estructura de la Direcció Xarxa Bus, concretament directors d'Àrea, de Servei, caps d'Explotació, caps de Material Mòbil, caps d'Oficina i altres caps d'Unitat.

c) Les persones treballadores que ocupin altres llocs de coordinació tècnica o especial responsabilitat, que es determini pel contingut del seu lloc de treball, com poden ser caps de Grup Operatiu de Línia, responsables de Coordinació Operativa Nit, responsables tècnics de control de qualitat, de projectes d'operacions, etc.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-26 | CVE 202210183160 | Data 13-12-2022 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

d) La resta de directors d'Àrea, directors de Servei, caps d'Unitat i responsables i coordinadors tècnics d'especial responsabilitat que desenvolupin les seves tasques en altres àmbits fora de Xarxa Bus.

2. Des d'1 de gener de 2015, dins del Grup Professional A) de Quadres, es crea un nou Subgrup Professional A.1. S'inclou en aquest Subgrup Professional al personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els nivells de classificació 11 i 12.

3. Les persones treballadores que actualment formin part dels Grups 4 i 5 de Col·lectiu DIT (directius i tècnics) de fora de Conveni col·lectiu, podran optar voluntàriament per incorporar-se respectivament als nivells 12 i 11 previstos en l'apartat anterior del present Conveni, sense que aquest canvi suposi, en cap cas, la pèrdua de poder adquisitiu.

Article 2. *Vigència i durada.*

El present Conveni tindrà una durada de quatre anys compresos des de l'1 de gener de 2022 fins al 31 de desembre de 2025. Les condicions econòmiques i resta de modificacions introduïdes en el present Conveni tindran efecte a partir de la seva signatura, excepte que s'indiqui un altre moment. S'entendrà automàticament prorrogat any a any si no es realitzés denúncia d'aquest. En cas de denúncia, continuaran regint les condicions aquí pactades fins a l'aprovació d'un nou Conveni col·lectiu.

La durada pactada s'entendrà sense perjudici de la vigència temporal convinguda per a les mesures que a aquest efecte així ho determinin.

Article 3. *Denúncia.*

La denúncia del Conveni haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima de tres mesos a la seva finalització o pròrroga en curs, mitjançant escrit dirigit per qualsevol de les parts a l'altra, en els termes i formes legalment previstos.

Secció 2a
Compensació, absorció i dret supletori.

Article 4. *Compensació i absorció.*

Les condicions econòmiques convingudes són compensables íntegrament amb les quals anteriorment regien, tant si deriven de millores pactades o unilateralment concedides per l'Empresa, de qualsevol tipus o naturalesa, com aquelles que tinguin origen legal.

Així mateix, les disposicions legals futures que puguin implicar variacions econòmiques en tots o algun dels conceptes retributius pactats, es consideraran absorbides per les millores establertes en aquest Conveni i únicament tindran eficàcia pràctica en la mesura que superin el nivell de Conveni en el seu còmput anual.

Article 5. *Garantia personal.*

Es respectaran les situacions individuals que en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, en la mesura en què superin les condicions econòmiques recollides en aquest.

Article 6. *Vinculació a la totalitat.*

El contingut del present Conveni col·lectiu constitueix una unitat indivisible, per la qual cosa en el supòsit que totalment o parcialment, fos declarat nul, quedaria sense eficàcia íntegrament, havent de ser renegociat per les parts signants.

Article 7. *Derogació de normes i dret supletori.*

a) Derogació de normes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 2-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

S'entendran derogats pel present Conveni col·lectiu tots els preceptes continguts en convenis col·lectius, laudes, reglamentació de treball o altres disposicions o acords que regulin de manera diferent els conceptes salarials o d'un altre caràcter que es contemplen en el present.

b) Dret Supletori.

En el no previst en el present Conveni i en la mesura en què no s'oposi o es vegi modificat per aquest, s'estarà al que es disposa en els Convenis Col·lectius d'empresa 1998–2001, 2002–2004, 2005-2008, 2012-2014, 2015-2019 i pròrroga 2020-2021, o acords Col·lectius vigents posteriors a 1998, Estatut de les persones treballadores i normativa de caràcter general aplicable a l'empresa.

Article 8. *Comissió paritària.*

Es crea una Comissió Paritària d'aplicació i interpretació del Conveni, així com el desenvolupament de tots els aspectes del Conveni que es difereixin a futures negociacions o estudis. Aquesta Comissió estarà composta per un membre de cada secció sindical amb representació en el Comitè d'Empresa en el moment de la signatura del present Conveni que l'hagi signat i en el mateix número per part de la representació de la Direcció.

Correspon a aquesta Comissió conèixer i resoldre, si escau, quantes qüestions se li plantegin en relació amb la interpretació i aplicació del present Conveni. Així mateix podrà adoptar decisions respecte d'aquelles matèries que li hagin estat expressament atribuïdes en el Conveni.

El plantejament davant aquesta Comissió del problema de què es tracti, es considerarà tràmit previ necessari abans d'acudir a l'Autoritat o Jurisdicció competent.

El termini màxim per a la convocatòria de reunió d'aquesta Comissió serà de 15 dies hàbils a comptar des del següent a la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts signants del Conveni Col·lectiu. En el cas que no es reuneixi en aquest termini, o es reuneixi, sense aconseguir-se cap acord, es considerarà realitzat l'únic tràmit previ per a accedir davant l'Autoritat Laboral o Jurisdicció Social.

TÍTOL II
Condicions econòmiques–Increments salarials.

Article 9. *Retribucions salarials per a l'any 2022.*

Amb efectes 1 de gener de 2022 s'incrementa la massa salarial en un 3’5%, modificant el preu de la manera següent:

- Increment del Salari base: 777,30
- Antiguitat: Import 5% Salari base
- Nou preu de la Prima per canvi de dia treballat en descans de cap de setmana (canvi de sexto/art. 20): 118,61

La resta de conceptes salarials mantenen els preus de les taules 2021 excepte aquells que estan referenciats als citats anteriorment.

Article 10. *Retribucions salarials per a l'any 2023.*

Amb efectes 1 de gener de 2023 els següents conceptes modifiquen el seu preu:

- Increment del Salari base	953,85
- Nou preu Plus dissabte	16,29
- Nou preu Plus festiu	25,40
- Nou preu Plus VPT	
Grups A	137,12
Grups B	124,78

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 3-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grup C	62,73

La resta de conceptes salarials mantenen els preus de les taules 2022 excepte aquells que estan referenciats als citats anteriorment.

Article 11. *Retribucions salarials per a l'any 2024.*

Amb efectes 1 de gener de 2024 els següents conceptes modifiquen el seu preu:

- Increment Salari base	714,72
- Nou preu Plus dissabte	23,42
- Nou preu Plus festiu	27,98
- Nou preu Plus VPT	
Grups A	163,11
Grups B	156,94
Grup C	88,38

La resta de conceptes salarials mantenen els preus de les taules 2023 excepte aquells que estan referenciats als citats anteriorment.

Article 12. *Retribucions salarials per a l'any 2025.*

Amb efectes 1 de gener de 2025 els següents conceptes modifiquen el seu preu:

- Increment Salari base	750,28
- Nou preu Plus dissabte	30,55
- Nou preu Plus festiu	30,55
- Nou preu Plus VPT	
Grups A	189,11
Grups B	189,11
Grup C	114,02

La resta de conceptes salarials mantenen els preus de les taules 2024 excepte aquells que estan referenciats als citats anteriorment.

Article 13. *Criteris de revisió salarial anual.*

Tots els increments salarials pactats en el present Conveni no podran excedir dels increments màxims establerts en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici. Si els increments previstos en el present Conveni per als pròxims anys suposessin una variació de la massa salarial superior o inferior al permès per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, la Comissió paritària haurà de revisar aquest increment per a adaptar-lo al màxim legal vigent.

Article 14. *Abonament temps desplaçament a punts de relleu.*

D'acord amb la regulació que estableix l'article 19 del present Conveni, el temps de desplaçament s'abonarà al preu equivalent al 50% de la jornada ordinària per a 2023, al 75% de la jornada ordinària per a 2024 i al 100% de la jornada ordinària per a 2025.

Article 15. *Complement lloc de treball.*

L'import serà l'establert en taules salarials per a cada exercici sense que el seu càlcul estigui referenciat a altres conceptes salarials.

Article 16. *Prima consolidada.*

En compliment del que s'estableix a la pròrroga de Conveni Col·lectiu 2020-2021 sobre la integració com a salari garantit de la prima per objectius per als grups professionals B i C, es crea el nou concepte Prima consolidada per import de 600 EUR, que s'abonarà anualment el

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 4-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

mes d'agost proporcionalment als dies contractats en l'exercici i segons el percentatge de jornada.

Aquesta prima formarà part de la base de càlcul de les hores extraordinàries.

Article 17. *Retribució Subgrup professional A1.*

A partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu i per a les persones treballadores la funció dels quals estigui adscrita al Subgrup Professional A1 en les taules salarials i s'haguessin incorporat als seus nivells retributius a conseqüència de l'aplicació del que es preveu en l'article 1.3 del Conveni col·lectiu 2015-2019 operarà la següent condició:

• En cas que la seva retribució vigent incorpori la garantia prevista en l'article 1.3 del Conveni Col·lectiu 2015-2019 i en la seva globalitat fos superior al total dels conceptes fixos de taula que li corresponguessin, no tindran dret a la percepció d'aquests, mentre no superin, íntegrament, a les quantitats que vinguessin percebent.

• En el moment en què això succeeixi, serà aplicable la taula salarial vigent a cada moment.

Article 18. *Sistema de productivitat.*

Durant la vigència del present conveni es crea un sistema de productivitat que permeti la percepció d'una prima. De caràcter variable, per un import màxim de 610 EUR anuals, en els termes i amb les condicions que s'estableixin en el contracte programa, ateses les condicions de compliment d'objectius i forma de mesurament d'aquests, així com els criteris d'abonament, que s'assenyalen a continuació.

a) Objectius a aconseguir, tenint cada objectiu que seguidament es ressenyaran, una ponderació del 50% per a aconseguir la percepció de la totalitat de la prima:

• 50% de la prima: l'increment de validacions de persones usuàries de cada any, segons el següent sistema:
- Per a 2022, en comparació amb la mitjana de validacions dels dos anys anteriors.
- Per a la resta d'anys de vigència de la prima, en comparació amb la mitjana de validacions anteriors des de 2020 fins a l'any anterior al de meritació.

• L'altre 50% de la prima: el nivell de satisfacció de les persones usuàries, que haurà de ser superior a 7 per a la seva valoració. Per sota d'aquesta puntuació no es considerarà compliment aquest objectiu.

b) El sistema de productivitat s'aplicarà a tota la plantilla inclosa dins de l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu, a excepció per tant del personal EURO.

c) El criteri d'abonament vindrà determinat de la següent manera:

• 250 EUR en un pagament únic en la nòmina d'abril de l'any següent al de meritació, en funció del nivell de compliment dels citats objectius.
• 300 EUR que s'abonaran prorratejats en 12 mensualitats, com a pagament a compte, durant l'any de meritació. No es té dret a percebre aquest abonament el mes en què la persona treballadora té un procés de IT.
• 60 EUR, que s'abonaran també en la nòmina del mes d'abril, sempre que l'absentisme global de TB no excedeixi del pressupostat en plantilla.

Excepcionalment, per a l'any 2022, es pagarà a compte de l'objectiu de la prima de validacions, 200 EUR en pagament únic per a la nòmina d'octubre, més 250 EUR dels 300 EUR que estan prorratejats en 12 mensualitats, sempre que es compleixin els requisits d'aquest. La resta d'aquest concepte en nòmina d'abril de l'any següent a la meritació.

Tots els pagaments a compte hauran de regularitzar-se amb el tancament definitiu de la consecució dels objectius assenyalats.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 5-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TÍTOL III
Organització i temps de treball

Article 19. *Desplaçament a punts de relleu del personal de conducció en línia i AIC,s*

Es considera temps de desplaçament, al temps estimat que el personal de conducció destina a desplaçar-se entre els punts de relleu en línia i l'CON de referència de cada servei. Per als AIC,s aquest temps de desplaçament es computarà quan iniciïn el servei en carrer i l'hagin de finalitzar en un CON.

A partir de l'1 de gener de 2023, per al personal de conducció en línia es distingirà entre treball efectiu, temps de presència i temps de desplaçament. Els temps de desplaçament, que tindran la consideració de temps de treball, no es tindran en compte per al càlcul de l'horari màxim diari ni de la jornada anual, establerts en Conveni.

Article 20. *Calendari laboral Material Mòbil.*

A partir de l'1 de gener de 2023 seran aplicables les següents condicions en el calendari de Material Mòbil per als col·lectius d'Operaris de MM i Assistència Integral en Ruta:

• Tots els caps de setmana es cobriran amb art. 20 i extraordinari. Aquests seran d'obligat compliment.

• En la situació en la qual una persona treballadora no pugui cobrir la seva jornada de treball en dissabte, diumenge o festiu, per situació sobrevinguda, aquestes s'assignaran a una altra persona treballadora de la llista de voluntàries (Art. 20) publicada en cada CON.

• Els descansos generats per la realització d'art. 20, es gaudiran a la setmana següent de generar-los, en els torns diürns entre dimarts/dijous, en el torn nit normal entre dimarts/divendres, preferentment el divendres si les necessitats del servei ho permeten i en el torn nit avançat entre dimarts/dijous, preferentment el dijous si les necessitats del servei ho permeten.

• En la situació en què per a una persona treballadora un cap de setmana pogués generar 2 descansos art. 20, en la setmana següent es podran assignar aquests 2 descansos, si el servei ho permet. En defecte d'això se li assignarà 1 descans art. 20, en la setmana següent a la generació del mateix i el segon art. 20 la persona treballadora tindrà dret al fet que se li assigni la segona setmana després de la seva generació o a deixar-ho en una bossa pendent per al seu gaudi segons necessitats del servei.

Article 21. *Organització del treball Material Mòbil.*

A partir de l'1 de gener de 2023 i per als col·lectius d'Operaris de MM i Assistència Integral en Ruta seran aplicable les següents condicions en els aspectes que a continuació es detallen:

1. Solapi de torns.

Es realitzarà un avanç de 30 minuts en l'hora d'inici de jornada en torns matí i tarda. Aquest avanç serà del 15% de la plantilla del torn de matí i torn tarda de les especialitats de mecànica i electricitat, de tal manera que el personal que s'inscrigui en aquest 15% iniciarà i finalitzarà la jornada 30 minuts abans de l'horari teòric establert en el calendari de Material Mòbil. En els centres en què el percentatge del 15% no pogués aplicar-se per la població de persones treballadores del centre, s'assignaria un mínim d'1 persona treballadora en torn matí i tarda. Aquestes places de solapi es publicaran en l'escollida general.

2. % avançat.

Amb l'objectiu de reequilibrar els percentatges de grup avançat / normal en un 50%, es proposa realitzar aquest equilibrat assignant a grup normal les noves incorporacions de plantilla, derivades de promocions jubilacions o augments de plantilla, fins a aconseguir una quota del

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 6-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

50%. A partir d'aquí, mantenir el 50% de grup normal i avançat en les escollides d'operaris de material mòbil. Aquest reequilibrat s'aplicaria a totes les incorporacions de plantilla a partir de la signatura de conveni.

3. Tandes de vacances.

S'augmentarà la tanda de vacances a l'agost i es podran variar els percentatges en un + - 5% per situacions d'absentisme o necessitats de servei, tot prèviament pactat en comissió MM.

Tanda 1: 15%
Tanda 2: 20%
Tanda 3: 35%
Tanda 4: 5%
Tanda 5: 10%
Tanda 6: 15%

Article 22. *Calendari Aux. Pati i Flota.*

A partir de l'1 de gener de 2023 el personal Auxiliar de Pati i Flota amb contracte de fins al 60% de la teòrica jornada completa pactada en Conveni Col·lectiu, podrà compactar la mateixa.

S'adjunta com a annex calendari de descansos.

Article 23. *Calendari Cap de Pati.*

A partir de l'1 de gener de 2023 els Caps de pati s'integraran en el calendari actual de T1, Telecomunicacions, Magatzems i afins.

Article 24. *Calendari Tècnics Polivalents.*

A partir de l'1 de gener de 2023 el calendari de treball del col·lectiu de Tècnics Polivalents passarà a tenir les següents característiques:

• Un únic model de descans amb 4 grups (A, B, C i D) que es distribuiran de manera uniforme per CON i franja.
• 82 descansos en cap de setmana.
• 4 setmanes de vacances a l'estiu.
• Eliminació del servei nocturn:
o Inici > 06.00
o Final < 02.00
• Cap de setmana treballo en franja matinal.

40 setmanes hivern (8 cicles de 5 setmanes)

L	M	MI	J	V	S	D
					X	X
					X	X
					X	X
					X	X
			X	X		

i 12 setmanes a l'estiu (3 cicles de 4 setmanes) treballen 2 caps de setmana a l'estiu.

L	M	MI	J	V	S	D
					X	X
					X	X
					X	X
			X	X		

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 7-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 25. *Calendari Agents de Centre.*

Les parts es comprometen a configurar un nou calendari.

TÍTOL IV
Política social

Article 26. *Excedències voluntàries.*

S'amplia l'actual regulació de Conveni Col·lectiu, podent-se sol·licitar per temps no inferior a 21 dies ni superior a 5 anys.

Article 27. *Permís per lactància.*

L'hora de lactància diària podrà ser agrupada de manera que cada 7,43 hores o la part proporcional segons la jornada reduïda pactada, donaran dret al gaudi d'un dia de permís retribuït. Si com a resultat de la compactació no es generés un nombre enter de dies, aquests s'arrodoniran a l'alça per una sola vegada.

Article 28. *Prestacions complementàries d'Incapacitat temporal.*

Se substitueix la totalitat del que es disposa en l'article 60, apartat a) del Conveni Col·lectiu 1998-2001 pel següent redactat:

"Quantia dels Complements.

En tots els processos de malaltia comuna o accident no laboral, des del primer dia, l'Empresa complementarà la prestació per malaltia de l'INSS fins a aconseguir la Base Reguladora individual de cotització per Accident de Treball, corresponent al mes immediat anterior a la data de la baixa, amb l'exclusió de la part corresponent a la prorrata de Pagues Extraordinàries, Treball Extraordinari, Temps de Presència i Hores de Desplaçament, quedant per tant garantits en el 100% tota la resta de conceptes retributius que formin part d'aquesta Base d'Accidents de Treball."

El període d'abonament tindrà una durada màxima de divuit mesos.

Article 29. *Incapacitat permanent total i absoluta*

A partir de la data de signatura del present Conveni, aquelles persones treballadores a les quals se'ls hagués reconegut una Incapacitat Permanent Total per a l'acompliment de la seva professió habitual o una Incapacitat Permanent Absoluta, sense reserva de lloc de treball, i que vegin revisada d'ofici la seva situació amb resultat de denegació de continuïtat de la prestació, podran sol·licitar la seva reincorporació a l'empresa en la mateixa funció que exercissin amb antelació a la baixa, tenint dret a la primera vacant que es produeixi.

Aquest dret només podrà exercir-se quan la revisió de la incapacitat no hagi estat instada per la pròpia persona interessada.

Article 30. *Jubilació parcial.*

Durant la vigència del present Conveni Col·lectiu l'empresa continuarà possibilitant l'accés a la jubilació parcial tal com el realitza des de l'any 2005 a les persones treballadores que compleixin amb els requisits establerts a cada moment per la legislació.

L'empresa realitzarà simultàniament un contracte de relleu indefinit a temps complet. Tindran prioritat aquelles persones treballadores que ocupin plaça amb caràcter temporal.

A partir de la data de la signatura del present Conveni Col·lectiu i amb la finalitat d'aconseguir una major productivitat s'estableixen les següents millores per a les persones que s'acullin a aquest model de jubilació parcial:

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 8-26 | CVE 202210183160 | Data 13-12-2022 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

• Es genera una bossa de dies per a aquelles persones treballadores d'alta en l'empresa des de l'1 de gener de 2003 fins al 31 de desembre de 2019. Aquesta bossa serà de 3 dies per any de servei. A partir d'aquesta data no s'acumularan més dies de llicència.

• El gaudi de la bossa de dies generats per aplicació del paràgraf anterior s'efectuarà de la següent forma:

o A partir de l'1 de gener de 2023, un 40% es pot gaudir, a decisió de la persona treballadora, entre un i tres dies a l'any, d'acord amb la següent fórmula:

- Només es podran gaudir en jornades laborables de dilluns a divendres no coincidents amb Festes Oficials, ni períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa i Nadal. Aquests dies no poden acumular-se.

- Un dia a petició de la persona treballadora. Si el percentatge d'absentisme és inferior al 13% del seu grup, es podrà gaudir d'un segon dia en el mateix any, i fins a tres dies si aquest percentatge és inferior al 10,5%. No obstant això, aquelles persones treballadores que tinguessin 0 dies d'absentisme en els 12 mesos naturals immediatament anteriors podran gaudir del segon dia, si el percentatge d'absentisme del seu grup és inferior al 13,5%.

A aquest efecte s'entendran com a absentisme comptabilitzable aquelles absències que es produeixin per Incapacitat Temporal. Es tindran en compte per al càlcul del percentatge d'absentisme de cada grup les dades corresponents als tres mesos naturals immediatament anteriors acumulats.

o La concessió del dia sol·licitat haurà de realitzar-se almenys amb 5 dies d'antelació al seu gaudi i la seva concessió podrà denegar-se si en el mateix dia coincideixen peticions de gaudi de dies de la bossa per part d'altres persones treballadores del seu mateix centre i funció, que dificultés la cobertura del servei. En tal cas, tindrà dret la persona de major antiguitat.

o La bossa restant es podrà gaudir de la següent forma:

- Sempre que realitzin de manera efectiva el treball en la seva funció habitual en el cas de persona de conducció i operaris de material mòbil, tindran dret al gaudi dels dies restants de la bossa, en un o dos períodes coincidents amb el final del corresponent període treballat, sempre que l'empleat presti serveis efectius tots els dies que li corresponguin.

- La resta del personal haurà de gaudir de la bossa al final d'un únic període.

TÍTOL V
Contractació

Article 31. *Contractació temporal.*

En compliment del que es preveu per l'article 15.2 de l'Estatut de les persones treballadores, la durada màxima del contracte per circumstàncies de la producció s'ampliarà d'acord amb el que estableixi el conveni del sector del transport Mecànic de Viatgers de la província de Barcelona.

TÍTOL VI
Representació col·lectiva

Article 32. *Comitè d'Empresa.*

En tant siguin aplicable les limitacions establertes per l'article 10 del Reial decret llei 20/2012 en matèria de crèdit horari sindical, el Comitè d'empresa i l'empresa assumeixen el compromís de regular les normes de funcionament de les diferents comissions de treball. Amb la finalitat de garantir els drets laborals de la representació social integrant d'aquestes, haurà de valorar-se el temps necessari derivat de l'assumpció d'aquestes funcions representatives addicionals.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 9-26
CVE 202210183160
Data 13-12-2022
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

En el cas que deixi d'estar vigent el que es disposa en el referit article 10 del Reial decret llei 20/2012, quedaran sense efecte els acords als quals s'hagi arribat en aplicació del paràgraf anterior, i entrarà en vigor el que es disposa en l'article 34 del present Conveni Col·lectiu.

Article 33. *Persones delegades sindicals (LOLS)*

Els sindicats que hagin obtingut més del 10% dels vots en les eleccions del Comitè d'empresa o els mes representatius tindran dret a la designació de fins a 8 persones delegades sindicals. Aquestes persones delegades sindicals tindran els drets inherents a la seva condició.

Una vegada entri en vigor el que s'estableix en l'article 34 del present Conveni Col·lectiu, el crèdit que correspongui a les persones delegades LOLS es reduirà del total de la bossa prevista en aquest article.

Article 34. *Crèdit horari.*

A fi de dotar de major eficiència a les relacions laborals dins de l'empresa, es considera que un únic Comitè d'empresa es configura com a millor alternativa a la instauració de Comitès per centres de treball. Per a compensar la reducció del crèdit horari que això suposa i mentre es mantingui un únic Comitè d'empresa, a més del crèdit horari que els correspon als representants unitaris de les persones treballadores, s'acorda la creació d'una bossa addicional de 40.000 hores anuals a distribuir entre les Seccions sindicals, proporcionalment al nombre de representants en el Comitè d'empresa.

Aquesta bossa addicional d'hores deixarà sense efecte qualsevol altre pacte, acord o Conveni anterior relatiu a l'increment del crèdit horari per sobre de l'establert legalment.

TÍTOL VII
Disposicions addicionals.

Disposició addicional primera. Text refós.

Després de l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, s'acorda que en el termini de tres mesos la Comissió paritària aprovarà el Text refós de convenis col·lectius, una vegada finalitzats els treballs de la Taula Tècnica creada a aquest efecte, en compliment en el que es disposa en la pròrroga de Conveni col·lectiu 2020-2021.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 10-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX. TAULA SALARIAL 2022

CONCEPTES SALARIALS		Sub Grup A1		Grup Professional A				Grup Professional B			Grup Professional C		
		Nivell 12	Nivell 11	Nivell 10	Nivell 9	Nivell 8	Nivell 7	Nivell 6	Nivell 5	Nivell 4	Nivell 3	Nivell 2	Nivell 1
1. Salari classificació	Meritació												
Salari Base	Mensual x 12	1.453,19	1.453,19	1.331,62	1.331,62	1.331,62	1.331,62	1.305,40	1.305,40	1.305,40	1.233,31	1.233,31	1.233,31
Complement Lloc de treball	Mensual x 12	1.149,57	1.063,18	909,87	800,09	690,37	580,60	496,52	411,26	326,00	311,35	226,09	140,80
Gratif extra (Abril-Jul-Sepbre)	Per paga	2.602,76	2.516,37	2.241,49	2.131,71	2.021,99	1.912,22	1.801,92	1.716,66	1.631,40	1.544,66	1.459,40	1.374,11
Gratif extra (Desembre)	Per paga	3.087,10	3.000,71	2.685,32	2.575,54	2.465,82	2.356,05	2.237,01	2.151,75	2.066,49	1.955,72	1.870,46	1.785,17
Gratif. de vacances	Anual	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01	1.777,01
TOTAL SALARI ANUAL DE CLASSIFICACIÓ		43.905,46	42.523,22	38.084,68	36.328,23	34.572,72	32.816,38	31.042,82	29.678,62	28.314,53	26.902,59	25.538,50	24.173,87
2. Antiguitat	Meritació												
Import d'1 quadrienni	Anual	1.186,77		1.087,49				1.066,08			1.007,21		
3. *Nocturnitat*	Meritació												
De 0 a 2 quadriennis	Per hora	1,90						1,87			1,74		
De 3 a 4 quadriennis	Per hora	2,04						2,02			1,91		
De 5 a 6 quadriennis	Per hora	2,24						2,19			2,04		
De 7 a 8 quadriennis	Per hora	2,37						2,34			2,23		
De més de 8 quadriennis	Per hora	2,54						2,52			2,35		
Plus torn nit	Mensual x 12	91,14						91,14			91,14		

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 11-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. Plusos i Primes	Meritació					
Plus Conveni Comandam. d'Explotació	Mensual x 12			177,97		
Complement Personal Comandam. d'Explot.	Mensual x 12			43,23		
Plus de cobrament	Mensual x 12				189,11	
Plus de disponibilitat	Mensual x 12	261,18	174,14			
Prima sistema G57	Semestral			474,38	474,38	
Prima Bus Turístic	Mensual x 12				172,83	
Plus horari partit 1 Primera hora	Per hora				7,92	
Plus horari partit 1 Segona hora	Per hora				10,92	
Plus horari partit 1 Tercera hora	Per hora				10,92	
Plus horari partit 2	Per dia				0,66	
Plus horari partit 3	Per hora				0,60	
Prima G72 Festa Oficial	Per dia			41,62	41,62	
Prima G72 Festa Oficial Especial (25/12 o 1/01)	Per dia			129,13	129,13	
C.A.P. Formació continua	Per dia				120,38	

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 12-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Plus Conveni Mies Mat. Mòbil	Mensual x 12			177,97		
Plus Conveni Mies Taller 1	Mensual x 12			120,07		
Prima mecànic de línia	Mensual x 12			153,57	153,57	
Plus enginyeria bus	Mensual x 12			162,96		
Plus de Polivalència	Mensual x 12			153,57	153,57	
Plus Rommi	Mensual x 12			153,57		
Prima Taller 1	Mensual x 12				153,57	
Plus de productivitat	Mensual x 12			68,82	68,82	
Plus VPT	Mensual x 12			111,13	92,62	37,08
Plus festiu treballat	Per dia			22,82	22,82	22,82
Plus dissabte treballat	Per dia			9,16	9,16	9,16
Prima doblatges especials (25/12 o 1/1)	Per dia			227,79	227,79	227,79
Prima festa oficial	Per dia			79,74	79,74	79,74
Canvi dia descans	Per dia				118,61	
Canvi dia descans compensació G72	Per dia				118,61	
Vacances fora de tanda	Anual			512,46	512,46	512,46

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 13-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Prima desplaçament	Per dia			22,82	22,82	22,82
Plus activitats diverses (Jorn lab)	Anual				82,54	
Plus activitats diverses (Fora jorn)	Anual				123,81	
Prima Consolidada	Anual				600,00	600,00
El Plus Incidència / Relleu i el Descans Retribuit, s'abonen a Preu d'hora ordinària						
5. Conceptes Assistencials i Socials	Meritació					
Ajuda escolar (Per fill)	Mensual x 10			28,73	28,73	28,73
Ajuda guarderia (Per fill)	Mensual x 10			98,51	98,51	98,51
Ajuda minusvalides a (Màxima)	Mensual x 12			215,04	215,04	215,04
Ajuda minusvalides a (Mínima)	Mensual x 12			165,40	165,40	165,40
Vinculació empresa 25 anys	Puntual			772,79	772,79	772,79
Vinculació empresa 40 anys	Puntual			965,96	965,96	965,96
Subsidi natalitat	Puntual			12,05	12,05	12,05
Subsidi nupcialitat	Puntual			29,95	29,95	29,95
Auxili defunció	Puntual			15 dies de (SB+Ant+CPTrab+Ad pers)	15 dies de (SB+ Ant+CPTrab+Ad pers)	15 dies de (SB+ Ant+CPTrab+Ad pers)
Temps d'excés sobre jornada						

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 14-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

6. *Hores extres/ Presencia/ Complement.*	Meritació			
Quadriennis				
0	Per hora	28,82	20,60	16,78
1/2	Per hora	29,18	20,86	17,08
1	Per hora	29,53	21,12	17,38
2	Per hora	30,25	21,65	17,99
3	Per hora	30,96	22,17	18,59
4	Per hora	31,67	22,69	19,20
5	Per hora	32,38	23,21	19,80
6	Per hora	33,1	23,74	20,41
7	Per hora	33,81	24,26	21,01
8	Per hora	34,52	24,78	21,62
9	Per hora	35,23	25,30	22,22
10	Per hora	35,95	25,83	22,83
7. Festes doblades	Meritació			
Quadriennis				
0	Per dia	182,43	130,40	106,22
1/2	Per dia	184,71	132,04	108,12
1	Per dia	186,92	133,69	110,02
2	Per dia	191,48	137,04	113,88
3	Per dia	195,98	140,34	117,67
4	Per dia	200,47	143,63	121,54
5	Per dia	204,97	146,92	125,33
6	Per dia	209,52	150,27	129,20
7	Per dia	214,02	153,57	132,99
8	Per dia	218,51	156,86	136,85
9	Per dia	223,01	160,15	140,65

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 15-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

10	Per dia	227,56	163,50	144,51

(Continua en la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 16-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRANSPORTS DE BARCELONA, SA.

TÍTULO I
Disposiciones generales

Sección 1ª
Ámbito, vigencia y denuncia.

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa Transports de Barcelona, SA incluidas en la tabla salarial adjunta, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en el que presten sus servicios.

El personal Euro se regirá por el pacto de traslado acordado al efecto y los acuerdos específicos que afecten a dicho colectivo.

1. En cualquier caso y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 siguiente, quedan excluidos del presente Convenio:

a) Las personas trabajadoras que formen parte del Consell de Direcció.

b) Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura de la Dirección Xarxa Bus, concretamente directores de Área, de Servicio, caps d'Explotació, caps de Material Móvil, caps d'Oficina y altres caps d'Unitat.

c) Las personas trabajadoras que ocupen otros puestos de coordinación técnica o especial responsabilidad, que se determine por el contenido de su puesto de trabajo, como pueden ser caps de Grup Operatiu de Línia, responsables de Coordinació Operativa Nit, responsables técnicos de control de calidad, de proyectos de operaciones, etc.

d) El resto de Directores de Área, Directores de Servicio, Caps d'Unitat y responsables y coordinadores técnicos de especial responsabilidad que desarrollen sus tareas en otros ámbitos fuera de Xarxa Bus.

2. Desde 1 de enero de 2015, dentro del Grupo Profesional A) de Cuadros, se crea un nuevo Subgrupo Profesional A.1. Se incluye en este Subgrupo Profesional al personal que ocupe puestos de trabajo enmarcados en los niveles de clasificación 11 y 12.

3. Las personas trabajadoras que actualmente formen parte de los Grupos 4 y 5 de Colectivo DIT (Directivos y Técnicos) de fuera de Convenio Colectivo, podrán optar voluntariamente por incorporarse respectivamente a los niveles 12 y 11 previstos en el apartado anterior del presente Convenio, sin que este cambio suponga, en ningún caso, la pérdida de poder adquisitivo.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años comprendidos desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Las condiciones económicas y resto de modificaciones introducidas en el presente Convenio tendrán efecto a partir de su firma, excepto que se indique otro momento. Se entenderá automáticamente prorrogado año a año si no mediara denuncia del mismo. En caso de denuncia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio colectivo.

La duración pactada se entenderá sin perjuicio de la vigencia temporal convenida para las medidas que a tal efecto así lo determinen.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 17-26
CVE 202210183160
Data 13-12-2022
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a su terminación o prórroga en curso, mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes a la otra, en los términos y formas legalmente previstos.

Sección 2ª
Compensación, absorción y derecho supletorio.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas convenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían, tanto si derivan de mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, como aquéllas que tengan origen legal.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variaciones económicas en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en este Convenio y únicamente tendrán eficacia práctica en la medida que superen el nivel de Convenio en su cómputo anual.
Artículo 5: Garantía personal.

Se respetarán las situaciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, en la medida en que superen las condiciones económicas recogidas en éste.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El contenido del presente Convenio colectivo constituye una unidad indivisible, por lo que en el supuesto que total o parcialmente, fuere declarado nulo, quedaría sin eficacia en su totalidad, debiendo ser renegociado por las partes firmantes.

Artículo 7. *Derogación de normas y derecho supletorio.*

a) Derogación de normas.

Se entenderán derogados por el presente Convenio colectivo todos los preceptos contenidos en convenios colectivos, laudos, reglamentación de trabajo u otras disposiciones o acuerdos que regulen de forma distinta los conceptos salariales o de otro carácter que se contemplan en el presente.

b) Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio y en la medida en que no se oponga o se vea modificado por el mismo, se estará a lo dispuesto en los Convenios colectivos de empresa 1998–2001, 2002–2004, 2005-2008, 2012-2014, 2015-2019 y prórroga 2020-2021, o acuerdos colectivos vigentes posteriores a 1998, Estatuto de las personas trabajadoras y normativa de carácter general aplicable a la empresa.

Artículo 8. *Comisión paritaria*.

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio, así como el desarrollo de todos los aspectos del Convenio que se difieran a futuras negociaciones o estudios. Esta Comisión estará compuesta por un miembro de cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa en el momento de la firma del presente Convenio que lo haya firmado y en el mismo número por parte de la representación de la Dirección.

Corresponde a esta Comisión conocer y resolver, en su caso, cuantas cuestiones se le planteen en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio. Así mismo podrá adoptar

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 18-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

decisiones respecto de aquellas materias que le hayan sido expresamente atribuidas en el Convenio.

El planteamiento ante esta Comisión del problema de que se trate, se considerará trámite previo necesario antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

El plazo máximo para la convocatoria de reunión de dicha Comisión será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, o se reúna, sin lograrse acuerdo alguno, se considerará realizado el único trámite previo para acceder ante la autoridad laboral o jurisdicción social.

TÍTULO II
Condiciones económicas – Incrementos salariales.

Artículo 9. *Retribuciones salariales para el año 2022.*

Con efectos 1 de enero de 2022 se incrementa la masa salarial en un 3,5 %, modificando el precio de la manera siguiente:

- Incremento del Salario base: 777,30
- Antigüedad: Importe 5 % Salario base
- Nuevo precio de la Prima por cambio de día trabajado en descanso de fin de semana (cambio de sexto/art. 20) : 118,61

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2021 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 10. *Retribuciones salariales para el año 2023.*

Con efectos 1 de enero de 2023 los siguientes conceptos modifican su precio:

- Incremento del Salario base	953,85
- Nuevo precio Plus sábado	16,29
- Nuevo precio Plus festivo	25,40
- Nuevo precio Plus VPT	
Grupos A	137,12
Grupos B	124,78
Grupo C	62,73

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2022 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 11. *Retribuciones salariales para el año 2024.*

Con efectos 1 de enero de 2024 los siguientes conceptos modifican su precio:

- Incremento Salario base	714,72
- Nuevo precio Plus sábado	23,42
- Nuevo precio Plus festivo	27,98
- Nuevo precio Plus VPT	
Grupos A	163,11
Grupos B	156,94
Grupo C	88,38

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2023 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 12. *Retribuciones salariales para el año 2025.*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 19-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Con efectos 1 de enero de 2025 los siguientes conceptos modifican su precio:

- Incremento Salario base	750,28
- Nuevo precio Plus sábado	30,55
- Nuevo precio Plus festivo	30,55
- Nuevo precio Plus VPT	
Grupos A	189,11
Grupos B	189,11
Grupo C	114,02

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2024 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 13. *Criterios de revisión salarial anual.*

Todos los incrementos salariales pactados en el presente Convenio no podrán exceder de los incrementos máximos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. Si los incrementos previstos en el presente Convenio para los próximos años supusieran una variación de la masa salarial superior o inferior al permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la Comisión paritaria deberá revisar dicho incremento para adaptarlo al máximo legal vigente.

Artículo 14. *Abono tiempo desplazamiento a puntos de relevo*.

De acuerdo con la regulación que establece el artículo 19 del presente Convenio, el tiempo de desplazamiento se abonará al precio equivalente al 50% de la jornada ordinaria para 2023, al 75% de la jornada ordinaria para 2024 y al 100% de la jornada ordinaria para 2025.

Artículo 15. *Complemento puesto de trabajo.*

El importe será el establecido en tablas salariales para cada ejercicio sin que su cálculo esté referenciado a otros conceptos salariales.

Artículo 16. *Prima consolidada.*

En cumplimiento de lo establecido en la prórroga de Convenio Colectivo 2020-2021 sobre la integración como salario garantizado de la prima por objetivos para los grupos profesionales B y C, se crea el nuevo concepto Prima consolidada por importe de 600 EUR, que se abonará anualmente en el mes de agosto proporcionalmente a los días contratados en el ejercicio y según el porcentaje de jornada.

Esta prima formará parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 17. *Retribución Subgrupo profesional A1.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y para la plantilla cuya función esté adscrita al Subgrupo Profesional A1 en las tablas salariales y se hubieran incorporado a sus niveles retributivos como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el artículo 1.3 del Convenio colectivo 2015-2019 operará la siguiente condición:

- Caso de que su retribución vigente incorpore la garantía prevista en el artículo 1.3 del Convenio Colectivo 2015-2019 y en su globalidad fuera superior al total de los conceptos fijos de tabla que le correspondieren, no tendrán derecho a la percepción de éstos, en tanto en cuanto no superen, en su totalidad, a las cantidades que vinieren percibiendo.

- En el momento en que eso suceda, será de aplicación la tabla salarial vigente en cada momento.

Artículo 18. *Sistema de productividad*.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 20-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Durante la vigencia del presente convenio se crea un sistema de productividad que permita la percepción de un bonus. De carácter variable, por un importe máximo de 610 EUR anuales, en los términos y con las condiciones que se establezcan en el contrato programa, atendiendo a las condiciones de cumplimiento de objetivos y forma de medición de los mismos, así como los criterios de abono, que se señalan a continuación.

a) Objetivos a alcanzar, teniendo cada objetivo que seguidamente se reseñarán, una ponderación del 50 % para lograr la percepción de la totalidad del bonus:

50 % del bonus: el incremento de validaciones de personas usuarias de cada año, según el siguiente sistema:

- Para 2022, en comparación con el promedio de validaciones de los dos años anteriores.

- Para el resto de años de vigencia del bonus, en comparación con el promedio de validaciones anteriores desde 2020 hasta el año anterior al de devengo.

El otro 50 % del bonus: el nivel de satisfacción de las personas usuarias, que deberá ser superior a 7 para su valoración. Por debajo de esta puntuación no se considerará cumplido dicho objetivo.

b) El sistema de productividad se aplicará a toda la plantilla incluida dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, a excepción por tanto del personal EURO.

c) El criterio de abono vendrá determinado de la siguiente manera:

250 EUR en un pago único en la nómina de abril del año siguiente al de devengo, en función del nivel de cumplimiento de los citados objetivos.

300 EUR que se abonarán prorrateados en 12 mensualidades, como pago a cuenta, durante el año de devengo. No se tiene derecho a percibir este abono el mes en que la persona trabajadora tiene un proceso de IT.

60 EUR, que se abonarán también en la nómina del mes de abril, siempre que el absentismo global de TB no exceda del presupuestado en plantilla.

Excepcionalmente, para el año 2022, se pagará a cuenta del objetivo del bonus de validaciones, 200 EUR en pago único para la nómina de octubre, más 250 EUR de los 300 EUR que están prorrateados en 12 mensualidades, siempre y cuando se cumplan los requisitos del mismo. El resto de este concepto en nómina de abril del año siguiente al devengo.

Todos los pagos a cuenta deberán regularizarse con el cierre definitivo de la consecución de los objetivos señalados.

TÍTULO III
Organización y tiempo de trabajo.

Artículo 19. *Desplazamiento a puntos de relevo del personal de conducción en línea y AIC,s*

Se considera tiempo de desplazamiento, al tiempo estimado que el personal de conducción destina a desplazarse entre los puntos de relevo en línea y el CON de referencia de cada servicio. Para los AIC,s este tiempo de desplazamiento se computará cuando inicien el servicio en calle y lo deban finalizar en un CON.

A partir del 1 de enero de 2023, para el personal de conducción en línea se distinguirá entre trabajo efectivo, tiempo de presencia y tiempo de desplazamiento. Los tiempos de desplazamiento, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo, no se tendrán en cuenta para el cálculo del horario máximo diario ni de la jornada anual, establecidos en Convenio.

Artículo 20. *Calendario laboral Material Móvil.*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 21-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A partir del 1 de enero de 2023 serán de aplicación las siguientes condiciones en el calendario de Material Móvil para los colectivos de Operarios de MM y Asistencia Integral en Ruta:

Todos los fines de semana se cubrirán con art. 20 y extraordinario. Éstos serán de obligado cumplimiento.

En la situación en la que una persona trabajadora no pueda cubrir su jornada de trabajo en sábado, domingo o festivo, por situación sobrevenida, éstas se asignarán a otra persona trabajadora de la lista de persona voluntarias (Art. 20) publicada en cada CON.

Los descansos generados por la realización de art. 20, se disfrutarán a la semana siguiente de generarlos, en los turnos diurnos entre martes/jueves, en el turno noche normal entre martes/viernes, preferentemente el viernes si las necesidades del servicio lo permiten y en el turno noche avanzado entre martes/jueves, preferentemente el jueves si las necesidades del servicio lo permiten.

En la situación en que para una persona trabajadora un fin de semana pudiera generar 2 descansos art. 20, en la semana siguiente se podrán asignar estos 2 descansos, si el servicio lo permite. En su defecto se le asignará 1 descanso art. 20, en la semana siguiente a la generación del mismo y el segundo art. 20 la persona trabajadora tendrá derecho a que se le asigne la segunda semana después de su generación o a dejarlo en una bolsa pendiente para su disfrute según necesidades del servicio.

Artículo 21. *Organización del trabajo Material Móvil.*

A partir del 1 de enero de 2023 y para los colectivos de Operarios de MM y Asistencia Integral en Ruta serán de aplicación las siguientes condiciones en los aspectos que a continuación se detallan:

1. Solape de turnos.

Se realizará un avance de 30 minutos en la hora de inicio de jornada en turnos mañana y tarde. Este avance será del 15% de la plantilla del turno mañana y turno tarde de las especialidades de mecánica y electricidad, de tal manera que el personal que se inscriba en este 15 % iniciará y finalizará la jornada 30 minutos antes del horario teórico establecido en el calendario de Material Móvil. En los centros en que el porcentaje del 15 % no pudiera aplicarse por la población de personas trabajadoras del centro, se asignaría un mínimo de 1 persona trabajadora en turno mañana y tarde. Dichas plazas de solape se publicarán en la escogida general.

2. % avanzado.

Con el objetivo de reequilibrar los porcentajes de grupo avanzado / normal en un 50 %, se propone realizar este equilibrado asignando a grupo normal las nuevas incorporaciones de plantilla, derivadas de promociones jubilaciones o aumentos de plantilla, hasta alcanzar una cuota del 50 %. A partir de ahí, mantener el 50 % de grupo normal y avanzado en las escogidas de operarios de material móvil. Este reequilibrado se aplicaría a todas las incorporaciones de plantilla a partir de la firma de convenio.

3. Tandas de vacaciones.

Se aumentará la tanda de vacaciones en agosto y se podrán variar los porcentajes en un + - 5% por situaciones de absentismo o necesidades de servicio, todo previamente pactado en comisión MM.

Tanda 1: 15 %
Tanda 2: 20 %
Tanda 3: 35 %
Tanda 4: 5 %
Tanda 5: 10 %
Tanda 6: 15 %

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 22-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 22. *Calendario Aux. Pati i Flota.*

A partir del 1 de enero de 2023 el personal Auxiliar de Pati i Flota con contrato de hasta el 60 % de la teórica jornada completa pactada en Convenio colectivo, podrá compactar la misma.

Se adjunta como anexo calendario de descansos.

Artículo 23. *Calendario Cap de Pati.*

A partir del 1 de enero de 2023 los Caps de pati se integrarán en el calendario actual de T1, Telecomunicaciones, Almacenes y afines.

Artículo 24. *Calendario Técnicos Polivalentes.*

A partir del 1 de enero de 2023 el calendario de trabajo del colectivo de Técnicos Polivalentes pasará a tener las siguientes características:

- Un único modelo de descanso con 4 grupos (A, B, C y D) que se distribuirán de manera uniforme por CON y franja.
- 82 descansos en fin de semana.
- 4 semanas de vacaciones en verano.
- Eliminación del servicio nocturno:
 Inicio > 06:00
 Final < 02:00
- Fin de semana trabajo en franja matinal.

40 semanas invierno (8 ciclos de 5 semanas)

L	M	MI	J	V	S	D
					X	X
					X	X
					X	X
					X	X
			X	X		

y 12 semanas en verano (3 ciclos de 4 semanas) trabajan 2 fines de semana en verano.

L	M	MI	J	V	S	D
					X	X
					X	X
					X	X
			X	X		

Artículo 25. *Calendario Agentes de Centro.*

Las partes se comprometen a configurar un nuevo calendario.

TÍTULO IV
Política social

Artículo 26. Excedencias voluntarias.

Se amplía la actual regulación de Convenio Colectivo, pudiéndose solicitar por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 5 años.

Artículo 27. *Permiso por lactancia.*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 23-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La hora de lactancia diaria podrá ser agrupada de manera que cada 7,43 horas o la parte proporcional según la jornada reducida pactada, darán derecho al disfrute de un día de permiso retribuido. Si como resultado de la compactación no se generara un número entero de días, estos se redondearán al alza por una sola vez.

Artículo 28. *Prestaciones complementarias de Incapacidad temporal.*

Se sustituye la totalidad de lo dispuesto en el artículo 60, apartado a) del Convenio Colectivo 1998-2001 por el siguiente redactado:

"Cuantía de los Complementos.

En todos los procesos de enfermedad común o accidente no laboral, desde el primer día, la Empresa complementará la prestación por enfermedad del INSS hasta alcanzar la Base Reguladora individual de cotización por Accidente de Trabajo, correspondiente al mes inmediato anterior a la fecha de la baja, con la exclusión de la parte correspondiente a la prorrata de Pagas Extraordinarias, Trabajo Extraordinario, Tiempo de Presencia y Horas de Desplazamiento, quedando por tanto garantizados en el 100% todo el resto de conceptos retributivos que formen parte de dicha Base de Accidentes de Trabajo."

El periodo de abono tendrá una duración máxima de dieciocho meses.

Artículo 29. *Incapacidad permanente total y absoluta*

A partir de la fecha de firma del presente Convenio, aquellas personas trabajadoras a las que se les hubiera reconocido una Incapacidad Permanente Total para el desempeño de su profesión habitual o una Incapacidad Permanente Absoluta, sin reserva de puesto de trabajo, y que vean revisada de oficio su situación con resultado de denegación de continuidad de la prestación, podrán solicitar su reincorporación a la empresa en la misma función que desempeñaran con antelación a la baja, teniendo derecho a la primera vacante que se produzca.

Este derecho sólo podrá ejercerse cuando la revisión de la incapacidad no haya sido instada por la propia persona interesada.

Artículo 30. *Jubilación parcial.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la empresa continuará posibilitando el acceso a la jubilación parcial tal y como lo realiza desde el año 2005 a las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación.

La empresa realizará simultáneamente un contrato de relevo indefinido a tiempo completo. Tendrán prioridad aquellas personas trabajadoras que ocupen plaza con carácter temporal.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y con el fin de conseguir una mayor productividad se establecen las siguientes mejoras para las personas que se acojan a este modelo de jubilación parcial:

Se genera una bolsa de días para aquellas personas trabajadoras de alta en la empresa desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2019. Dicha bolsa será de 3 días por año de servicio. A partir de dicha fecha no se acumularán más días de licencia.

El disfrute de la bolsa de días generados por aplicación del párrafo anterior se efectuará de la siguiente forma:

A partir del 1 de enero de 2023, un 40 % se puede disfrutar, a decisión de la persona trabajadora, entre uno y tres días al año, de acuerdo a la siguiente fórmula:

- Solo se podrán disfrutar en jornadas laborables de lunes a viernes no coincidentes con Fiestas Oficiales, ni periodos de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad. Estos días no pueden acumularse.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 24-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Un día a petición de la persona trabajadora. Si el porcentaje de absentismo es inferior al 13 % de su grupo, se podrá disfrutar de un segundo día en el mismo año, y hasta tres días si dicho porcentaje es inferior al 10,5 %. No obstante, aquellas personas trabajadoras que tuvieran 0 días de absentismo en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores podrán disfrutar del segundo día, si el porcentaje de absentismo de su grupo es inferior al 13,5%.

A estos efectos se entenderán como absentismo contabilizable aquellas ausencias que se produzcan por Incapacidad Temporal. Se tendrán en cuenta para el cálculo del porcentaje de absentismo de cada grupo los datos correspondientes a los tres meses naturales inmediatamente anteriores acumulados.

La concesión del día solicitado habrá de realizarse al menos con 5 días de antelación a su disfrute y su concesión podrá denegarse si en el mismo día coinciden peticiones de disfrute de días de la bolsa por parte de otras personas trabajadoras de su mismo centro y función, que dificultara la cobertura del servicio. En tal caso, tendrá derecho la persona de mayor antigüedad.

La bolsa restante se podrá disfrutar de la siguiente forma:

Siempre que realicen de forma efectiva el trabajo en su función habitual en el caso del personal de conducción y operarios de material móvil, tendrán derecho al disfrute de los días restantes de la bolsa, en uno o dos períodos coincidentes con el final del correspondiente período trabajado, siempre que la persona trabajadora preste servicios efectivos todos los días que le correspondan.

El resto del personal deberá disfrutar de la bolsa al final de un único período.

TÍTULO V
Contratación

Artículo 31. *Contratación temporal.*

En cumplimiento de lo previsto por el artículo 15.2 del Estatuto de los Personas trabajadoras, la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción se ampliará de acuerdo con lo que establezca el convenio del sector del transporte Mecánico de Viajeros de la provincia de Barcelona.

TÍTULO VI
Representación colectiva

Artículo 32. *Comité de Empresa.*

En tanto sean de aplicación las limitaciones establecidas por el artículo 10 del Real decreto ley 20/2012 en materia de crédito horario sindical, el Comité de empresa y la empresa asumen el compromiso de regular las normas de funcionamiento de las distintas comisiones de trabajo. Con la finalidad de garantizar los derechos laborales de la representación social integrante de las mismas, deberá valorarse el tiempo necesario derivado de la asunción de estas funciones representativas adicionales.

En el supuesto de que deje de estar vigente lo dispuesto en el referido artículo 10 del Real decreto-ley 20/2012, quedarán sin efecto los acuerdos a los que se haya llegado en aplicación del párrafo anterior, y entrará en vigor lo dispuesto en el artículo 34 del presente Convenio colectivo.

Artículo 33. *Personas Delegadas sindicales (LOLS)*

Los sindicatos que hayan obtenido más del 10% de los votos en las elecciones del Comité de empresa o los más representativos tendrán derecho a la designación de hasta 8 personas delegadas sindicales. Estas personas delegadas sindicales tendrán los derechos inherentes a su condición.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 25-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Una vez entre en vigor lo establecido en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, él crédito que corresponda a las personas delegadas LOLS se reducirá del total de la bolsa prevista en dicho artículo.

Artículo 34. *Crédito horario.*

En aras de dotar de mayor eficiencia a las relaciones laborales dentro de la empresa, se considera que un único Comité de empresa se configura como mejor alternativa a la instauración de Comités por centros de trabajo. Para compensar la reducción del crédito horario que ello supone y mientras se mantenga un único Comité de empresa, además del crédito horario que les corresponde a los representantes unitarios de las personas trabajadoras, se acuerda la creación de una bolsa adicional de 40.000 horas anuales a distribuir entre las Secciones sindicales, proporcionalmente al número de representantes en el Comité de empresa.

Esta bolsa adicional de horas dejará sin efecto cualquier otro pacto, acuerdo o Convenio anterior relativo al incremento del crédito horario por encima del establecido legalmente.

TÍTULO VII
Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Texto refundido.

Tras la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se acuerda que en el plazo de tres meses la Comisión paritaria aprobará el Texto refundido de convenios colectivos, una vez finalizados los trabajos de la Mesa Técnica creada al efecto, en cumplimiento en lo dispuesto en la prórroga de Convenio colectivo 2020-2021.

Barcelona, 30 de novembre de 2022
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-12-2022 | CVE 202210183160 | Pàg. 26-26 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona