RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL (TUSGSAL) per als anys 2020-2025 (codi de conveni núm. 08007192011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL (TUSGSAL), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de juliol de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL (TUSGSAL) per als anys 2020-2025 (codi de conveni núm. 08007192011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRANSPORTES URBANOS Y SERVICIOS GENERALES, SAL (TUSGSAL) PARA LOS AÑOS 2020-2025

Capítulo I
Ámbito. Vigencia. Duración. Denuncia y prórroga

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio es de ámbito de empresa y será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de Transportes Urbanos y Servicios Generales, SAL, de las concesiones del servicio público de transporte colectivo urbano de viajeros del Barcelonès Nord y del servicio público de transporte colectivo de viajeros nocturno de Barcelona.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020.

Artículo 3. Duración.

La duración de este Convenio será de seis años, a contar desde su entrada en vigor, finalizando sus efectos el día 31 de diciembre del año 2025.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

La denuncia del Convenio se podrá efectuar por cualquiera de las partes por escrito que presentará a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, cumpliéndose asimismo con los trámites legalmente establecidos al efecto.

En el supuesto de que no fuese objeto de denuncia en la forma y plazo indicados en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en las mismas condiciones que rigieran al término de su vigencia.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 1-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Asimismo, una vez denunciado y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrá la vigencia del Convenio colectivo.

Capítulo II

Prelación de normas. Compensación y Absorción. Vinculación a la totalidad. Garantía personal. Subrogación

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas que regulan las relaciones entre la empresa y su personal son, en primer lugar, las contenidas en este Convenio colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el 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; al convenio colectivo sectorial de trabajo de las empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona (código de convenio número 08004305011994); al acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, aprobado mediante Resolución de fecha 13 de febrero de 2015, publicada en el BOE del día 26 de febrero de 2015; y demás disposiciones de carácter general. En consecuencia, salvo en la aplicación supletoria para aquellas materias no reguladas o que deban negociarse necesariamente en ámbitos superiores, la aplicación del presente Convenio de ámbito de empresa tiene carácter prioritario sobre los demás convenios o disposiciones legales que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito.

Artículo 6. Compensación.

Las condiciones y mejoras que se pactan compensan y sustituyen en su totalidad y con carácter global a las que rigieran anteriormente por disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Artículo 7. Absorción.

Las disposiciones futuras que impliquen variación económica de cualquier concepto retributivo o de condiciones de trabajo, tanto si proceden de disposición legal como de pactos que pudieran resultar vinculantes de otros convenios, serán absorbibles con las condiciones del Convenio de Transportes Urbanos y Servicios Generales, S.A.L., y sólo tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de éste.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Lo pactado en este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de no ser aprobado o ser declarado nulo o ineficaz alguno de los artículos, por sentencia judicial firme o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiendo considerarse nuevamente su contenido; aplicando la retroactividad de lo que tuviera que ser modificado y, en especial, aquello que signifique alteración de los valores económicos como conjunto.

Artículo 9. Garantía personal.

Cualquiera que sea su origen, se respetarán las condiciones personales que por encima de las de este Convenio pueda mantener algún trabajador o trabajadora, computadas en forma conjunta y anual.

Artículo 10. Subrogación.

1 – Subrogación

Tusgsal, en su calidad de adjudicataria de las concesiones del servicio público de transporte colectivo urbano de viajeros del Barcelonès Nord y del servicio público de transporte colectivo de viajeros nocturno de Barcelona, desarrolla su actividad vinculada a concesiones de servicios

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 2-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

de transporte de viajeros urbanos o interurbanos sometidos a procesos de licitación pública, a los que son de aplicación el vigente art. 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público (en adelante LCSP), que determina la obligación del nuevo adjudicatario de subrogarse como empleador cuando una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general imponga al adjudicatario dicha obligación.

Es derecho supletorio del presente convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 5, el sectorial de trabajo de las empresas de Transportes Mecánicos de Viajeros de la provincia de Barcelona (código de convenio número 08004305011994), el cual contempla en su artículo 14 la subrogación; así como el Acuerdo marco estatal en materias del sector de transporte de viajeros por carretera publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015.

Sin perjuicio de lo anterior, con la finalidad de clarificar y facilitar los posibles supuestos de subrogación que se puedan producir, el procedimiento es el siguiente.

2 - Supuestos de subrogación

En el caso de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate total o parcial, así como 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, o de producirse cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de adjudicatario de las concesiones de servicios urbanos o interurbanos regulares (permanentes de uso general) que desarrolla Tusgsal, la nueva empresa o concesionaria, pública o privada, que pase a prestar los citados servicios subrogará a todas las personas trabajadoras de Tusgsal, que directa o indirectamente estén afectas a la explotación de los mismos, y pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta todos los derechos y obligaciones que disfrutaban en Tusgsal.

La subrogación del personal comportará para la empresa entrante el íntegro respeto de todos los derechos, condiciones contractuales y salariales ostentados y que viniera disfrutando el trabajador o la trabajadora de Tusgsal, provenientes tanto del convenio colectivo de empresa como de acuerdos colectivos extraestatutarios o individuales, tales como, con carácter enunciativo, el centro de trabajo, la ruta de servicio, la modalidad de contrato, el grupo y nivel profesional, la jornada semanal y distribución de la misma, el horario y la antigüedad que tuviera reconocidas el trabajador/a en Tusgsal.

En este sentido, tanto Tusgsal como la nueva empresa deberán cumplir lo estipulado en el artículo 130 de la LCSP, en el convenio colectivo de trabajo de las empresas de Transportes Mecánicos de Viajeros de la provincia de Barcelona y 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.

A estos efectos, se considera "conductor/a adscrito/a" u “operador/a bus” a toda persona que realice su trabajo en las rutas del servicio regular permanente de uso general, urbano o interurbano objeto de subrogación.

En relación con el resto del personal perteneciente a talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones con otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio, y por ello sujetos de subrogación, a aquellos empleado/as que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, vinculados directa o indirectamente al servicio concesional afectado.

3 - Personal a subrogar

Sin perjuicio de lo determinado en los apartados precedentes, se producirá la subrogación del personal, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as de Tusgsal en activo que hayan realizado su trabajo en las rutas y/o servicios objeto de subrogación con una antigüedad mínima de seis meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo y con

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 3-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra ruta del servicio o contrata de manera directa o indirecta.

b. Trabajadores/as de Tusgsal que se encuentren en situación de IT, así como quienes se encuentren en excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, incapacidad permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas o similares, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as de Tusgsal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en los apartados b) y e), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de Tusgsal de nuevo ingreso que hayan ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la ruta del servicio, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea a la empresa.

e. Trabajadores pertenecientes a talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones con otras categorías o grupos profesionales, que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, vinculados directa o indirectamente al servicio concesional afectado y que ostenten una antigüedad mínima de seis meses.

4 – Obligaciones de las empresas

1. Todos los supuestos contemplados en el apartado anterior se deberán acreditar documentalmente por Tusgsal a la empresa entrante, mediante los documentos que se detalla en el apartado 5.

El plazo de entrega será, como mínimo, de cinco días y como máximo de quince días (en ambos supuestos naturales), contados a partir del momento en que la empresa entrante o Tusgsal comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse en un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el apartado 5 facultará a la empresa entrante para exigir a Tusgsal la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

2. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, y descansos con respecto a los trabajadores/as:

a. Los trabajadores/as percibirán de Tusgsal sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha del cambio de concesionaria.

b. Los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones correspondientes establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional de Tusgsal, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Tusgsal deberá abonar a la empresa entrante la compensación del importe de los días de vacaciones ya devengados, pero todavía no disfrutados, que serán pagados al trabajador/a por la empresa entrante cuando se produzca el disfrute de los mismos. El plazo de abono de dicha compensación entre empresas se efectuará, como máximo, dentro de los quince días naturales siguientes al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

d. En caso de que se evidencien, con relación a la plantilla afectada, impagos o irregularidades de cualquier tipo en salarios (ya fuesen de convenio o extra convenio), incluidos los posibles

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 4-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

atrasos, los trabajadores/as afectados pasarán igualmente al nuevo adjudicatario sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan tanto a la empresa saliente como entrante.

e. Aún en el supuesto de que se haya visto reducido de forma global el volumen de servicios en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

5 – Documentación para la subrogación

1. A los efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido en el apartado 4, atendiendo el derecho y responsabilidades que la subrogación conlleva hacia los trabajadores/as, Tusgsal deberá suministrar a la adjudicataria entrante una relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: nombre y apellidos, domicilio, teléfono, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados, acreditación de otras licencias retribuidas, cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y decide pasar a la nueva adjudicataria, y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, Tusgsal tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado Tusgsal, o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación a la que pertenece.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados/as, así como de la propuesta de finiquito a entregar a cada trabajador/a.

c. Fotocopia del IDC de cada trabajador/a (Informe de datos para la cotización).

d. Fotocopia de la RNT de la ruta de servicio (relación nominal de trabajadores) de los últimos seis meses.

e. Fotocopia del RLC de Tusgsal (recibo de liquidación de cotizaciones) de los últimos cuatro meses.

f. Partes de IT y/o confirmación del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

g. Asimismo, Tusgsal facilitará al entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social.

h. En el caso de trabajadores/as extranjeros, documento acreditativo del permiso de trabajo y residencia, así como contrato de trabajo.

i. Acta electoral de la que resulte el mandato del Comité de Empresa en el caso de que algún miembro sea subrogado.

j. En el caso de que proceda, cálculo del importe correspondiente a vacaciones a liquidar entre empresas.

k. Copia del Convenio colectivo de Tusgsal y de los acuerdos y/o pactos extra convenio que afecten a los trabajadores/as subrogados.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 5-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

l. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en el que se haga constar que ha recibido de la empresa saliente la liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

m. Toda esta información deberá de estar además segregada por género.

2. En relación a lo establecido en el artículo 130 de la LCSP, y a los efectos de poder valorar correctamente el coste del personal, Tusgsal facilitará toda la documentación recogida en el apartado anterior (5.1) al órgano licitador, dentro de su deber de información y al objeto de garantizar el cumplimiento de las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras de la nueva empresa adjudicataria.

6 - Representación sindical

1. Para cumplir con el derecho de información y consultas, Tusgsal entregará a los miembros del Comité de Empresa y secciones sindicales documentación acreditativa de las personas trabajadoras adscritas en cada momento a cada una de las concesiones que tengan adjudicadas, descritos en los apartados 3º y 4º del apartado 2.

Capítulo III
Comisión Paritaria

Artículo 11. Comisión Paritaria y procedimiento para resolver las discrepancias.

a) Se creará una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros, a razón de tres elegidos por y entre los componentes de cada una de las dos representaciones integrantes de la Comisión Negociadora firmantes del presente Convenio.

Corresponde a esta Comisión conocer y resolver cuantas cuestiones se le planteen en relación con la interpretación y aplicación del Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de dos días a contar desde la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes, disponiendo de un máximo de quince días para tomar las decisiones pertinentes al caso.

El planteamiento ante esta Comisión del problema que se trate se considerará trámite previo antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente. En el supuesto de no reunirse en el referido plazo, se considerará realizado dicho trámite.

Las denuncias individuales que pudieran presentarse y que puedan suponer una modificación sobre lo pactado en el presente Convenio también deberán ser tratadas en Comisión Paritaria. Para poder tomar decisiones será necesario, como mínimo, que estén de acuerdo cuatro de los componentes de dicha Comisión Paritaria.

b) 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.

En el momento en el que la empresa notifique su intención de iniciar el proceso de negociación, lo comunicará necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión Paritaria del Convenio.

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 TLC. La pregunta sometida a arbitraje consistirá en solicitar el pronunciamiento, de si la empresa reúne las condiciones económicas, técnicas,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 6-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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.

Capítulo IV
Condiciones económicas

Sección Primera
Salario base

Artículo 12. Salario base.

Con la consideración de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo, sin atender a los diferentes complementos salariales, el salario base para las distintas categorías profesionales tendrá los valores que se detallan en el Anexo 2 del presente Convenio colectivo, correspondientes al año 2018, que experimentará el incremento salarial aplicable para cada uno de los años sucesivos de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, y generará los atrasos pertinentes de forma retroactiva.

Sección Segunda
Complementos personales de salario

Artículo 13. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá, como máximo, en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10%, en ambos casos calculados sobre los respectivos salarios bases y con un tope máximo del 60%.

Sección Tercera
Complementos de puesto de trabajo

Artículo 14. Plus complemento puesto de trabajo.

Con la consideración de complemento salarial de puesto de trabajo, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa percibirán un plus, en función de su categoría profesional, y en la cuantía que se define en el Anexo 3 del presente Convenio colectivo, correspondientes al año 2018, que experimentará el incremento salarial aplicable para cada uno de los años sucesivos de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, y generará los atrasos pertinentes de forma retroactiva.

En la categoría de operador/a bus el mismo tiene su origen en el plus conductor perceptor que se definía para los conductores que realizaban simultáneamente las funciones de conducir y cobrar, así como todas aquellas encomendadas a la firma del convenio. Para el resto de categorías, el presente plus tiene su origen en el plus de actividad.

Este complemento se devengará por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas.

Artículo 15. Plus nocturnidad.

Con independencia de su naturaleza, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana tendrán una retribución específica, en función de su categoría profesional.

Artículo 16. Plus Tusgsal.

Este complemento salarial sustituye a los conceptos “plus fundador A” y “plus fundador B”, que tiene como referencia los convenios colectivos firmados en los años 1997, 1998, 1999 y 2000, en sus artículos 15 y 16. Este plus lo percibirán todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa con independencia del momento de ingreso en la misma y su cuantía será la que se fija en el Anexo 2 del presente Convenio, correspondientes al año 2018, que experimentará el

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 7-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

incremento salarial aplicable para cada uno de los años sucesivos de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, y generará los atrasos pertinentes de forma retroactiva.

La cuantía de este plus se computará para las pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 17. Plus Convenio.

Con la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo, el plus de convenio para las distintas categorías profesionales contempladas en el Convenio tendrá los valores que se indican en en el Anexo 2 del presente Convenio colectivo, correspondientes al año 2018, que experimentará el incremento salarial aplicable para cada uno de los años sucesivos de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, y generará los atrasos pertinentes de forma retroactiva.

El plus convenio se acuerda como estímulo de la actividad, dedicación y atención del trabajador o trabajadora al conjunto de labores que componen el cometido que tenga asignado en la empresa, así como, en su caso, por el cuidado y mantenimiento de los vehículos y material.

Artículo 18. Plus funcional.

Todas las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en turnos o servicios que tengan la consideración de noche, percibirán, con independencia de la naturaleza de dichos turnos o servicios, un plus específico por importe de 198’06 EUR mensuales (valor correspondiente al año 2018. Tendrá la consideración de turno o servicio de noche aquel que se realice, al menos, un 50 por ciento de la jornada laboral dentro de la franja horaria de 22 a 06 horas.

Para el año 2019, y siguientes de vigencia, el valor plus funcional experimentará un porcentaje de incremento según lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio colectivo.

Artículo 19. Plus de jornada partida.

Todos los trabajadores y trabajadoras que tengan asignada por turno jornada partida percibirán la cantidad de 5’11 EUR/hora en el año 2018, por el intervalo comprendido entre el fin de un servicio y el inicio del siguiente dentro del día natural.

En el año 2019 y siguientes de vigencia, el valor del plus de jornada partida experimentará un porcentaje de incremento según lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio colectivo .

Artículo 20. Plus Domingo.

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen una jornada laboral de seis días a la semana, y entre éstos trabajen el domingo, percibirán por dicho día trabajado la cantidad de 17’36 EUR en el año 2018.

En el año 2019 y siguientes, el valor del plus domingo experimentará un porcentaje de incremento según lo dispuesto en el art. 27 del Convenio Colectivo .

Artículo 21. Plus disponibilidad permiso “D”.

Las personas trabajadoras del departamento de taller y de logística y sistemas, con categoría de oficiales/as de 1ª, 2ª, 3ª y mozos/as, que posean vigente el permiso de conducir de clase “D”, que habilita la conducción de autobuses, y pongan el mismo a disposición de la empresa, percibirán una compensación económica de 400 EUR anuales, distribuidos en doce mensualidades.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 8-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El valor de este plus experimentará, durante la vigencia del convenio, un porcentaje de incremento según lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio colectivo.

Artículo 22. Plus de no siniestralidad y no absentismo.

La empresa destinará un 10% del total de los incentivos variables no consolidables a aquellos trabajadores con categoría profesional de operador/a bus que más contribuyan a la consecución de los incentivos a la calidad en la prestación del servicio. La empresa garantiza una cantidad mínima de 100.000 EUR, supeditada a la reducción de los costes vinculados a la siniestralidad y el absentismo.

Al respecto, la representación de la empresa y la social se comprometen a elaborar un procedimiento vinculado a distintos factores, tales como siniestralidad, absentismo, atención al cliente, etc., en el que se fijen los criterios que deben tenerse en cuenta para determinar a qué personas y en qué proporción les corresponderá percibir anualmente una paga especial, de carácter variable y no consolidable, denominada plus de no siniestralidad y no absentismo.

Sección Cuarta
Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

A todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se les abonará una gratificación extraordinaria en marzo, junio y diciembre, que se harán efectivas los días 15 de los respectivos meses, calculadas a razón de treinta días de salario base, antigüedad, plus convenio y plus Tusgsal, proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año natural.

Artículo 24. Paga de septiembre.

Asimismo, les será abonada una paga extraordinaria de septiembre, calculada con los mismos criterios que las otras pagas extraordinarias a excepción de la antigüedad. Esta paga se hará efectiva el día 15 de septiembre.

Sección Quinta
Suplidos

Artículo 25. Dietas.

A todos aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada laboral en el servicio diurno los días 25 de diciembre (Navidad) y/o 1 de enero (Año nuevo), y en el servicio Nit bus igualmente a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen su jornada laboral los días 24 de diciembre (Nochebuena) y/o 31 de diciembre (Nochevieja), se le abonarán las siguientes dietas:

El valor de la dieta en el año 2018 para el servicio diurno es de 65,13 EUR, y para el servicio nocturno de 81,04 EUR.

El valor de la misma para el año 2019 y siguientes experimentará un incremento según lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio colectivo.

Sección Sexta
Retribución de fiestas y descanso semanal no disfrutado.

Artículo 26. Trabajo en día de descanso semanal y festivo.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga que prestar servicios en su día de descanso semanal o en día de fiesta abonable, optará por el correspondiente día de descanso compensatorio dentro de los 30 días siguientes, disfrutándose en un día de la semana igual al que se trabajó, o su compensación económica evaluada en una cantidad a tanto alzado, que para la categoría de operador/a bus es de 151’97 EUR y está vigente desde 1 de enero 2018.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 9-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Dicha cantidad a tanto alzado está determinada por la totalidad de los conceptos salariales que conforman el valor de la hora ordinaria, individualmente considerada, atendiendo a la categoría profesional y antigüedad de cada trabajador.

En el año 2019 y siguientes, el valor de dicha compensación económica experimentará un incremento según lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio colectivo.

Sección Séptima
Incremento del Convenio

Artículo 27. Incremento del Convenio.

Durante la vigencia del Convenio, incluidas sus posibles prórrogas, las tablas salariales experimentarán un incremento igual al porcentaje que, sobre los mismos conceptos aplicables a este Convenio, experimente a su vez el convenio provincial del sector o subsector del transporte urbano de la provincia de Barcelona.

En consecuencia, el porcentaje de incremento de los conceptos que figuran en el presente Convenio de empresa será igual al experimentado en el convenio provincial del sector o subsector del transporte urbano de la provincia de Barcelona en los siguientes conceptos: salario convenio, plus conductor-perceptor, plus nocturnidad, quebranto de moneda y bolsa de vacaciones. De estos conceptos se extraerá el porcentaje global a aplicar.

Sección Octava
Incentivos variables no consolidables

Artículo 28. Incentivos variables no consolidables.

En el marco de las concesiones administrativas adjudicadas a la empresa Tusgsal se establecen, en el pliego de cláusulas técnicas y administrativas de las mismas, un conjunto de incentivos a la calidad en la prestación del servicio adjudicado.

Del conjunto de incentivos económicos a la calidad que por la AMB sean abonados anualmente a la empresa Tusgsal, por el cumplimiento de objetivos establecidos en los pliegos de cláusulas técnicas y administrativas de las concesiones del servicio público de transporte colectivo urbano de viajeros del Barcelonès Nord y del servicio público de transporte colectivo de viajeros nocturno de Barcelona, se destinará:

a. Con el fin de reducir la siniestralidad y el absentismo, un 10% del total de incentivos a los operadores/as bus para garantizar el cumplimiento de los acuerdos en materia de no siniestralidad y no absentismo. En todo caso, cuando la cantidad resultante sea inferior a 100.000 EUR y siempre y cuando se haya conseguido un ahorro en costes asociados a la siniestralidad y el absentismo igual o superior al referido importe, la empresa garantizará dicha cuantía.

La cuantía resultante e individualizada, se percibirá en concepto de plus no siniestralidad y no absentismo regulado en el artículo 22.

b. Un 50 por ciento del total de incentivos a las personas trabajadoras, que será abonado anualmente mediante una paga especial de incentivos de carácter variable y no consolidable.

c. En el supuesto de devengarse, la cuantía total que resulte se distribuirá entre todos los trabajadores y trabajadoras que mantengan vigente su relación laboral en la fecha de pago, en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior, y será abonada el día 15 de noviembre del año siguiente.

La paga especial de incentivos, cuyos criterios de composición vienen determinados en el acuerdo de fecha 17 de diciembre de 2012, se circunscribe única y exclusivamente a los

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 10-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

incentivos percibidos por la empresa en virtud de lo establecido, en este sentido, en el pliego de cláusulas; nunca en referencia a los beneficios que la empresa pudiera obtener.

En la medida que será cotizable a la seguridad social, se detraerá de la misma el coste que para la empresa supone la cotización de la meritada paga.

Capítulo V
Jornada laboral, vacaciones

Artículo 29. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1667 horas de trabajo efectivo para el año 2020, que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, podrán ser distribuidas de forma irregular en cómputo mensual.

Para la categoría operador/a bus se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia. Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición 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.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador o trabajadora se encuentre a disposición sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera en terminales u otros similares. Se establece el concepto "garantía tiempo de presencia" de veinte minutos por día laborable, asumiendo expresamente, ambas partes, el compromiso para su recíproco cumplimiento. El tiempo de presencia no podrá exceder en ningún caso de 20 horas semanales de media en un período de referencia de un mes, que no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

En cualquier caso, para la categoría operador/a bus 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, si la jornada efectuada durante el día superase las 9 horas y 30 minutos, el tiempo sobrepasado sería considerado en exceso o adicional y directamente abonado como hora extraordinaria, sin necesidad de acudir al cómputo mensual.

Asimismo, el exceso de horas que resultase de la suma de las jornadas de trabajo correspondientes a cada día de trabajo, será retribuido, mensualmente, en concepto de tiempo de presencia, que será compensado con períodos equivalentes de descansos retribuidos.

Corresponde a la empresa organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de los servicios.

Con respecto a los períodos de conducción y descanso, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

A los efectos del cálculo del valor del tiempo de presencia y garantía tiempo de presencia, ambas partes acuerdan abonar una cantidad a tanto alzado de 18’80 EUR/hora en 2018. Para el año 2019 y siguientes experimentará un incremento según lo dispuesto en el art. 27 del presente Convenio colectivo.

Artículo 30. Horarios.

Los turnos en que se halla programada la distribución de los servicios en cada área será objeto de negociación con el Comité de Empresa en el momento de la confección del cuadro horario anual.

Artículo 31. Descanso semanal y fiestas.

El disfrute de descanso semanal o el compensatorio de fiestas no recuperables serán fijados, conjuntamente con el Comité de Empresa, mediante un cuadro individualizado.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 11-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 32. Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute anual de 31 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán por años naturales, contados proporcionalmente a partir del siguiente al día de ingreso.

Entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establecerá el cuadro de vacaciones siguiendo criterios de rotatividad.

Cuando el periodo fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o al disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una bolsa de vacaciones, de naturaleza salarial, cuyo valor se establece en el Anexo 3 del presente Convenio colectivo, o parte proporcional en función de la antigüedad en la empresa, que se percibirá el mes anterior al que se disfruten las vacaciones de verano. Como quiera que las cuantías del Anexo corresponden al año 2018, experimentarán el incremento salarial aplicable para cada uno de los años sucesivos de vigencia del Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, y generará los atrasos pertinentes de forma retroactiva

Artículo 33. Licencias.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

a. Diecisiete (17) días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o unión de parejas de hecho del trabajador/a, legalmente constituida mediante registro o formalización de la relación en escritura pública ante notario. El momento de inicio del disfrute de dicho permiso será a elección de la persona trabajadora, siempre dentro del periodo de los seis meses posteriores al hecho causante y deberá solicitarse con una antelación mínima de dos meses.

b. Cuatro (4) días naturales consecutivos en el caso de nacimiento de hijo o hija del trabajador, adopción o acogimiento.

Cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de Cataluña por tal motivo, el permiso se podrá ampliar hasta dos (2) días naturales más, que harán un total de seis (6) días naturales.

El inicio del disfrute coincidirá con la finalización de las dos primeras semanas obligatorias del permiso de paternidad posterior al parto, o bien, con la finalización del periodo de paternidad integro.

c. Dos (2) días temporales, consecutivos o alternos, en los casos de:

- Enfermedad grave e intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Intervención quirúrgica sin hospitalización que se realice en una Unidad de Cirugía Mayor Ambulatoria (CMA) de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 12-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, si así es prescrito por el servicio médico que le atiende o, en su defecto, por valoración del servicio médico de la empresa, salvo prueba en contrario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entiende por reposo domiciliario toda situación que comporte, para el intervenido quirúrgicamente, la necesidad imperiosa de ser asistido en su domicilio por otra persona.

- Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga que desplazarse fuera de Cataluña por tales motivos, el permiso se podrá ampliar hasta cuatro días temporales más, que harán un total de seis días temporales.

El momento de inicio del disfrute de dichos permisos será a elección de la persona trabajadora, siempre dentro del periodo de 15 días naturales consecutivos al hecho causante, salvo cuando se trate de hospitalización, en que el permiso podrá disfrutarse de forma consecutiva inmediatamente al producirse el alta hospitalaria. En todos los supuestos, el trabajador/a tendrá la obligación de comunicar el hecho causante en el momento que se produzca el mismo.

d. Un (1) día natural por traslado de domicilio habitual. Este permiso será a elección de la persona trabajadora siempre dentro del periodo de 15 días naturales consecutivos, anteriores o posteriores, a la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio.

e. Un (1) día natural por matrimonio o unión de parejas de hecho de hijos o padres del trabajador/a legalmente constituida mediante registro o formalización de la relación en escritura pública ante notario.

f.Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g. Un (1) día natural para el trabajador/a, previa justificación, para someterse a prueba diagnóstica que requiera sedación total.

h. Un (1) día temporal por estancia de más de 10 horas ininterrumpidas en un box del servicio de urgencias de la sanidad pública, de padres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a. Si transcurridas dichas horas hubiera hospitalización se añadirá un día temporal más.

i.Un (1) día natural, previa justificación, para asistir a exámenes para la obtención de titulación académica (ESO, Bachillerato, ciclos formativos o estudios universitarios).

j.Cuando un trabajador/a tenga que comparecer, fuera de su jornada laboral, al juzgado por motivos de incidentes relacionados con su actividad en el puesto de trabajo se le abonará el tiempo invertido. Las personas trabajadoras que realicen su jornada en el turno de noche podrán optar por el abono del tiempo invertido para ese cumplimiento, previa justificación, o bien detraerse de la jornada posterior el tiempo invertido, e incluso la totalidad de la jornada con el consiguiente descuento, en este caso, de las horas no realizadas una vez efectuada la compensación del referido tiempo invertido.

k. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de una hora, para el cuidado del lactante durante los dos meses posteriores a la finalización del permiso de maternidad y, seguidamente, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones de media hora, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad durante los dos meses posteriores a la finalización del permiso de maternidad o acumularlo en jornadas completas de descanso. Dicha acumulación se contabilizará, atendiendo al calendario laboral de la trabajadora, a razón de dos horas por jornada de trabajo los dos meses posteriores a la

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 13-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

finalización del permiso de maternidad, y de una hora por jornada de trabajo el resto de los meses.

Los trabajadores/as cuya jornada laboral se desempeñe en el turno de noche, podrán disfrutar la licencia en la víspera, en aquellas situaciones programadas con anterioridad que den derecho a la misma.

En los casos anteriormente detallados, el trabajador o trabajadora percibirá el salario base, plus de convenio, antigüedad, plus Tusgsal y plus complemento puesto de trabajo.

Se entiende por día temporal el período de 24 horas, de forma que el trabajador o trabajadora dispone de licencia desde el momento en que abandona su puesto de trabajo por la causa objeto de la licencia hasta la misma hora del día siguiente, momento en el cual deberá incorporarse a su puesto de trabajo.

Para la categoría de operador/a bus, en aquellos casos en que no se tenga asignado turno atendiendo a las normas de organización del servicio, tras la incorporación después de los días temporales de licencia se respetará la consideración del turno realizado el día que se produjo el hecho de la licencia. En caso de que por necesidades del servicio no pueda realizarse el mismo, la empresa abonará aquellas horas que en detrimento de la licencia se puedan producir.

Permisos no retribuidos:

a. El trabajador/a, previo aviso en tiempo y forma y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo para acompañar a la visita médica tanto a sus hijos/as menores de 18 años como a sus padres.

Para estos permisos se dispondrá de hasta 12 horas laborales anuales, con un máximo de 3 horas de ausencia por cada uno de ellos.

b. Un (1) día de asuntos personales. La solicitud deberá realizarse con un preaviso mínimo de 72 horas. Para el disfrute de dicho día, quedan excluidos los fines de semana y festivos laborales y, en cualquier caso, prevalecerán las necesidades del servicio.

Capítulo VI
Derechos colectivos de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 34. Licencias a cargos sindicales.

Con relación al número de horas que determina el artículo 68 del Real decreto legislativo 2/2015, en su apartado e), para el ejercicio de las funciones de representación de los miembros del Comité de Empresa, se conviene que dispongan de 4 horas más respecto a las estipuladas en dicho artículo, pudiendo ser acumulables mensualmente en su totalidad cuando lo soliciten por acuerdo todos los miembros del comité de empresa pertenecientes a la misma central sindical.

Artículo 35. Secciones sindicales.

Mejorando las condiciones establecidas en convenio provincial de Transporte Mecánico de Viajeros, se reconocerán las secciones sindicales de aquellos sindicatos que superen el 10 por 100 de afiliados del total de la plantilla, que dará derecho a un delegado.

Asimismo, e igualmente como mejora de la legislación vigente, por cada cien trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato se reconocerá un delegado sindical, con las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 36. Cuota sindical.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 14-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La dirección descontará mensualmente al trabajador que lo solicite de forma expresa y por escrito, el importe de la cuota sindical que tenga establecida la central sindical a que esté afiliado.

La solicitud deberá autorizar expresamente a la dirección de la empresa para que pueda proceder a la retención de las cuotas, detallándose el período, cuantía, central sindical y forma de abono.

Artículo 37. Afiliación sindical.

En los supuestos en que no se haya solicitado el descuento de la cuota prevista en el artículo anterior, y en aras de la debida seguridad jurídica en las relaciones de trabajo, para que se reconozca por la empresa la condición de afiliado a un sindicato por parte de un trabajador deberá mediar comunicación fehaciente de este en tal sentido.

Artículo 38. Uniformes.

Todo el personal tiene derecho a uniforme y la obligación de utilizarlo. La comisión existente al efecto se encargará de promover la composición del mismo de acuerdo con las posibilidades que ofrece la empresa y las necesidades racionales del personal, respetándose siempre el criterio de mantener, cuanto menos, el referente actual respecto a modelo y calidad del uniforme.

Se entregará, previa solicitud, a cada operador bus una cartera para facilitar la gestión de la documentación, billetaje, liquidación y aquellas otras que les sean propias.

Dicha cartera será considerada parte integrante del uniforme y, por lo tanto, de uso obligatorio, incurriendo en responsabilidades por su no utilización. La duración de su uso será de cuatro años.

Capítulo VII
Privación del permiso de conducir. Multas no imputables al conductor.

Artículo 39. 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 prestando un servicio para la misma, y tiene lugar un accidente de tránsito a causa del servicio, ello no impedirá que se continúe percibiendo el salario que tiene asignado el trabajador o trabajadora según su categoría en ese momento, pudiendo la empresa 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 conductor, ingestión de drogas o alcohol, u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

La empresa concertará una póliza de seguro con una compañía del sector que cubra la retirada temporal del permiso de conducir de los trabajadores y trabajadoras de Tusgsal con la categoría profesional operador/a bus.

Asimismo, en el caso de retirada temporal del carné de conducir, el trabajador o trabajadora podrá solicitar una excedencia por el tiempo que dure la misma, con los mismos efectos y requisitos que se recoge en la legislación vigente.

Artículo 40. Multas no imputables al operador/a bus.

En el supuesto de que a un operador/a bus, dentro de la jornada laboral y conduciendo un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y estrictas necesidades del servicio, le sea impuesta una multa por la autoridad competente o sus agentes, su importe será íntegramente compensado por la empresa. A fin de valorar la existencia de causas ajenas a su voluntad y estrictas necesidades del servicio, se creará una comisión deliberadora y no vinculante compuesta por dos representantes de los trabajadores a propuesta del Comité de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 15-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Empresa y dos representantes de la empresa. No obstante, la decisión final corresponderá a la empresa.

En caso de que el pago de las sanciones recaiga en el operador/a bus, las cantidades a satisfacer podrán ser anticipadas por la empresa y compensadas de acuerdo con el trabajador.

Capítulo VIII
Acción social

Artículo 41. Promoción de medidas para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Todas las partes comparten los valores promovidos desde los poderes públicos para la provisión de mecanismos que hagan posible la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, impulsados definitivamente con la promulgación de la Ley de Igualdad.

Los trabajadores y trabajadoras que realizan una jornada semanal de seis días, de lunes a domingo, disfrutan de un día de descanso a la semana. En atención a las medidas anteriormente expuestas, se acuerda que, en el servicio diurno, disfrutarán de catorce (14) días de descanso adicional dando como resultado, junto con el descanso semanal, el disfrute de 14 fines de semana completos en el calendario laboral anual. Los adscritos al servicio Nit bus disfrutarán de catorce (14) días de descanso adicional en fin de semana, de tal forma que, cuando les corresponda disfrutar del descanso semanal el viernes noche, se le añadirá, como día de descanso adicional, el sábado noche.

Artículo 42. Renovación del permiso de conducir.

La empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación de los permisos de conducir de los trabajadores y trabajadoras, siempre que se cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

a) Que el permiso se refiera únicamente al profesional que habilite para la conducción de autobuses.

b) Que tengan dicho permiso de conducir a disposición de la empresa y estén vinculado al proceso de producción.

c) Que la utilidad del citado permiso para la empresa haya sido superior al 50 por 100 de su duración con anterioridad a su caducidad o vencimiento temporal, y que de futuro sea, como mínimo, en igual porcentaje, excepto en los supuestos de incapacidad o jubilación.

Si la relación laboral finalizase con anterioridad a haberse consumido el 50 por 100 de utilidad posterior a la renovación, la empresa detraerá la parte proporcional del tiempo que restase hasta su vencimiento.

Igualmente, la empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación del permiso de conducir de la clase D al personal que ha de disponer del mismo para la realización de sus tareas. En cuanto a los permisos de conducir de la clase B, la empresa sufragará los gastos que se deriven de la renovación a todos los trabajadores y trabajadoras que realizan tareas que comportan la utilización de vehículos de la empresa. Su abono se realizará en función del porcentaje de utilización en el período de validez del permiso de conducir correspondiente. Esta situación comporta la obligación del personal de realizar las tareas que se le encomienden, en el marco de su categoría profesional, y de ponerlos a disposición de la empresa para la realización de dichas tareas.

Artículo 43. Servicios jurídicos.

La empresa pondrá a disposición de todo el personal un servicio de defensa jurídica que le asista en los supuestos de agresiones que puedan derivarse, única y exclusivamente, de actos de servicio.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 16-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Si en el correspondiente juicio resultare indemnización a favor del trabajador, de dicha cantidad se detraerán las costas originadas.

Artículo 44. Mejora voluntaria de la acción protectora de la seguridad social en situación de I.T.

En los supuestos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de que se derive, que requiera al trabajador ser intervenido quirúrgicamente y por este motivo ser internado en un centro médico-hospitalario, o que requiera intervención quirúrgica ambulatoria, y previo dictamen vinculante de los servicios médicos de la empresa, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la seguridad social a que el trabajador tuviere derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien de la base reguladora de la prestación en cuestión, exclusivamente durante el período de internamiento en el centro médico-hospitalario y durante un máximo de quince días una vez abandone el centro en el periodo de convalecencia.

Para los casos de accidente no laboral, y dentro de los mismos términos del apartado anterior, el período en el que la empresa abonará dicho complemento durante la convalecencia será de treinta días.

La empresa complementará, igualmente, el cien por cien en los supuestos de accidente de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal por causa de enfermedad grave, que requiera al trabajador ser internado en un centro médico-hospitalario, y previo dictamen vinculante de los servicios médicos de la empresa, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la seguridad social a que el trabajador tuviere derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien de la base reguladora de la prestación en cuestión, exclusivamente durante el período de internamiento en el centro médico-hospitalario y durante un máximo de quince días una vez abandone el centro durante la convalecencia.

En la primera baja de cada año, los tres primeros días por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará un complemento a las prestaciones reglamentarias de la seguridad social a que el trabajador o trabajadora tuviere derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien de la base reguladora de la prestación en cuestión.

Artículo 45. Premio de permanencia y didelidad.

Se acuerda el establecimiento de un premio de permanencia y fidelidad de 10.235'18 EUR, para los supuestos de cese voluntario de los trabajadores y trabajadoras de más de 55 años y con una permanencia ininterrumpida de más de 15 años en la empresa.

Dicho premio se hace extensivo, asimismo, a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan una permanencia ininterrumpida de más de 15 años en la empresa a quienes les sea reconocida, mediante resolución administrativa o sentencia judicial, una incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez.

Igualmente, se hace extensivo dicho premio a aquellos trabajadores y trabajadoras de más de 50 años que tengan una permanencia ininterrumpida de más de 20 años en la empresa a quienes les sea reconocida, mediante resolución administrativa o sentencia judicial, una incapacidad permanente en grado de total.

En los supuestos de jubilación parcial, dicha cantidad será máxima en función del porcentaje de antigüedad ostentado, detrayéndose de la misma el importe que corresponda conforme a lo establecido en el acta de acuerdos definitivos de la Comisión Negociadora de fecha 12 de julio de 2019.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 17-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El valor del premio es de 10.235’18 EUR, cuantía correspondiente al año 2018 que se incrementará con las revalorizaciones aplicables sobre la misma para 2019 y años siguientes, de conformidad con lo dispuesto en el art. 27 del presente convenio colectivo.

Artículo 46. Seguro de muerte o incapacidad permanente, derivada de accidente laboral o no laboral.

Para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente derivada de accidente laboral o no laboral, la empresa tiene concertada una póliza con una compañía aseguradora que, en caso de muerte, abonará a los derechohabientes del trabajador una cantidad indemnizatoria por importe de 33.055'66 EUR; y en caso de incapacidad permanente la indemnización para el declarado inválido será, según el grado reconocido, del siguiente importe:

- 33.055'66 EUR por gran invalidez
- 33.055'66 EUR por incapacidad absoluta
- 12.020'24 EUR por incapacidad total

Artículo 47. Permiso de asistencia médica.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un máximo de 12 horas laborales anuales retribuidas para asistir a consulta médica de cabecera, con un máximo de tres horas por visita y previa justificación de la misma.

Consumido dicho crédito horario, los permisos de visita que pudieran concederse no tendrán el carácter de retribuidos.

La asistencia a la consulta del médico especialista del servicio público de salud, ordenada por el médico de cabecera, se realizará por el tiempo indispensable y, en todo caso, por un máximo de tres horas. El trabajador deberá presentar a la empresa el preceptivo justificante de la derivación al médico especialista, así como la justificación posterior de la asistencia al mismo.

Artículo 48. Revisión médica.

Atendiendo a la actividad específica de transporte público de viajeros que realiza la empresa, se considera de especial relevancia para la debida seguridad del trabajador, así como de otras personas relacionadas con los servicios prestados, el estado de salud de los miembros de la plantilla. Por ello, se establece una revisión médica periódica, en función de los riesgos y de las circunstancias de cada trabajador, de carácter obligatorio para todo el personal afectado por el presente Convenio.

La empresa organizará y asignará los turnos de asistencia a la revisión médica, que podrán o no coincidir con la jornada laboral. No obstante, dado el carácter obligatorio de dicha revisión, si la misma tuviese que realizarse fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido será retribuido como jornada ordinaria o compensado con descanso equivalente en el siguiente día laborable, a elección de la empresa.

La negativa injustificada y reiterada del trabajador, por un máximo de tres veces en un año natural, de someterse a dicha revisión será considerada como falta laboral.

Asimismo, se llevará a efecto un chequeo médico completo cada 3 años, de carácter voluntario, para aquellos trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años que así lo soliciten.

Artículo 49. Absentismo.

Las partes acuerdan que la empresa quedará facultada para efectuar las comprobaciones que considere oportunas en relación con los procesos de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras, incluso por medio de visitadores, haciéndoles reconocer médicamente o por cualquier otro medio.

Artículo 50. Fondo social de préstamos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 18-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La empresa avalará hasta 6.000 EUR a los trabajadores y trabajadoras fijos en plantilla, ante aquellas entidades financieras que presten cantidades económicas, en un volumen máximo de veinte en el mismo período de tiempo.

Artículo 51. Planes de formación.

Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan un 10 por 100 de afiliación en la empresa y, además, hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en las elecciones sindicales, tendrán derecho a participar en los planes de formación que se lleven a cabo en la empresa.

Capítulo IX
Faltas y sanciones

Artículo 52.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga un incumplimiento de las obligaciones de cualquier índole derivadas de la relación de trabajo, según las disposiciones vigentes.

Cada trabajador será responsable del desempeño de su cometido, clasificándose las faltas atendiendo su importancia, trascendencia, intención y reincidencia en tres categorías:

- Leves
- Graves
- Muy graves

Artículo 53.

Tendrán la consideración de faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. De dos a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.

2. Hasta dos faltas injustificadas al trabajo durante un periodo de treinta días.

3. La falta de aseo, higiene y corrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo reglamentarias dentro de la jornada de trabajo.

4. El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole, siempre que no tenga consecuencias graves.

5. No notificar a sus Jefes inmediatos con la debida antelación la ausencia justificada al trabajo, salvo casos excepcionales.

6. La negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves en el servicio.

7. Conversar entre compañeros de trabajo o con usuarios durante el servicio.

8. Los retrasos, adelantos e incumplimiento injustificado de los horarios y recorridos que supongan alteración en la debida regularidad de la línea.

9. El uso indebido de prendas distintas a las que reglamentariamente componen el uniforme de trabajo, salvo casos justificados.

10. No dar cuenta puntualmente de accidente o incidente que implique interrupción o anomalía en el servicio.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 19-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

11. La utilización del uniforme de trabajo fuera de la jornada laboral, siempre que se produzcan comportamientos que lesionen la imagen de la empresa.

12. Rebasar el plazo establecido de 24 horas para facilitar las declaraciones de accidentes.

Artículo 54.

Tendrán la consideración de faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días.

2. Tres faltas de asistencias injustificadas al trabajo durante un periodo de treinta días.

3. La no presentación al trabajo, durante el plazo de cuarenta y ocho horas, siempre que no exista justificación razonada por parte del trabajador.

4. Causar desperfectos en el material por negligencia inexcusable o notoria.

5. La imprudencia manifiesta en el trabajo que implique riesgo de accidente para su autor, compañeros o terceros.

6. La inobservancia de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo, que no comporten consecuencias para el propio trabajador o terceros.

7. Los retrasos, adelantos e incumplimiento de los horarios y recorridos que supongan una notoria perturbación en la regularidad de las líneas, siempre que no estén justificados.

8. Simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos.

9. La reiteración injustificada, durante el desempeño de las funciones laborales, de la falta de uniformidad y uso de las prendas de trabajo reglamentarias.

10. La no devolución de los pases de libre circulación, en el plazo de 15 días desde que sea requerido por la empresa, salvo que el trabajador o trabajadora exprese fehacientemente que éste ha sido extraviado.

11. No facilitar las declaraciones de accidentes con anterioridad a las 48 horas de producirse el incidente.

12. La no entrega por el trabajador o trabajadora, en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de los autobuses, si los encontrare o le fueran entregados.

13. Abandono del servicio sin causa justificada.

14. No dar cuenta puntualmente de accidente o incidente que implique interrupción o anomalía en el servicio cuando suponga un perjuicio para la empresa o para la imagen de la misma.

15. La manipulación y/o comisión voluntaria de irregularidades en documentación de empresa, siempre que no suponga perjuicio para la misma, en cuyo caso revestirá el carácter de muy grave.

16. Ocultar y/o dar conocimiento puntual a sus superiores de las faltas del personal a sus órdenes, de las que tengan conocimiento, siempre que no suponga falta de mayor categoría.

17. Dejar el servicio al terminar la jornada o turno sin aguardar el relevo, siempre que por las circunstancias o consecuencias no deba calificarse como falta de superior categoría.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 20-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

18. La no presentación a la empresa por el trabajador o trabajadora, en tiempo y forma, de los preceptivos comunicados médicos de baja, de confirmación de baja y de alta concernientes a la situación de incapacidad temporal.

19. La comisión de tres faltas leves en un periodo de doce meses.

Artículo 55.

Tendrán la consideración de faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. El fraude del billetaje u otros títulos de transporte en cualquiera de sus formas.

2. La retención injustificada del importe total o parcial de la recaudación, habiéndose superado el tiempo establecido para la entrega de la misma.

3. Los robos, hurtos, apropiaciones indebidas, producidos contra la empresa.

4. El estado de embriaguez o intoxicación por consumo de estupefacientes en el puesto de trabajo.

5. El abuso de autoridad por parte de los jefes, en el ejercicio de las funciones de mando.

6. Las ofensas físicas o verbales a usuarios o cualquier otra persona cuando concurra dentro de la jornada laboral.

7. Las ofensas físicas o verbales entre empleados en los coches o lugares de trabajo.

8. Las conductas negligentes o de notoria imprudencia que ocasionen accidentes o desperfectos en el material, o la conducción temeraria con riesgo para la seguridad de los viajeros, peatones y demás vehículos.

9. La falta injustificada al trabajo durante el plazo de setenta y dos horas o la falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera cuatro veces en un periodo de treinta días.

10. La reiteración en el abandono injustificado del servicio.

11. Trabajar por cuenta propia o ajena estando en situación de baja por enfermedad o accidente.

12. La desobediencia a un superior en el uso de sus atribuciones que implique manifiesta y grave indisciplina o insubordinación, notorio perjuicio para el servicio o lesión grave de la imagen de la Empresa. La utilización fraudulenta de los pases de libre circulación cuando no se reúnan los requisitos establecidos.

13. La comisión de tres faltas graves en un periodo de doce meses.

14. La inobservancia reiterada de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo, que no comporten consecuencias para el propio trabajador o terceros, o bien la inobservancia de las normas de prevención de riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o de daños a la empresa.

15. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

16. Divulgar, difundir o publicar por cualquier medio, incluidas las redes sociales, información que perjudique o dañe la imagen de la empresa y/o sus trabajadores y trabajadoras.

17. El uso del teléfono móvil durante la conducción

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 21-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

18. Todas aquellas que se prevén en el Estatuto de los trabajadores y legislación laboral vigente.

19. Las ofensas y/o discriminación a usuarios o compañeros/as de trabajo por razón de raza, religión, género, sexo u otras similares.

Artículo 56.

La enumeración de faltas que se articulan en cada una de las categorías es meramente enunciativa y no exhaustiva, dada la complejidad del servicio que presta la empresa. Para la sanción de las conductas anteriores, así como de las no expresamente contempladas, se estará en todo caso a la aplicación de la legislación laboral vigente.

Artículo 57. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días.
Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

Estos plazos comenzarán a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 58. Sanciones.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

a) Para las faltas leves

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Para las faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Para las faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, y la de las faltas muy graves exigirá la tramitación previa de expediente o procedimiento disciplinario en el que será oído el trabajador/a afectado/a de conformidad con el siguiente procedimiento:

1. La dirección de la empresa notificará por escrito al trabajador/a afectado/a los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. El trabajador/a dispondrá de un plazo de cinco días para formular las correspondientes alegaciones en su defensa.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, tras la pertinente valoración, notificará por escrito al trabajador/a, la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida, la sanción impuesta y la fecha de efectos. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito el archivo del expediente.

Durante la sustanciación del procedimiento se suspenderá el plazo de prescripción de la falta.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 22-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. De todo lo actuado se dará cuenta a los representantes de los trabajadores/as al mismo tiempo que el propio afectado/a, así como a los delegados sindicales cuando el dato de la afiliación sea conocido, con el fin de que puedan intervenir, ser oídos y efectuar, en los mismos términos, las alegaciones que tengan por convenientes.

La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente y compatible con las que por los mismos hechos correspondan aplicar a los tribunales o autoridades distintas a la jurisdicción social.

Disposiciones adicionales

Primera.

Ambas partes acuerdan fijar como base del acuerdo el IX Convenio colectivo de la empresa Transportes Urbanos y Servicios Generales SAL.

Segunda.

Durante los últimos años, la legislación en materia de igualdad ha progresado de acuerdo con las exigencias sociales con el fin de lograr el respeto de los derechos y libertades fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, el ejercicio de la tolerancia, la libertad dentro de los principios de convivencia, la supresión de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de estereotipos sexistas o discriminatorios, procurando para ello todas las acciones que sean necesarias. Consecuentemente, conscientes de su responsabilidad social y conforme a lo dispuesto en el art. 46 y concordantes de la Ley orgánica 3/2007, Tusgsal ha elaborado un plan de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar toda discriminación por razón de sexo.

Tercera.

Tusgsal, valorando el carácter esencial de la formación continua, que permite a los trabajadores/as y a las empresas el reciclaje de conocimientos y el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, en el marco de las políticas de desarrollo profesional, promoverá cursos para la formación continua del personal que se realizarán, preferentemente, dentro de la jornada. Sí por cuestiones organizativas dichos cursos se realizaran fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido se abonará a valor hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador/a. Por ello, se establece la obligatoriedad de asistencia a los cursos promovidos desde la empresa, tanto dentro como fuera de la jornada laboral. La ausencia injustificada a los cursos de formación se determina como susceptible de aplicación del preceptivo régimen disciplinario.

La empresa se obliga a realizar y organizar, el correspondiente curso de formación continua para la renovación del certificado de aptitud profesional, según los términos establecidos en el RD 1032/2007, de 20 de julio, imprescindible para ostentar la categoría profesional de operador bus, asumiendo la empresa los costes que se deriven de la organización e infraestructura necesaria. Por su parte, el trabajador contrae la obligación tanto de asistencia a dicho curso como de aprovechamiento del mismo.

No obstante, el operador/a bus podrá, mediante escrito, renunciar expresamente a la realización del curso de renovación del certificado de aptitud profesional impartido por la empresa. En dicha situación o en el supuesto de no obtención del certificado de aptitud profesional por incumplimiento de asistencia del mínimo exigible, será el propio operador/a bus quién asuma la obligatoriedad de acreditar estar en posesión del certificado de aptitud profesional para el desarrollo de su labor profesional, sin que la empresa asuma coste alguno al respecto.

Cuarta.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 23-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En relación con el contrato de formación, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores y a la normativa específica que le sea de aplicación.

Quinta.

A todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio les serán garantizadas las condiciones económicas que vinieran percibiendo a 31 de diciembre de cada año, en sus mismos conceptos o en aquellos que por negociación colectiva pudieran crearse durante la vigencia del mismo, a excepción de los que específicamente se determinen como no consolidables.

Asimismo, a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio les será de aplicación en su literalidad lo establecido en el artículo 44, punto 1, del Estatuto de los trabajadores.

Sexta.

Cada hijo con una discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, devengará a favor del padre o madre trabajador/a de Tusgsal la siguiente prestación mensual en función de los porcentajes que se indican:

• Entre el 33% y el 65% (hasta cumplir los 16 años de edad): 100 EUR mensuales
• Igual o superior al 66%: 150 EUR mensuales

La prestación se percibirá, una vez acreditado el derecho, a partir del mes siguiente a su solicitud. En el supuesto de que ambos progenitores sean trabajadores, la percibirá únicamente uno de ellos, a su elección.

Séptima.

En el redactado del convenio se ha procurado que no exista ninguna discriminación por razón de sexo. Consecuentemente y ante cualquier omisión, en todos los términos utilizados debe considerarse siempre incluido el género femenino cuando ello sea procedente.

Octava.

Respecto a las jubilaciones a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente y a las mejoras que procedan del convenio del sector, con objeto de conseguir las mejores condiciones para el trabajador. No obstante, y como mejora a la actual normativa en materia de jubilación parcial, a toda persona trabajadora que habiendo acreditado, mediante informe previo de la entidad gestora, reunir las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión y ostente una antigüedad en la empresa mínima de 15 años ininterrumpidos, la empresa le facilitara la posibilidad de reducir el 75% de la jornada laboral (a efectos de la jubilación parcial) y el trabajador/a deberá acumular y realizar las horas acordadas hasta su jubilación plena, en un único período ininterrumpido de trabajo al inicio de la jubilación parcial, todo ello conforme a lo establecido en el acta de acuerdos definitivos de la Comisión Negociadora de fecha 12 de julio de 2019.

Disposiciones Transitorias

Primera.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, del artículo 15.1.b) del Real decreto legislativo 2/2015, podrán tener la duración prevista en el convenio colectivo de empresas de transportes mecánicos de viajeros de la provincia de Barcelona.

Segunda.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 24-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Tal y como ha quedado reflejado en diversos apartados del texto articulado, dada la vinculación de la revisión salarial al convenio provincial del sector o subsector del transporte urbano de la provincia de Barcelona, todos los conceptos económicos que integran el convenio serán revisados con carácter retroactivo una vez conocido el porcentaje de incremento salarial, conforme a lo establecido en el artículo 27 del Convenio.

ANEXO 1

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo, en atención a los puestos de trabajo que desarrollen, serán clasificados en grupos profesionales en función del nivel exigible de instrucción, experiencia, autonomía/iniciativa y responsabilidad.

Se entiende por grupo profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.

Los actuales puestos de trabajo, así como los que se creen en el futuro, se ajustarán a los grupos profesionales y categorías siguientes:

Grupo	Categoría Profesional
1	Jefe Servicio
1	Responsable Departamento
1	Jefe de Trafico
1	Encargado
2	Operador Tráfico
2	Operador Bus
3	Técnico
3	Oficial 1ª Administración
3	Oficial 2ª Administración
3	Auxiliar Administración
4	Encargado Almacén
4	Jefe de Equipo
4	Oficial 1ª Taller/Mantenimiento
4	Oficial 2ª Taller/Mantenimiento
4	Oficial 3ª Taller/Mantenimiento
5	Mozo
5	Recepcionista
5	Aprendiz

(*continua en la pàgina siguiente)*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 25-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 2

TABLA SALARIAL 2018

Salarios desde 1 de enero 2018 hasta 31 de diciembre 2018 (pendientes de revalorización conforme al art. 27 del Convenio).

Categorías Profesionales	Salario base	Plus convenio	Plus Tusgsal
Jefe Servicio	1.265,40	560,29	2,09
Responsable Departamento	1.009,04	560,29	2,74
Jefe de Trafico	1.009,04	560,29	2,74
Encargado	1.045,07	560,29	2,68
Operador Tráfico	958,78	560,29	2,80
Operador Bus	894,64	560,29	2,96
Técnico	958,78	560,29	2,81
Oficial 1ª Administración	894,64	560,29	2,96
Oficial 2ª Administración	864,63	510,58	3,11
Auxiliar Administración	833,90	460,08	3,32
Encargado Almacén	958,78	560,29	2,83
Jefe de Equipo	1.009,04	560,29	2,74
Oficial 1ª Taller/Mantenimiento	894,64	560,29	2,96
Oficial 2ª Taller/Mantenimiento	864,63	509,82	3,11
Oficial 3ª Taller/Mantenimiento	834,30	497,55	3,24
Mozo	804,25	485,81	3,33
Recepcionista	804,25	485,81	3,33

ANEXO 3

Salarios desde 1 de enero 2018 hasta 31 de diciembre 2018 (pendientes de revalorización conforme al art. 27 del Convenio).

Categorías Profesionales	Compl. puesto trabajo	Bolsa vacaciones
Jefe Servicio	40,44	390,85
Responsable Departamento	30,23	345,95
Jefe de Trafico	30,23	345,95
Encargado	33,38	345,95
Operador Tráfico	24,12	357,74
Operador Bus	14,19	354,47
Técnico	40,45	350,59
Oficial 1ª Administración	15,36	350,59
Oficial 2ª Administración	16,17	341,35
Auxiliar Administración	16,18	329,85
Encargado Almacén	21,25	345,95
Jefe de Equipo	30,23	345,95
Oficial 1ª Taller/Mantenimiento	13,76	354,51
Oficial 2ª Taller/Mantenimiento	13,09	341,21
Oficial 3ª Taller/Mantenimiento	13,10	335,13

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 26-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Mozo	13,05	329,12
Recepcionista	13,05	329,12

Barcelona, 25 de novembre de 2019
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-1-2020 | CVE 2020001435 | Pàg. 27-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona