

CONVENI COL-LECTIU 1998-2001

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports de Barcelona, SA, per als anys 1998-2001

Títol 1

Disposicions generals

Secció 1

Àmbit, vigència, denúncia

- Article 1

Àmbit personal i territorial

Les normes que conté aquest Conveni són d'aplicació als treballadors de la plantilla de l'empresa Transports de Barcelona, SA, inclosos en la taula salarial adjunta, sigui quin sigui el centre o el lloc de treball en què prestin els seus serveis.

- Article 2

Vigència i durada

El personal Euro es regeix pel pacte de trasllat acordat a aquest efecte i pels acords específics referents a aquest col·lectiu.

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva firma, i les seves condicions econòmiques es retrotrauen en data 1 de gener de 1998. La seva durada és fins al 31 de desembre del 2001. Si no es presenta una denúncia d'aquest Conveni, s'entendrà automàticament prorrogat. En cas que es presenti una denúncia, continuaran regint les condicions que aquí es pacten fins a l'aprovació d'un conveni col·lectiu nou.

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

- Article 3

Denúncia

La denúncia del Conveni s'ha de fer com a mínim tres mesos abans de la data de la seva finalització o pròrroga en curs, mitjançant un escrit adreçat per qualsevol de les parts a l'altra, en els termes i les formes legalment previstos.

Secció 2

Compensació, absorció, dret supletori

- Article 4

Compensació i absorció

Les condicions econòmiques acordades són compensables en la seva totalitat amb les que regien anteriorment, tant si deriven de millores pactades o unilateralment concedides per l'empresa, de qualsevol tipus o naturalesa, com si deriven de les que tenen origen legal.

Així mateix, les disposicions legals futures que puguin implicar variacions econòmiques en tots o en alguns 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 del Conveni en el seu còmput anual.

Per al complement ad personam establert en l'article 27 d'aquest text, cal atènyer-se al que es regula en el dit article.

- Article 5

Garantia personal

Es respecten les situacions individuals que en el seu conjunt siguin més beneficioses que les que estableix aquest Conveni, en la mesura que superin les condicions econòmiques que s'hi recullen.

- Article 6

Vinculació a la totalitat

El contingut d'aquest Conveni col·lectiu constitueix una unitat indivisible, per la qual cosa en cas que sigui declarat nul totalment o parcialment, quedaria sense eficàcia en la seva totalitat, i totes dues parts l'haurien de renegociar.

- Article 7

Derogació de normes i dret supletori

S'entenen derogats per aquest Conveni col·lectiu els preceptes que consten en convenis col·lectius, laudes, reglamentació laboral o altres disposicions que regulen d'una manera diferent els conceptes salarials o d'un altre caràcter que es prevegin en aquest.

Per al que no estigui previst en aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors o la normativa laboral de caràcter general que sigui aplicable en l'empresa.

- Article 8

Comissió Paritària

Es crea una comissió paritària d'aplicació i interpretació del Conveni. Aquesta Comissió es compon de sis membres, a raó de tres elegits pels components de cada una de les dues representacions signants d'aquest Conveni, i d'entre aquests mateixos components.

Correspon a aquesta Comissió conèixer i resoldre, si s'escau, les qüestions que es plantegin respecte a la interpretació i aplicació d'aquest Conveni. El plantejament davant aquesta Comissió del problema de què es tracti es considera un tràmit previ abans d'acudir a l'autoritat o a la jurisdicció competent.

El termini màxim per a la convocatòria de reunió d'aquesta Comissió és de 15 dies hàbils a comptar del dia següent de la recepció de la sol·licitud o d'aquell en què qualsevol de les parts signants del Conveni col·lectiu ho demani. En cas que no es reuneixi en aquest termini, o si es reuneix però no s'arriba a cap acord, es considera complert l'únic tràmit previ per accedir davant l'autoritat laboral o la jurisdicció social.

- Article 9

Clàusula rebus sic stantibus

És d'aplicació el principi que el que s'ha acordat és obligatori només amb caràcter vinculant mentre les circumstàncies sota les quals es va concloure el pacte no s'hagin modificat en el que és fonamental i que suposa que els negocis jurídics parteixen de representacions més o menys conscients sobre les circumstàncies de fet,

econòmiques o jurídiques, que justifiquen la resolució de dur a terme el negoci jurídic per assolir la finalitat proposada.

Aquesta clàusula ha estat estimada per la jurisprudència del Tribunal Suprem en matèria de dret privat, en virtut de principis suprems d'equitat, que valoren i ponderen els tribunals tenint en compte els esdeveniments que s'han esdevingut després del pacte.

Atès que en el dret social el principi de la clàusula rebus sic stantibus ha de ser estimat sense les cauteles que en matèria de dret privat exigeix la vigent doctrina jurisprudencial del Tribunal Suprem, les parts contractants d'aquest Conveni col·lectiu sindical acorden expressament que l'esmentada aplicació de la clàusula rebus sic stantibus s'ajusti a l'esperit amb què aquest es pacta.

Secció 3

Organització i condicions laborals

- Article 10

Organització pràctica de la feina

L'organització de la feina en totes i cadascuna de les seccions i dependències laborals és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa. Conseqüentment, l'empresa té el deure d'organitzar la feina de manera que es pugui aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes (mà d'obra, materials, temps, etc.), fins al límit racional i científic que permetin els elements de què disposi. Així mateix, a aquest efecte és necessari comptar amb la imprescindible i necessària col·laboració del personal, ja que si no existeix aquesta col·laboració els esforços per part de la Direcció quedarien bloquejats, i serien estèrils.

Atès que l'única finalitat de l'empresa té el caràcter de servei públic, indispensable, continuat i en alguns sectors de la ciutat permanent, en cas que per qualsevol circumstància el personal de conducció no pugui ser rellevat a l'hora establerta, ha de continuar fent el servei, d'acord amb el que preveu l'article 47 d'aquest text, sobre punts de relleu.

Els conductors perceptors poden dur a terme la liquidació en el termini de set dies, com a màxim, en els llocs (oficines de recaptació, entitats bancàries i màquines de liquidació) i les hores que es determinin i d'acord amb el que s'estableix sobre això.

- Article 11

Mobilitat de personal

Per pal·liar els desequilibris de plantilla, així com per efectuar una cobertura racional de les necessitats de personal, motivades per canvis estructurals, ja siguin tecnològics o organitzatius, s'apliquen les mesures necessàries per desplaçar el personal d'uns centres de treball a uns altres.

Els criteris que se segueixen per a aquests desplaçaments són, llevat de voluntarietat, el de menys antiguitat per al personal d'Explotació, mentre que per a la resta de personal depèn del lloc de treball afectat, de les característiques d'aquest lloc i del grup professional que impliqui la seva cobertura. En tot cas, es respecten les condicions de treball contractuals.

Si l'empresa acorda amb l'Ajuntament o amb les empreses municipals la prestació de determinats serveis, les condicions d'horari, els descansos, les vacances i el lloc de prestació de la feina dels treballadors que s'han de desplaçar, cal adequar-los a les característiques d'aquells serveis dins les condicions de jornada i vacances anuals existents en l'empresa.

L'empresa, en ús de les facultats organitzatives que les normes legals i aquest Conveni col·lectiu li atorguen, té total disponibilitat per reintegrar-hi el personal cedit a altres àrees municipals, en les condicions de treball que

se li assigni. Totes dues parts han d'estudiar les fórmules que permetin la reincorporació d'aquest col·lectiu a Transports de Barcelona, SA.

- Article 12

Polivalència de funcions

Els treballadors han de fer, alternativament o simultàniament, no solament les feines pròpies de la seva especialitat o especialitats connexes, sinó també aquelles altres que amb caràcter complementari o auxiliar es deriven de la feina concreta que es fa, o bé, aquelles que se li puguin encarregar per mantenir l'ocupació efectiva durant la jornada laboral.

Així mateix, i dins del seu grup professional, es pot modificar l'especialitat concreta que du a terme el treballador en funció de les modificacions organitzatives, tecnològiques i productives que es produeixin. Si el canvi és de grup professional, cal fer, si escau, el curs de formació convenient per adequar els treballadors que han de fer aquest canvi al nou grup.

- Article 13

Mobilitat funcional

la mobilitat funcional únicament té les limitacions que estableix l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. Es du a terme d'acord amb els apartats a) i b) següents.

Si el treballador no reuneix la formació, l'experiència o l'especialització necessàries per exercir el lloc de treball nou, l'empresa ha de proporcionar al treballador la formació abans esmentada.

En tot cas, si la mobilitat funcional significa un canvi de lloc de treball, l'horari, els descansos i les vacances s'adeqüen als del nou lloc de treball.

L'empresa ha de comunicar els canvis als representants dels treballadors.

13.a) Dins del mateix grup professional.

La mobilitat funcional de caràcter temporal dins els nivells del mateix grup professional està determinada per necessitats ordinàries de l'activitat productiva no cobertes per raons d'absències o per altres de naturalesa temporal que impedeixin o perjudiquin l'activitat prevista.

La durada d'aquestes situacions de mobilitat per al treballador no pot ser superior als períodes de sis o vuit mesos que preveu l'Estatut dels treballadors. Mentre durin aquestes situacions, el treballador manté els mateixos drets econòmics i salarials que té reconeguts originàriament, llevat que les funcions que du a terme corresponguin a un nivell superior; en aquest cas, percep la retribució establerta per a aquest nivell.

13.b) A un altre grup professional.

Per les causes esmentades en l'apartat anterior, l'empresa pot, temporalment, exercir la mobilitat funcional d'un treballador a un grup professional diferent, sempre que hi hagi raons tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin, i ple temps imprescindible per a atendre-les.

13.b.1 Funcions d'un grup professional superior.

Si com a conseqüència d'aquesta mobilitat es fan funcions d'un altre grup professional d'un nivell salarial superior, el treballador té dret a les diferències retributives que corresponguin.

13.b.2 Funcions d'un grup professional inferior.

Si, per contra, per raó d'aquesta mobilitat es duen a terme funcions d'un grup professional inferior, el treballador manté els drets econòmics i salarials que té reconeguts originàriament.

- Article 14

Borsa de llocs per al personal readaptat

Es manté la borsa de llocs de treball operatius per a readaptats, d'un mínim del 2% i d'un màxim del 3% de la plantilla operativa, integrada i repartida entre els següents llocs de treball:

24%: per a llocs de treball maniobres.

17%: per a llocs de treball de serveis de pati.

49%: per a llocs de treball de porteries i vigilància.

10%: per a altres llocs de treball.

Els percentatges esmentats poden ser actualitzats anualment d'acord amb les modificacions de la plantilla.

Per poder ser inclòs en la dita borsa, cal que el personal de conducció en línia, de material mòbil i de tallers, declarat no apte per al seu lloc de treball per part del Servei de Salut Laboral, sol·liciti la invalidesa, li sigui reconeguda pels organismes de la Seguretat Social i reuneixi els requisits establerts a l'article 57.2 d'aquest text. La reincorporació a la companyia es du a terme mitjançant un contracte a temps parcial que garanteix (juntament amb la pensió de la Seguretat Social), com a mínim, el salari net que originàriament percebia en la seva situació anterior.

Si els organismes de la Seguretat Social deneguen la dita petició d'invalidesa perquè estimen que les malalties acreditades no són tributàries d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual, el treballador s'ha d'incorporar directament al seu anterior lloc de treball habitual.

Una vegada assolit el límit màxim de la borsa (3%), si hi ha candidats a entrar-hi procedents d'invalidesa permanent total —article 57.2.a)— se n'accepta l'entrada, tot esperant-ne l'amortització mitjançant futures baixes en la borsa esmentada.

Títol 2

De la relació individual de la feina

Capítol 1

Del personal

Secció 1

Grups i nivells professionals

- Article 15

Classificació professional

Els treballadors adscrits a aquest Conveni col·lectiu, tenint en compte els llocs de treball que exerceixen i de conformitat amb les definicions que s'especifiquen en els articles següents, es classifiquen a partir de l'1 de gener de 1999 en grups professionals, d'acord amb el nivell exigible d'instrucció, l'experiència, l'autonomia i la iniciativa i responsabilitat.

S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i que pot comprendre diversos llocs de treball inclosos en nivells de classificació diferent, sense que les especialitats concretes es puguin entendre com un grup professional específic.

Cada grup professional comprèn diferents nivells de classificació, en els quals queden enquadrats unitàriament els llocs de treball. Aquests nivells determinen també les retribucions salarials.

Els llocs de treball actuals, així com els que es creïn en el futur, s'han d'ajustar als grups professionals i als nivells de classificació que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu a partir de l'1 de gener de 1999.

Periòdicament, s'examinarà l'adequació de la vigent classificació professional en l'empresa per adaptar-la a les modificacions produïdes com a conseqüència de l'evolució tecnològica o de l'organització de la feina.

A aquest efecte es crea un comitè de classificació de llocs de treball la composició del qual és paritària. Aquest Comitè, integrat per tres representants de la Direcció de l'empresa i tres de sindicats signants, té com a missió les funcions a què es refereixen els paràgrafs anteriors. Forma part del Comitè, amb veu i vot, el tècnic consultor en la matèria, que també coordina les feines que s'hi duen a terme.

- Article 16

Grups professionals

D'acord amb el que s'indica en l'article anterior, s'estableixen els següents grups professionals:

1. Grup professional A, de quadres.
2. Grup professional B, de personal qualificat.
3. Grup professional C, d'auxiliars i especialistes.

Els grups professionals queden establerts d'acord amb les definicions següents:

16.1 Grup professional A, quadres.

16.1.a) Criteris generals per a la inclusió.

Defineixen aquest grup professional les activitats amb un component tècnic, administratiu o de gestió dels recursos humans pròpies d'un nivell de complexitat i de dificultat elevat, ja sigui per l'heterogeneïtat d'aquestes activitats o per la profunditat dels coneixements; així mateix, cal un alt grau de contingut intel·lectual per resoldre problemes tècnics o de relació humana. A aquest efecte calen uns coneixements equivalents a formació universitària de grau superior o de grau mitjà amb l'experiència adequada. En aquest grup s'han de prendre decisions o participar en les que afecten els resultats esperats de les unitats en què són enquadrats; es disposa d'un alt grau d'autonomia i d'iniciativa, la qual cosa exigeix de les persones compreses en aquest grup un grau de responsabilitat important.

16.1.b) Feines i activitats més significatives.

Confecció d'estudis tècnics, i també estimacions econòmiques de reparacions, etc.

Coordinació i resolució de la problemàtica sociolaboral dels empleats.

Gestió de les existències de materials.

Vigilància i aplicació dels mitjans i les mesures de seguretat.

Anàlisi d'informes de treball i dels resultats obtinguts.

Coordinació de les feines de manteniment correctiu i preventiu.

Coordinació i/o control de les activitats d'explotació del servei.

Assignació i programació de les feines, d'acord amb els recursos humans, tècnics i econòmics disponibles.

Realització i interpretació de normes o especificacions tècniques.

Realització de modificacions de projectes mecànics, elèctrics, d'enginyeria civil, etc.

Així mateix, s'hi inclouen totes aquelles feines que per analogia els siguin equivalents.

16.1.c) Nivells de classificació propis d'aquest grup.

En aquest grup professional s'inclou el personal que ocupa llocs de treball enquadrats en els nivells de classificació 10, 9, 8 i 7.

16.2 Grup professional B, de personal qualificat.

16.2.a) Criteris generals per a la inclusió.

Defineixen aquest grup professional les activitats amb un component professional relacionat amb l'execució operativa de tasques de caràcter administratiu tècnic o d'oficis, amb un nivell mitjà de complexitat que exigeix un raonament adequat basat en els coneixements professionals adquirits en l'empresa i en el llocs de treball o mitjançant una formació acadèmica a nivell de formació professional, BUP o equivalent. L'autonomia està relacionada amb les activitats que s'han de dur a terme i es prenen decisions que afecten només el propi lloc de treball o bé llocs de treball d'una qualificació menor que puguin estar sota la seva dependència.

16.2.b) Feines i activitats més significatives.

Feines professionals de mecànica, electricitat, planxisteria, electrònica, administració, etc., amb una capacitat professional adequada.

Diagnòstic i reparació d'avaries de diferent magnitud.

Feines pròpies de conducció d'autobusos.

Atenció i informació als usuaris.

Interpretació de normes orals o escrites, com ara plànols, esquemes, descripcions tècniques administratives, etc., per a la seva execució i control.

Recepció i control de l'estoc de materials.

Funcions de cobrament i control de liquidacions i de títols.

Així mateix, s'hi inclouen totes aquelles feines que per analogia els siguin equivalents.

16.2.c) Nivells de classificació propis d'aquest grup.

En aquest grup professional s'inclou el personal que ocupa llocs de treball enquadrats en els nivells de classificació 6, 5 i 4.

16.3 Grup professional C, d'auxiliars i especialistes.

16.3.a) Criteris generals per a la inclusió.

Defineixen aquest grup professional les activitats de menor qualificació professional, que poden ser de naturalesa molt diferent i generalment estan relacionades amb activitats auxiliars o de suport als grups anteriorment descrits. Per tant, el nivell de formació exigida és l'equivalent al graduat escolar o bé a uns coneixements elementals específics adquirits en la mateixa empresa. Rep instruccions detallades i, consegüentment, el seu àmbit d'autonomia i iniciativa se centra en petits aspectes de com fer la feina.

16.3.b) Feines i activitats més significatives.

Feines auxiliars i de suport a altres feines relacionades amb la producció del servei de bus (manteniment, serveis de pati, etc.).

Feines senzilles de mecànica, electricitat, administració o de qualsevol altre ofici d'aquest nivell d'exigència.

Feines de vigilància i control d'accessos i instal·lacions.

Activitats amb un component elevat d'esforç físic i/o d'atenció.

Activitats auxiliars relacionades amb el transport, l'emmagatzematge i la distribució de materials.

Així mateix, s'hi inclouen totes aquelles feines que per analogia els siguin equivalents.

16.3.c) Nivells de classificació propis d'aquest grup.

En aquest grup professional s'inclou el personal que ocupa llocs de treball enquadrats en els nivells de classificació 3, 2 i 1.

16.4 Formació professional.

L'objectiu de totes dues parts signants és dotar de la màxima virtualitat la nova estructura de classificació professional que s'arbitra en aquest Conveni col·lectiu, a través de la potenciació de la formació professional, sens perjudici de les especialitats concretes. Això permetrà enriquir professionalment els llocs de treball i dotar-los de més contingut, cosa que, al seu torn, influirà positivament en la possibilitat d'assolir nivells de valoració més elevats i de garantir unes feines cada vegada més professionals i polivalents. D'acord amb això, en els plans de formació anuals es preveuen accions encaminades a assolir aquest objectiu.

Secció 2

Ingressos i promocions

- Article 17

Creació d'ocupació

S'estableix un compromís de creació d'ocupació en els termes següents:

17.a) El col·lectiu de conductors que en l'actualitat és en plantilla, contractat a temps parcial amb anterioritat al 31 de desembre de 1997, passa a la situació de jornada completa en el termini màxim de 18 mesos, comptats a partir del moment del seu ingrés a l'empresa. Els que hi han ingressat després del 31 de desembre de 1997 i abans de la firma d'aquest Conveni passen a la situació de jornada completa en el termini màxim de 24 mesos, comptats a partir de la data del seu ingrés.

17.b) Durant la vigència d'aquest Conveni s'ha de dur a terme una contractació de 175 nous ingressos, per a Explotació, Tallers i Material Mòbil.

- Article 18

Retribució del personal de nou ingrés

La retribució del personal està determinada en el nou sistema de classificació professional a què es refereix l'article 15, en funció dels nivells de formació i l'experiència exigible al empleats en els respectius llocs de treball, entre altres factors, com ara la responsabilitat, l'esforç i les condicions laborals.

La representació dels treballadors i de la Direcció de la companyia entenen que tenint en compte que el personal de conducció de bus de nou ingrés no té l'experiència exigible i el coneixement necessari de l'organització i les condicions laborals de la companyia en els dits llocs, s'estableix que aquest personal percebi,

durant els tres primers anys, el 80% del complement de lloc de treball establert en el nivell 6 de la taula salarial. A partir de l'inici del quart any des del seu ingrés començaran a percebre la totalitat d'aquest concepte.

Aquests criteris retributius són d'aplicació al personal que ingressi a partir de la forma d'aquest Conveni.

- Article 19

Contractació de conductors a temps parcial

La jornada diària per als conductors amb contracte de treball a temps parcial és la que es determini a cada moment en funció dels serveis que s'han de cobrir, amb l'establiment de la distribució irregular de la jornada anual.

Per tot això, la regulació genèrica de les condicions d'horari establertes per al personal a temps complet no és d'aplicació a aquest col·lectiu, llevat que s'efectuïn horaris a temps complet.

- Article 20

Promoció

Si cal cobrir llocs de treball, el procediment que se segueix és el de concurs oposició. En tot cas, però, s'ha de mantenir el respecte a la normativa legal vigent en la matèria.

En cada convocatòria es procedeix a la constitució d'un tribunal qualificador, designat per l'empresa, del qual forma part un representant dels treballadors escollit pel Comitè d'Empresa d'entre els seus membres, durant tot el procés, amb veu i vot.

Aquest Tribunal ha de fixar les premisses següents:

- a) Àmbit sectorial de la convocatòria.
- b) Coneixement i aptituds mínimes exigibles.
- c) Temari general de les proves, que cal facilitar als qui hi opten amb l'antelació suficient.
- d) Calendari de les proves.
- e) Dates d'avaluació i publicació dels resultats, tenint en compte que en cas d'empat, les places s'atorguen en raó de l'antiguitat en el càrrec i, en cas que continuï l'empat, de l'antiguitat en l'empresa dels qui hi opten.

L'adjudicació de la plaça que s'ha de cobrir té caràcter provisional, i es consolida al cap de sis, tres o dos mesos de la data en què l'empleat adjudicatari s'hagi fet càrrec de la plaça, segons el lloc de treball que s'ha de cobrir i d'acord amb el que convencionalment o consuetudinàriament s'ha anat fent fins ara a l'empresa. La no superació del període prova l'ha de ratificar el Tribunal examinador.

- Article 21

Cessaments

Els empleats que vulguin causar baixa voluntària ho han de notificar mitjançant una carta adreçada al cap del servei de personal de la companyia, amb una antelació mínima de set dies. Si no s'ha complert aquest preavís o s'abandona el servei abans de complir el termini fixat, es perden les parts proporcionals de totes les gratificacions a què es tingui dret en el moment de la baixa.

Dóna lloc a la pèrdua de tots els beneficis conseqüents de la liquidació per baixa si per qualsevol motiu no es lliuren els passis de l'empleat i dels familiars (o no es facilita informació perquè puguin ser recuperats) ni les peces de roba de feina no complertes.

Capítol 2

Condicions econòmiques

Secció 1

Incrementos salarials

- Article 22

Increment salarial

S'estableix per a cada any de vigència d'aquest Conveni un percentatge d'increment salarial equivalent a l'IPC previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any. Aquest percentatge és d'aplicació, per a l'any 1998, als conceptes que integren la taula salarial actual (salari base, complement de categoria, gratificacions extraordinàries, gratificació de vacances), com també la seva derivació en l'antiguitat, sense que això impliqui una repercussió en cap altre concepte salarial. A partir de l'1 de gener de 1999 fins al 31 de desembre del 2001, s'aplicaran els mateixos increments de l'IPC a la nova taula salarial prevista a l'article 26 d'aquest Conveni, així com la seva derivació en el concepte d'antiguitat, sense que tingui cap repercussió en la resta de conceptes salarials.

- Article 23

Revisió salarial

En cas que l'IPC establert registri en data 31 de desembre de cada any un augment o una disminució respecte del que s'ha establert prèviament, cal dur a terme una revisió salarial sobre els mateixos conceptes equivalent a la diferència que s'apliqui a partir de l'1 de gener següent.

- Article 24

Garantia salarial del personal de Material Mòbil

El personal de Material Mòbil manté fins al 31 de desembre de 1998 l'organització actual de la feina i el seu sistema de remuneració.

A partir de l'1 de gener de 1999 regirà el nou sistema de jornada a Material Mòbil, a què es refereix l'article 45.2 d'aquest Conveni col·lectiu i el nou sistema de classificació professional determinat en la secció 1 del capítol 1 d'aquest Conveni, que incloent-hi l'extraordinari que permet la llei, l'establiment de nous plusos de polivalència i productivitat i els complements personals corresponents que siguin necessaris, garanteix que, en termes generals, el personal actual mantingui globalment, com a mínim, les retribucions actuals que tenen reconegudes, incloses les percepcions de guàrdies mínimes (25%) que preveu l'article 11.a) del Conveni col·lectiu de 1989, que desapareixen amb la pròxima aplicació dels nous horaris esmentats.

Secció 2

Sistema salarial

Subsecció 1

Salari anual de classificació i garanties personals

- Article 25

Modificació del sistema salarial

S'acorda la modificació de l'actual sistema salarial existent a Transports de Barcelona, SA, amb efectes de l'1 de gener de 1999, a fi d'adaptar-lo al nou model de classificació professional.

En conseqüència, desapareixen, a partir d'aquesta data, i queden sense posterior efecte, els actuals conceptes retributius existents en data 31 de desembre de 1998.

Així, amb els efectes que s'indiquen en aquest Conveni col·lectiu, comença a regir l'estructura salarial sorgida de la implantació de la nova classificació professional, el sistema retributiu de la qual es desenvolupa a continuació d'acord amb la pertinença al nivell de classificació corresponent, segons el que s'estableix en els articles següents.

- Article 26

Salari anual de classificació

El nou sistema de retribució es basa en la fixació d'un salari anual de classificació (que es compon de salari base, complement de lloc de treball, gratificacions extraordinàries i gratificació de vacances), que s'assigna a cada un dels deu nivells de classificació que han estat establerts, segons el que s'indica a continuació:

N: nivell de classificació; S: salari total anual.

N	S
10	3.522.453
9	3.347.605
8	3.172.773
7	2.997.957
6	2.823.125
5	2.687.349
4	2.551.541
3	2.415.733
2	2.279.925
1	2.144.117

Els llocs de treball inclosos en cada nivell de classificació figuren en l'inventari oficial de llocs de treball aprovat el mes de febrer de 1995 (actes i annex del Comitè de Valoració del 19.2.1994 i avís 18/94).

El salari anual esmentat el perceben els empleats la prestació de feina dels quals s'ajusti a la jornada total anual pacta de 1.690 hores. Per tant, els empleats que tinguin assignada una jornada anual de menor dedicació perceben la part proporcional que el correspongui.

La distribució del dit salari anual de classificació en els conceptes de salari base, complement de lloc de treball, gratificacions extraordinàries i gratificació de vacances té lloc en els termes següents:

26.a) Salari base.

El seu import anual està determinat per l'adscripció al respectiu grup professional. Es percepen en les dotze mensualitats ordinàries i les quatre extraordinàries de l'any, i d'acord amb les quanties següents:

P: professional; SMB: salari base mensual, en pessetes; SBA: salari base anual, en pessetes.

P	SMB	SBA
A	127.823	2.045.168
B	125.214	2.003.424
C	118.038	1.888.608

26.b) Gratificacions extraordinàries.

S'estableixen quatre gratificacions extraordinàries, que es perceben els mesos de març, juny, setembre i desembre, en l'import corresponent al salari base i el complement de lloc de treball, així com l'antiguitat i el complement ad personam de cada treballador, si s'escau.

Les tres primeres gratificacions extraordinàries es perceben conjuntament amb la mensualitat ordinària, i el 15 de desembre es percep la restant.

El personal amb dret a aquestes gratificacions que ingressi o cessi en l'empresa en el decurs de l'any té dret a la part proporcional de les gratificacions, d'acord amb els dies treballats durant els dotze mesos naturals anteriors al de la respectiva gratificació.

26.c) Gratificació de vacances.

S'estableix una gratificació anual de vacances per als treballadors amb dret a fer la totalitat del període de vacances. Els que no tenen aquest dret en perceben la part proporcional corresponent. Aquesta gratificació es fa efectiva al personal conjuntament amb la mensualitat del mes de maig. El personal que s'ha de jubilar en el decurs del període assenyalat per a les vacances percep íntegrament aquesta gratificació.

L'import de la gratificació de vacances s'estableix en la quantia de 70.709 pessetes.

26.d) Complement de lloc de treball.

El seu import anual és igual a la diferència que resulti del salari anual de classificació menys el salari base anual i la gratificació de vacances que cada treballador percep. Per establir-ne la quantia mensual es distribueix en setze mensualitats de la mateixa quantia.

Les seves quanties mensual i anual són les següents:

N: nivell de classificació; CT: complement de lloc de treball; IM: import mensual; IA: import anual.

	CT	
N	IM	IA
10	87.911	1.406.576
9	76.983	1.231.728

8	66.056	1.056.896
7	55.130	882.080
6	46.812	748.992
5	38.326	613.216
4	29.838	477.408
3	28.526	456.416
2	20.038	320.608
1	11.550	184.800

Els imports a què es refereix aquest article s'han actualitzat amb efectes d'1 de gener de 1999, d'acord amb l'IPC previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a aquest any.

- Article 27

Garantia salarial

27.1 Es consideren inclosos en el nou salari anual de classificació tots els conceptes retributius vigents fins a la data d'aplicació del nou sistema salarial, llevat dels següents:

Antiguitat

Plus de nocturnitat

Hores extraordinàries

Festes doblades

Plus de festiu treballat

Prima de desplaçament

Plus d'horari partit

Vacances fora de tanda

Plus de cobrament

Plusos de polivalència i productivitat a Material Mòbil

Prima de mecànics en línia

27.2 Si de la comparació del salari anual de classificació per a 1999, amb els conceptes salarials per a 1998 que s'hi consideren inclosos, d'acord amb el que estableix l'apartat 1 d'aquest article, actualitzats amb l'IPC previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a 1999, resulta una diferència a favor del treballador, aquesta diferència li és reconeguda com a complement ad personam.

Aquest complement ad personam es reconeix a títol personal, distribuït en 16 mensualitats anuals, i pot ser absorbit totalment o parcialment per una nova classificació professional, per una modificació del sistema salarial o per la implantació de mètodes d'organització del treball basats en resultats.

En els casos d'ascens, si la retribució total del treballador, incloent-hi el complement ad personam, és superior a la retribució total del nivell de classificació corresponent al nou lloc, s'absorbeix parcialment el complement ad personam, de forma que en tot cas es garanteixi una millora salarial en el nou lloc de treball.

27.3 No es poden crear conceptes retributius nous que persegueixin compensar salarialment condicions o factors previstos en la classificació dels llocs de treball.

Es poden preveure sistemes d'incentius a la producció a fi que la persona que ocupa el lloc tingui la voluntat d'aconseguir una major quantitat d'activitat, d'acord amb un sistema preestablert de mesurament de la feina o de consecució de resultats.

27.4 Tots els conceptes salarials, llevat dels de caràcter social (ajuda escolar, nupcialitat, natalitat, ajuda a fills discapacitats i vinculació a l'empresa), i els conceptes de preu hora unitari, es perceben proporcionalment a la jornada establerta en el contracte de treball.

Subsecció 2

Altres conceptes salarials

Complements de caràcter personal

- Article 28

Antiguitat

La permanència en l'empresa es premia mitjançant l'abonament de quadriennis que es meriten a partir del mes següent del seu compliment.

A partir de l'1 de gener de 1999, la quantia del quadrienni s'estableix en un percentatge del 3,6% sobre els salaris base que s'indiquen en l'article 26.a), segons la taula següent.

Grup	Quadrienni
professional	anual/ptes.
A	73.626
B	72.123
C	67.990

L'antiguitat es percep en les dotze mensualitats ordinàries i en les quatre gratificacions extraordinàries.

El personal que no ha complert cap quadrienni, però sí dos anys de permanència en l'empresa, percep un bienni, l'import del qual és de la meitat d'un quadrienni, a partir del mes següent al del seu venciment. La percepció d'aquest bienni se suprimeix en meritjar el primer quadrienni.

Complements de quantitat i qualitat de la feina

- Article 29

Plusos de polivalència i productivitat a Material Mòbil

29.a) Plus de polivalència.

El personal de Material Mòbil amb nivells de classificació professional 5 i 6, que ho sol·liciti, i que a més de fer la polivalència funcional establerta a l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu, faci també les feines dels actuals conductors de maniobres de Material Mòbil, en el recinte intern de la mateixa cotxera, prèvia habilitació, percep una prima anual de 140.000 pessetes, que s'abona proporcionalment per dia efectivament treballat. Aquest plus comença a regir a partir de l'1 de gener de 1999.

29.b) Plus de productivitat.

El personal de Material Mòbil amb nivells de classificació professional 5 i 6, que a més de fer la polivalència funcional establerta a l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu, faci també, personalment i directament, la conducció d'autobusos per la via pública a fi de verificar-ne el bon estat i comprovar la perfecció de les reparacions que s'hi han efectuat, percep una prima anual de 80.000 pessetes, que s'abona proporcionalment per dia efectivament treballat.

La designació dels dits professionals d'ofici es du a terme a través del sistema de concurs oposició que, un cop superat, són accés a aquest plus.

Si no s'és en possessió del permís pertinent, l'empresa en facilita l'obtenció.

Aquest plus comença a regir a partir de la realització efectiva de les funcions i afecta un nombre de 35 professionals d'ofici.

- Article 30

Plus de cobrament

Es restableix aquest concepte salarial en els termes següents:

El personal que en l'actualitat pertany a la companyia, o el que hi ingressi a partir de la firma d'aquest Conveni, en el lloc de treball de conductor perceptor i prestant servei efectiu a temps total, en qualsevol de les línies, percep aquest plus de cobrament i de conducció en línia en els termes següents:

A partir de l'1.1.1998 i fins al 31.12.1998: 75.000 pessetes anuals, distribuïdes en dotze mensualitats.

A partir de l'1.1.1999 i fins al 31.12.1999: 150.000 pessetes anuals no acumulatives a la xifra anterior, distribuïdes en dotze mensualitats.

A partir de l'1.1.2000: 220.000 pessetes anuals no acumulatives a la quantitat anterior, distribuïdes en dotze mensualitats.

Aquest plus es percep per dia efectivament treballat de servei en línia. A aquest efecte, es consideren treball en línia altres serveis de conducció designats per l'empresa per raons organitzatives.

El personal que ingressi en el transcurs d'aquests períodes indicats percep la part proporcional de la quantia establerta per a aquest plus, segons la naturalesa del seu contracte de treball.

Per al personal en actiu de la companyia abans de l'1.1.1994, els imports de plus de cobrament esmentats es treuen de l'actual complement ad personam que tenen reconegut.

- Article 31

Prima de mecànics en línia

El personal d'oficis que, a més de fer aquestes funcions i la polivalència funcional establerta en l'article 12 d'aquest Conveni, efectui les funcions de conducció dels vehicles de manteniment i reparació habilitats a aquest efecte, percep una prima anual per a 1998 que s'abona per dia efectivament treballat, segons l'import que s'indica a l'annex 4. Per a 1999 i següents, l'import anual d'aquesta prima serà de 140.000 pessetes.

- Article 32

Plus de nocturnitat

El personal que treballi entre les 10 hores de la nit i les 6 hores del matí percep el plus de nocturnitat en la quantia que per a cada hora i per a cada grup professional s'indica. Per a 1998 les quanties figuren a l'annex 4, i per a 1999 i següents en la taula que es detalla tot seguit.

G=grup professional.

	Preu hora nocturna				
	Quadriennis				
G	0-2	3-4	5-6	7-8	9 <
A	185	202	219	236	253
B	182	198	215	231	249
C	171	187	202	218	233

- Article 33

Plus de treball festiu

Els diumenges i festius (llevat dels compresos en el període individual de vacances), que hagin de ser treballats com a dies laborables i inclosos en la jornada anual pactada, s'abona al personal que li pertoqui un complement salarial per treball festiu.

En aquest sentit, en les festes del calendari oficial laboral que es treballin i no corresponguin a una festa de torn s'ha de percebre el plus de festiu treballat.

L'import diari d'aquest plus per a 1998 i següents s'estableix a l'annex 4.

- Article 34

Plus d'horari partit

En els serveis amb horari partit a què es refereix l'article 48 d'aquest text, l'amplitud del qual se situï entre les 9.20 hores i les 9.45 hores, s'ha d'abonar un plus complementari de 63 pessetes. Els serveis l'amplitud dels quals se situï entre les 9.46 hores i les 10 hores tenen un plus de 63 pessetes addicionals. Tots dos plusos són compatibles i sens perjudici del que s'estableix a continuació sobre el preu de cada hora del servei partit.

El preu de cada hora d'interval en el servei partit s'estableix en 500 pessetes per als dies feiners (de dilluns a dissabte) i en 600 pessetes per a les festes oficials i els diumenges. Si no es completa l'hora, s'abona la part proporcional a la fracció.

Si l'entrada en servei de la segona part, tant si és en un lloc diferent del que ha acabat la primera part, com si hi ha una distància d'un quilòmetre o més entre tots dos llocs, la bonificació per l'interval s'abona amb 57 pessetes per cada hora o part de fracció sobre el preu indicat.

Article 35

Plus de desplaçament

S'estableix un plus de desplaçament per als conductors que per raó del servei s'han de traslladar provisionalment de dipòsit o centre de treball per un període inferior a cinc dies consecutius.

Així mateix, s'aplica aquest plus a tot el personal de l'empresa, excloent-ne aquell el lloc de treball i la funció del qual impliqui desplaçaments habituals. A aquest efecte, se n'exceptua explícitament el personal de mecànics de línia, de manteniment i similars.

Per pal·liar els desequilibris de plantilla, així com per efectuar una cobertura racional de les necessitats de personal, motivades per canvis estructurals, ja siguin tecnològics o organitzatius, s'apliquen les mesures necessàries per desplaçar el personal d'uns centres de treball a uns altres.

Si el desplaçament es produeix, es continua mantenint el plus per desplaçament en les condicions regulades en l'actualitat. El seu abonament, però, subsisteix al cap dels cinc primers dies, independentment del temps que duri el desplaçament.

El personal és desplaçat des del centre en el qual n'hi hagi en excés. Una mateixa persona no pot ser desplaçada més d'una vegada a l'any.

L'import del plus de desplaçament per a 1998 i següents, per dia, s'estableix a l'annex 4.

- Article 36

Hores extraordinàries

L'import de l'hora extraordinària per a 1998 s'estableix a l'annex 4, i per a 1999 i següents l'import per a cada grup professional s'indica a continuació.

Grup professional A: 1.681 pessetes per hora.

Grup professional B: 1.548 pessetes per hora.

Grup professional C: 1.484 pessetes per hora.

- Article 37

Festes doblades

El personal que treballi en festes oficials del calendari laboral o en un dia de descans propi percep per a 1998 l'import que per aquest concepte i per dia efectivament treballat s'estableix en l'annex 4. Per a 1999 i següents, percep el que s'indica a continuació.

Grup professional A: 12.883.

Grup professional B: 10.019.

Grup professional C: 9.400.

- Article 38

Vacances fora de tanda

L'import d'aquest concepte, que es regula a l'article 51 d'aquest Conveni, per a 1998 i següents, s'estableix a l'annex 4.

De caràcter assistencial o social

- Article 39

Ajuda escolar

L'import de l'ajuda escolar per fill, fixada a l'article 63.a) per a 1998 i següents, s'estableix a l'annex 4.

- Article 40

Ajuda a fills discapacitats

Els imports de l'ajuda per fills discapacitats, fixada a l'article 63.c) per a 1998 i següents, s'estableix a l'annex 4.

- Article 41

Natalitat

L'import del subsidi de natalitat per a 1998 i següents s'estableix a l'annex 4.

- Article 42

Nupcialitat

L'import del subsidi de nupcialitat per a 1998 i següents s'estableix a l'annex 4.

- Article 43

Vinculació a l'empresa

Els imports d'aquest concepte, que es regula a l'article 64 d'aquest Conveni, per a 1998 i següents, s'estableix a l'annex 4.

Capítol 3

Temps i condicions laborals

Secció 1

Jornada laboral, treball efectiu, còmput horari

- Article 44

Jornada laboral

El còmput anual de la jornada efectiva de treball és de 1.690 hores.

A aquest efecte, els dies de conveni es fixen definitivament en cinc. Les festes de Conveni es poden fer segons les necessitats del servei, sempre que totes dues parts preavisin tres dies abans.

Quant al personal que ha de ser traslladat a Zona Franca-II, cal atènyer-se al que es pacta en els acords pel que fa al cas.

La distribució del còmput horari anual i dels períodes de vacances es pacten a través de les comissions pertinents.

La jornada anual pactada per al personal d'Explotació s'entén en còmput periodificat de dotze setmanes.

Quant a Material Mòbil, la jornada anual es distribueix de tal manera que garanteixi el servei en dissabtes, diumenges i festius.

El personal subaltern i de porteria s'ha d'adaptar totalment a la distribució del còmput de dies i d'hores que tingui establert Explotació.

Secció 2

Horaris de treball. Elecció de serveis del personal d'Explotació i punts de relleu. Horari partit

- Article 45

Horaris d'aplicació

45.1 Explotació.

45.1.a) Criteris generals.

Per al personal de conducció en línia es distingeix entre treball efectiu i temps de presència. Es consideren temps de presència els temps d'espera en terminals, els viatges sense servei de sortides i entrades de dipòsit, i el temps de presa de servei. Les hores de presència no són computables per al temps màxim de jornada anual ni per al límit legal de les hores extraordinàries. El temps de presència té una garantia mínima, per a cada conductor a temps complet, de 89 hores anuals, que s'abonen en dotze mensualitats.

Amb els mateixos efectes d'aquesta aplicació, desapareix el complement estructural establert en el primer paràgraf de l'article 10 del Conveni col·lectiu de 1989.

En cap cas l'horari màxim diari establert per a aquest personal no pot superar les 7 hores 30 minuts, computant treball efectiu, temps de presència i hores extraordinàries.

Els comandaments intermedis d'Explotació tenen garantit un volum d'hores extraordinàries equivalent al límit màxim autoritzat per la llei.

45.1.b) Fase transitòria d'aplicació.

Durant l'any 1998 s'aniran adequant els horaris dels conductors de línia a les condicions acordades en aquest Conveni, per delimitar el temps efectiu de treball i el temps de presència, establint com a data límit per a aquesta adequació l'1 de gener de 1999.

Un cop acabats els treballs d'adequació dels serveis de conducció a les noves condicions, es procedeix a l'elecció general de serveis les dates de realització dels quals les estableix la Comissió d'Explotació.

Atès que l'adequació dels horaris es fa per línies i de forma progressiva, mentre aquests no s'apliquen, els horaris del conductor són els que hi ha actualment en vigor, d'acord amb les condicions establertes en el Conveni anterior.

45.1.c) Procediment de còmput i pagament.

Una vegada definit el segment de servei de temps efectiu de treball (TET) i de temps de presència (TP), s'estableix el procediment retributiu següent:

Les primeres 1.690 hores per any s'abonen al preu del salari ordinari establert en les taules d'aquest Conveni, independentment de si es componen de TET o de si per assolir-les cal sumar al TET el TP necessari.

Sobre les 1.690 hores anuals configurades tal com s'explica en el paràgraf anterior, s'estableix una garantia mínima per a cada conductor de 89 hores anuals de temps de presència que s'abona en dotze mensualitats, al preu de 13.711 pessetes.

Als conductors el servei dels quals, una vegada sumades les hores indicades en els dos paràgrafs anteriors, continui tenint un excedent de TP, cal abonar-los aquest excedent en la seva totalitat al preu de l'hora extraordinària.

Als conductors el temps efectiu de treball dels quals sigui superior a les 1.690 hores per any, se'ls ha d'abonar l'excedent fins als límits que preveu la legislació com a hores extraordinàries.

L'estructura de comandament té competència per gestionar les modificacions derivades d'incidències en el servei, quant als temps efectius de treball, de presència i d'hores extraordinàries continguts en cada servei; així mateix, pot modificar les hores de sortida de les terminals.

45.2 Material Mòbil.

A partir de l'1 de gener de 1999, la jornada laboral del personal de Material Mòbil s'organitza mitjançant la distribució del conjunt de la plantilla en tres grups de treball, amb la finalitat de cobrir el servei dels caps de setmana mitjançant el sistema de còmput horari tot l'any.

Inicialment, s'exceptuen d'aquest sistema els mesos de juliol i agost en els quals es treballen cinc dies a la setmana (de dilluns a divendres). Els dissabtes i diumenges d'aquests dos mesos, així com les catorze festes oficials en règim de guàrdies, es cobreixen amb hores extraordinàries, que són obligatòries per al personal d'aquest servei, amb el límit màxim legal establert. L'abonament per guàrdia és l'establert a l'annex 2 amb el concepte de festa doblada.

Amb la posada en marxa del nou sistema d'horaris s'anul·len els criteris organitzatius establerts per a aquest personal en l'article 11 del Conveni col·lectiu de 1989.

Els mecànics de línia han d'adequar els seus horaris al que estableix aquest apartat per al personal de Material Mòbil.

45.3 Altres col·lectius.

També es reestructuren els horaris de la resta de col·lectius amb l'objectiu de reduir les hores extraordinàries i crear ocupació. En cap cas no es pot superar el límit màxim d'hores extraordinàries permès per la llei.

- Article 46

Eleccions de servei del personal d'Explotació

En l'assignació i elecció de serveis (incloent-hi les suplències) se segueix el criteri actual, o sigui, per ordre d'antiguitat, i cal atènyer-se al que disposa la normativa d'elecció de serveis per a conductors de línia, maniobres i remolquistes, vigent a cada moment.

Si a causa d'una cobertura urgent de demanda cal modificar qualsevol horari, aquest s'aplica de forma immediata, i és obligatori procedir a elegir-lo en el termini màxim d'una setmana.

Si la modificació de l'horari és deguda a un ajustament de l'oferta, cal procedir a elegir-lo en el termini d'una setmana, a partir del lliurament de la documentació de la unitat operativa, i entrarà en vigor un cop elegit.

Els serveis l'amplitud màxima dels quals, computant temps efectiu i temps de presència, sigui de 6 hores i 20 minuts, o superior, s'elegeixen segons la normativa vigent.

Els serveis que tinguin un horari màxim diari establert inferior a les 6 hores i 20 minuts els cobreixen específicament conductors amb aquesta modalitat de contractació a temps parcial. Aquests serveis són assignats a cada conductor en funció del seu còmput anual.

- Article 47

Punts de relleu

Com a norma general, els relleus s'estableixen en els finals de línia més pròxims a la cotxera d'origen o en els més propers al punt mitjà del recorregut en tots dos sentits, en llocs centrals de la línia.

Si es procedeix a fixar els punts de relleu en nous horaris o en modificacions dels existents, cal comunicar-ho a la Comissió d'Explotació, la qual designa els delegats del Comitè d'Empresa del dipòsit al qual pertanyi la línia (sempre que hi hagi delegats en aquest centre; altrament, els que designi el Comitè).

Si aquests delegats estimen que un determinat punt de relleu pot ser millorat, han de comunicar a la Direcció una proposta de modificació.

La Direcció ha d'estudiar aquesta proposta i atendre-la sempre que d'aquest canvi derivi un perjudici per a la companyia, com ara la necessitat d'una major dedicació horària (tant si són hores normals com extraordinàries), un major nombre de serveis, la disminució de l'oferta del servei o una alteració substancial de l'estructura dels serveis.

En cas d'incompareixença del relleu, l'empleat ho ha de fer saber immediatament al CRT, i ha de continuar el servei fins al final del trajecte. En cas que no hagi arribat el relleu, s'ha de dur el vehicle al dipòsit corresponent. Si està garantit un relleu en un lapse de temps similar al de la durada del temps des de la terminal fins a la cotxera, en lloc d'anar a la cotxera cal continuar fins on es notifiqui que es troba el relleu. El temps de més treballat s'abona com a extraordinari.

A través de la Comissió d'Explotació s'estudia la correcta adequació dels punts de relleu en les diferents línies de Transports de Barcelona, SA, a fi que la distància màxima dels punts de relleu per línia no superi els 20 minuts.

- Article 48

Horari partit

Només per als conductors s'estableix la modalitat de serveis partits. Tenen aquesta consideració els que tenen un interval entre les parts de treball efectiu superior als 20 minuts.

En els serveis partits, aquest només pot ser partit una vegada.

Podran ser serveis partits fins a un 33% dels serveis diaris que actualment té l'empresa. Un 9% del total de serveis poden tenir una durada d'entre 9 hores 20 minuts i 10 hores, sense que en cap cas no se superi el 33% esmentat més amunt.

En relació amb el paràgraf anterior, es pacta que els serveis partits en diumenges i festius no sobrepassin el 25% de la totalitat dels serveis de l'empresa en diumenges i festius. Aquest percentatge es computa sobre el total de les línies en diumenges i festius. Així mateix, en aquests dies el temps d'interrupció màxim entre la primera i la segona part del servei no pot sobrepassar les dues hores.

Secció 3

Descans setmanal. Gaudi i còmput de les vacances

- Article 49

Descans setmanal

D'acord amb l'estructura actual de l'oferta en relació a les necessitats del servei, el percentatge de descans setmanal passa a ser d'un 35% a un 45% de la plantilla el que descansi els dissabtes, i d'un 65% a un 55% de la plantilla el que descansi el diumenge, sense que aquesta mesura suposi un perjudici econòmic respecte de la totalitat del plus que es percep en l'actualitat per festiu treballat.

Per al personal de Tallers, i per als tècnics i administratius, s'estableix una jornada efectiva d'una durada tal que permeti descansar els dissabtes i diumenges. Els tècnics i administratius adscrits a Material Mòbil poden fer en còmput anual 80 hores extraordinàries treballades en dissabtes i diumenges.

- Article 50

Festes oficials

Per al personal de conducció i comandaments intermedis d'Explotació, es procedeix a assignar les festes oficials de tot l'any el mes de desembre de l'any anterior. La Comissió d'Explotació en fa l'establiment i l'aprovació. A aquest efecte, el mes de desembre de cada any es du a terme l'assignació en un quadre personalitzat per a les àrees oficials de l'any següent, i així successivament.

- Article 51

Gaudi i còmput de les vacances

El personal que fa un any que és a l'empresa té dret a vacances anuals retribuïdes, de 30 dies naturals, amb un total de 27 feiners.

Durant el període de vacances, els dissabtes no festius es comptabilitzen com a feiners.

El període de còmput de les vacances és des de l'1 de juliol fins al 30 de juny de l'any següent.

Per al personal tècnic i administratiu, el període de còmput de les vacances és des de l'1 de gener fins al 31 de desembre, coincidint amb l'any natural.

51.a) Vacances d'Explotació.

Els percentatges globals de vacances en període d'estiu, Nadal, Setmana Santa i resta de l'any, així com les dates concretes de l'inici i la finalització de les tandes, els seus propis percentatges i els canvis de sisè, es determinen cada any en la Comissió d'Explotació, amb la garantia d'un mínim del 75% a l'estiu.

Per a l'inici de les vacances d'estiu, cal tenir en compte les dates de finalització del període escolar no universitari.

La durada mitjana ponderada de les tandes de vacances és de 26 dies naturals.

Al personal que faci més de quinze dies de les seves vacances fora dels períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa, d'acord amb el calendari previst, se li ha d'abonar la quantitat establerta per aquest concepte a l'annex 4.

Es fixen períodes de minitandes que amb un màxim de fins a deu dies naturals recullen els dies pendents de vacances, més les festes que queden per fer fina a aquest màxim.

Les tandes de vacances del personal d'Explotació es publiquen el mes de març de cada any perquè puguin ser triades.

51.b) Vacances de Tallers i Material Mòbil.

El personal de Tallers i Material Mòbil que faci més de quinze dies de les seves vacances fora del període d'estiu, Nadal i Setmana Santa, i d'acord amb el calendari establert, percep per aquest concepte l'import establert a l'annex 4.

- Article 52

Retribució de vacances

Les vacances són retribuïdes d'acord amb els conceptes següents, a qui els tingui reconeguts: salari base, complement de lloc de treball, antiguitat, plus de nocturnitat, plus d'horari partit i complement ad personam, així com els plusos d'activitat la periodicitat de pagament dels quals estigui establerta en dotze mesos.

Hores extraordinàries

- Article 53

Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries les efectivament treballades que excedeixin les que constitueixen la jornada efectiva establerta a l'article 44, tenint en compte els criteris aplicables de còmput, si s'escau.

El treball extraordinari que pot excedir el límit màxim legal s'ha de compensar cada dotze setmanes mitjançant un temps equivalent de descans. Aquesta compensació es du a terme per jornada completa, que s'ha de fer necessàriament abans o després de la festa pròpia. El nombre de serveis d'aquestes característiques no pot superar el 4% del total.

Mitjançant un acord exprés entre l'empresa i el treballador, el treball extraordinari fet dins el límit legal pot ser compensat amb un temps equivalent de descans.

Atès que totes les hores extraordinàries que es fan són producte de la distribució dels torns de treball i es deriven de la naturalesa del servei públic que aquesta entitat presta, són de compliment obligat.

Secció 5

Permisos i llicències

- Article 54

Permisos retribuïts

Els empleats poden faltar a la feina, sense perdre el seu dret a percebre havers, únicament pel temps i per algun dels motius que s'indiquen a continuació:

54.a) En cas de defunció del cònjuge, els fills, els néts, els pares, els avis i els germans, disposen de quatre dies retribuïts. El permís es pot prologar quatre dies més sense retribuir. Per utilitzar aquest dret de prolongació, la persona interessada ha de fer constar, abans d'iniciar el permís retribuït, el seu propòsit de fer-ne ús.

54.b) En cas de defunció de pares i fills polítics, tenen un permís de dies retribuïts i, a més, poden prolongar el permís sense dret a retribució a raó de dos dies més per cada 300 quilòmetres o fracció de distància en relació al municipi en què hagi esdevingut la defunció.

54.c) Per matrimoni d'un fill: un dia retribuït, i a més poden prolongar el permís en els mateixos termes consignats en el paràgraf anterior.

54.d) Per intervenció quirúrgica i malaltia greu del cònjuge, dels pares, dels pares polítics i avis, fills, fills polítics, néts i germans, tres dies retribuïts. Aquest permís es pot prolongar, sense dret a retribució, en els termes assenyalats en els apartats anteriors.

54.e) Per infantament de l'esposa: tres dies retribuïts.

54.f) Tots els treballadors tenen el dret d'absentar-se del lloc de treball, sense disminució de la retribució, per assistir dins de la jornada laboral a consultoris de la Seguretat Social.

Aquest dret es limita a quatre hores com a màxim dins la dita jornada.

Com a ampliació de les llicències establertes en els apartats anteriors, excepte en el cas del dret de permís sense retribució de fins a 20 dies anuals, per a assumptes propis dels treballadors es poden sol·licitar i obtenir —si les necessitats del servei ho permeten— llicències a compte de les vacances reglamentàries.

- Article 55

Permisos no retribuïts

Els treballadors tenen el dret de permís sense retribució de fins a 20 dies anuals, per a assumptes propis. No es pot fer ús d'aquest dret si directament o indirectament es constitueix una ampliació o una continuació del període de vacances.

Capítol 4

Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social

Secció 1

Jubilació. Invalidesa

- Article 56

Jubilació

56.1 Els treballadors que reuneixen les condicions de jubilació anticipada, i els que en el futur reuneixin aquestes condicions, tenen dret a un complement de la seva pensió de jubilació a càrrec de l'empresa en els termes que s'exposen a continuació.

56.1.a) L'empresa complementa en un 33,3% la pensió de jubilació que la Seguretat Social reconeix als treballadors que es jubilen en complir els 60 anys i que fa 26 anys o més que són al servei de l'empresa.

56.1.b) Per als treballadors de 61 anys d'edat i un mínim de 23 anys de servei a l'empresa, la pensió de la Seguretat Social és complementada en un 17,65%. I per als treballadors amb 62 anys i 20 o més anys de servei a l'empresa, aquest complement és d'un 5,26%.

56.1.c) En cap cas la suma de la pensió reconeguda per la Seguretat Social més la complementària a càrrec de l'empresa no pot superar el 80% de la base reguladora establerta per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

56.1.d) A partir de la firma d'aquest Conveni, el treballador que obtingui la condició de pensionista de jubilació de la Seguretat Social als 60 anys i accedeixi a la pensió complementària de l'empresa pot optar pel rescat d'aquesta pensió mitjançant l'abonament de 5.200.000 pessetes, més la liquidació del saldo i la quitança, i també el manteniment dels passis.

56.2 S'estableix la jubilació forçosa als 65 anys amb l'objectiu de crear alternativa d'ocupació.

- Article 57

Invalidesa

57.1 El personal més gran de 55 anys al qual la Seguretat Social li reconegui, mitjançant resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o sentència del Jutjat Social, una pensió d'invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, té dret a una de les dues opcions que s'exposen tot seguit.

57.1.a) Un complement del 5% de la base reguladora de la Seguretat Social fins a assolir un 80% d'aquesta base reguladora, més tres milions de pessetes, que es perceben en el moment en què se li reconeix la pensió. Aquest complement es deixa de percebre quan la persona interessada passa a fer qualsevol activitat retribuïda, ja sigui per compte propi o d'altri.

57.1.b) Una indemnització única de 5.200.000 pessetes que es percep un cop la Seguretat Social reconeix la pensió.

57.2 El personal menor de 55 anys al qual la Seguretat Social li reconegui, mitjançant resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o sentència del Jutjat Social, una pensió d'invalidesa permanent total per a la seva professió habitual i que, en el moment de produir-se aquesta resolució o sentència, a més de l'edat inferior

als 55 anys, acreditat l'antiguitat prevista a l'apartat 3 d'aquest article, té dret a una de les opcions que s'exposen tot seguit.

57.2.a) Reincorporació.

L'empresa du a terme aquesta reincorporació a través de la contractació a temps parcial establerta en la normativa especial de minusvàlids. L'establiment del nou salari està d'acord amb el lloc de treball assignat. La companyia garanteix que el personal que s'aculli a aquesta opció continuarà percebent globalment (pensió pública més el salari a temps parcial), com a mínim, el salari net reconegut en la seva situació anterior.

Els treballadors que en el moment de la firma del Conveni estiguin en situació de tràmit per al reconeixement de la invalidesa permanent total poden optar per la regulació anterior o per la que aquí s'estableix.

A aquest personal li són d'aplicació en el seu nou lloc els criteris de retribució a que es refereix l'article 18 d'aquest text.

57.2.b) Alternativa d'indemnització.

Si en la data de la resolució administrativa de la Seguretat Social o del Jutjat Social, el treballador declarat en situació d'invalidesa permanent total no ha assolit els 55 anys, pot optar per una indemnització a tant alçat per cessament en l'empresa, en els termes següents:

Als 50 anys o més: 4.600.000 pessetes.

Als 48 anys: 5.800.000 pessetes.

Als 45 anys o menys: 7.000.000 de pessetes.

Si la baixa definitiva es produeix entre els trams d'edat que originen diferents indemnitzacions, els imports indicats s'han d'ajustar d'acord amb un criteri proporcional i en funció de l'edat real.

72.2.c) El personal en actiu que pugui quedar comprès en el que preveu l'apartat 57.2 i que, com a conseqüència de les normatives anteriors, tingui unes altres condicions diferencials ja reconegudes, pot optar per l'aplicació d'una de les alternatives anteriors o per mantenir la seva situació actual. En tot cas, la revisió anual de la pensió que tinguin reconeguda depèn del que a aquest efecte es pacti en els convenis successius.

57.2.d) Els treballadors menors de 55 anys que en el moment de la firma d'aquest Conveni estiguin en tràmit d'invalidesa, i l'obtinguin, poden acollir-se alternativament a les opcions a) o b) d'aquest apartat 57.2.

57.3 Per tenir dret als complements i les indemnitzacions indicats en els punts anteriors, és exigible ostentar una antiguitat igual o superior als cinc anys.

L'abonament de les indemnitzacions a tant alçat que preveu l'apartat 57.2.b) suposen la cancel·lació de tots els drets que pugui tenir el treballador quan a futurs drets passius i carnets de viatge, serveis mèdics o qualsevol altres que es reconeguin en aquest acord.

Secció 2

Viduïtat. Orfenesa

- Article 58

Viduïtat. Orfenesa

En el cas que l'Institut Nacional de la Seguretat Social aprovi el dret de viduïtat, prèvia sol·licitud de la part interessada, l'empresa calcula la pensió que li pugui correspondre i a aquest efecte n'anticipa mensualment l'import fins a la resolució de l'expedient de viduïtat que practiqui l'Institut Nacional de la Seguretat Social; en aquest moment, aproximadament, és quan es du a terme la liquidació del saldo i de la quitança corresponent.

S'estableix una ajuda per al cònjuge supervivent de l'empleat de companyia, i si el cònjuge no existeix, per a l'orfe o els orfes que acreditin legalment el reconeixement d'aquesta condició, sempre que s'obtingui el dret a una pensió mensual i vitalícia per part de l'organisme oficial competent, derivada de la defunció de l'empleat dins de l'any natural en curs. Aquesta ajuda és equivalent a la quantitat necessària que, afegida a la quantia total de la pensió esmentada de viduïtat o orfenesa, significa garantir el 60% de la base reguladora establerta per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

Per obtenir aquesta ajuda és necessari que l'empleat formés part en morir de la plantilla activa de la companyia i que el cònjuge supervivent no faci cap feina remunerada per compte d'altri ni obtingui altres ingressos que els que es deriven pròpiament d'aquesta pensió. Aquesta ajuda cessa en tots els casos en què es deixa de percebre la pensió de l'organisme oficial competent. La quantia anual d'aquesta ajuda es distribueix de la mateixa manera que la pensió complementària per jubilació.

Secció 3

Exteriorització de les pensions complementàries

- Article 59

Pla de pensions

59.1 Exteriorització dels compromisos.

Es procedeix a exterioritzar els compromisos de pensions complementàries establerts en les seccions 1 i 2 d'aquest capítol 4. A partir de la posada en marxa del pla de pensions, regeixen exclusivament les normes que aquest pla conté, i s'extingeixen amb els mateixos efectes les que es recullen en aquest Conveni.

El Reglament del pla que es publiqui ha de recollir per a la plantilla actual la possibilitat d'optar voluntàriament pels drets establerts en aquest Conveni col·lectiu, sense cap aportació, o d'adherir-se a un nou sistema alternatiu més favorable, que requereix l'aportació econòmica del treballador adherit.

Es tenen en compte les particularitats del personal Euro de Transports de Barcelona, SA, que sobre la matèria es recullen en l'acord de desenvolupament del pacte d'eficàcia limitada del Metro.

59.2 Salari pensionable.

A efectes del pla de pensions, es garanteix que el salari pensionable que s'estableix inicialment per a 1998 per calcular les pensions del sistema alternatiu que el pla conté té com a garantia mínima el salari anual de la taula salarial establerta en data 31 de desembre de 1997, més l'antiguitat reconeguda a cada treballador, revalorat amb l'IPC que resulti l'any 1998. El salari pensionable és revalorat cada any d'acord amb l'IPC real dels dotze mesos anteriors.

Secció 4

Prestacions complementàries d'incapacitat temporal per malaltia i accident laboral

- Article 60

Prestacions complementàries d'incapacitat temporal

60.a) Quantia dels complements.

L'empresa complementa en el primer procés de malaltia comuna o accident no laboral iniciat cada any, i des del primer dia, la prestació per malaltia de l'Institut Nacional de la Seguretat Social fins a assolir el 100% de la base reguladora individual de cotització per accident laboral, corresponent al mes immediatament anterior a la data de la baixa. Se n'exclouen la part corresponent al prorrateig de pagues extraordinàries, treball extraordinari (hores extraordinàries i festes doblades) i l'excedent de 89 hores garantides del temps de presència; per tant,

són garantits al 100% tota la resta de conceptes retributius, actuals i futurs, que formin part d'aquesta base d'accident laboral.

El període d'abonament d'aquest primer procés té una durada màxima de 18 mesos.

En el segon procés de l'any, l'empresa abona, els tres primers dies, l'import corresponent al 100% de la base reguladora individual de cotització per malaltia comuna.

En la resta de processos de l'any, només es percep la prestació que aboni l'Institut Nacional de la Seguretat Social, excepte en les hospitalitzacions i intervencions quirúrgiques i la seva convalescència posterior, així com en les altres situacions que es puguin donar (sigui quin sigui el número del procés individual anual) de malalties que siguin imprevisibles per la seva aparició, i de caràcter molt greu; en aquest cas, s'aplica el que s'ha previst per al primer procés.

60.b) Suspensió de complements.

L'empresa pot dur a terme la retirada del complement d'empresa (notificant-ho documentalment a la persona interessada), sens perjudici d'altres mesures que legalment corresponguin, en els casos següents:

60.b.1 Absències injustificades domiciliàries o no compareixença sense justificació a les citacions comunicades degudament fetes tant per la secció de salut laboral com pels organismes oficials.

60.b.2 Prolongacions injustificades del període de malaltia, segons el criteri mèdic.

60.b.3 En els casos d'altres dubtoses, és a dir, les que tenen com a finalitat interrompre un procés diferent del primer per generar-ne un de nou dins d'un altre any i per la mateixa causa. En aquest cas cal atènyer-se al que preveu, a efectes d'acumulació, l'article 9.1 de l'Ordre de 13 de desembre de 1967.

La retirada del complement d'empresa comporta la reducció de la part corresponent de les gratificacions extraordinàries, en funció del nombre de dies que duri aquesta situació. Si es reconsidera i es procedeix a aplicar aquest complement d'empresa, la regularització corresponent també ho és de les pagues extraordinàries.

L'aplicació d'aquests descomptes s'ha de comunicar al sindicat al qual estigui afiliat la persona afectada.

60.c) Condicions.

Aquest sistema depèn del fet que durant l'any natural anterior l'índex d'absentisme individual no superi el 8%, llevat que s'hagi produït a causa d'una hospitalització, d'una intervenció quirúrgica o d'una de les malalties previstes en el paràgraf quart del apartat 60.a); en aquest cas, s'abona el 100% de la base reguladora en tots els processos. Els processos de baixa per tràmit d'invalidesa no són computables a efectes del 8% previst anteriorment.

Si per imperatiu legal s'esdevé un increment o una disminució de la base reguladora d'accidents proposada, tant de cotització com de percentatge de prestació de pagament delegat i, com a conseqüència d'això, es produeix una distorsió, de més o de menys, del sistema pactat, aquest s'ha de revisar per tal d'adequar-lo al que aquí es pacta.

60.d) Accidents laborals.

A les situacions derivades d'accident laboral els és d'aplicació el complement a càrrec de l'empresa en els mateixos termes fixats en el paràgraf primer de l'apartat 60.a), llevat que el 75% de la base reguladora d'accidents sigui superior al que aquí es pacta, però amb l'excepció que en aquesta situació no hi haurà límit de processos anuals.

Capítol 5

Beneficis socials

Secció 1

Préstecs d'habitatge

- Article 61

Préstecs d'habitatge

Es crea una comissió paritària per a la concessió de préstecs d'habitatge.

El fons actual destinat a préstecs d'habitatge s'estableix en 160 milions de pessetes, distribuïts en préstecs de dos milions de pessetes, amb un màxim de sis milions de pessetes mensuals i un interès del 4% anual; es mantenen la resta de criteris de concessió que regeixen en l'actualitat.

Secció 2

Fons d'assistència social (FAS)

- Article 62

Fons d'assistència social

El fons d'assistència social és administrat i distribuït per una comissió paritària que es compon de sis membres, tres elegits pel Comitè d'Empresa i altres tres per la Direcció, que ha d'elegir d'entre aquests darrers la persona que ha d'assumir-ne la presidència, amb vot de qualitat si s'escau.

Aquesta Comissió ha de redactar un reglament d'assistència social, en el qual s'especificaran totes les classes d'ajudes que s'han de concedir, les seves quanties, i els terminis per fer-ne ús i de control. També ha de constar-hi la comptabilització del fons i de les ajudes, i la intervenció de les dades comptables i administratives per part del Comitè i la Direcció. La presentació de les dades s'ha de dur a terme com a mínim trimestralment.

S'acorda dignificar i renovar el FAS a fi de dotar-lo de solvència econòmica per fer front a la seva vertadera funció social. A aquest efecte, es crea una comissió d'estudi que es compon de sis representats, a raó de tres per cada una de les parts signants del Conveni, per establir la implantació del nou model en data 30 de juny de 1999, Això comporta l'extinció del FAS en la seva regulació actual.

Secció 3

Altres ajudes

- Article 63

Altres ajudes

63.a) Ajuda escolar.

Als empleats amb fills amb una edat compresa entre 3 i 16 anys, ambdós inclosos, que cursin estudis, i sempre que l'ensenyament no sigui gratuït, se'ls abona durant deu mesos a l'any, coincidint amb el curs, una ajuda escolar en la quantia que preveu l'annex 4.

63.b) Beques FAS.

Es reforça el fons d'assistència social amb les subvencions necessàries a fi que la seva Comissió de Beques pugui ampliar les d'ajuda escolar i d'ajuda a fills discapacitats de l'empleat.

63.c) Ajudes per fills discapacitats d'empleats.

Es disposen ajudes als fills discapacitats d'empleats en la quantia que preveu l'annex 4 d'aquest text per a cada fill reconegut com a tal per l'entitat gestora, durant els dotze mesos de l'any.

Als que no arribin al 50% de discapacitat i rebin ensenyament en escoles especials, se'ls abona la quantia prevista a l'annex 4 d'aquest text, en funció del grau de discapacitat que aquest organisme reconegui. Aquesta ajuda es continua percebent en cas de jubilació de l'empleat, com també en el cas de defunció (en concepte de pensió d'orfenesa), i és de caràcter retroactiu per als que hagin percebut aquesta ajuda en les quanties vigents a cada moment.

Es defineixen els requisits necessaris, amb l'informe previ dels serveis mèdics, perquè l'ajuda per minusvàlida s'estengui, a més de als disminuïts psíquics, als que tenen alguna disminució física que requereixi rehabilitació, reeducació o l'ajuda d'una tercera persona per al desenvolupament de l'activitat humana normal.

Secció 4

Vinculació a l'empresa

- Article 64

Vinculació a l'empresa

El sistema de premis de vinculació a l'empresa és el següent: Als 25 anys de servei complerts, es lliura una insígnia commemorativa en metall noble i un premi en metàl·lic; i als 40 anys de servei es lliura al treballador que els compleixi un premi en metàl·lic. Aquests premis de vinculació s'abonen precisament el mes següent a aquell en què es compleixin els anys de servei esmentats.

Les quanties d'aquests premis s'estableixen a l'annex 4.

Secció 5

Targetes d'identitat (passis)

- Article 65

Targetes d'identitat (passis)

Als cònjuges i als fills dels empleats se'ls facilita una targeta d'identitat que els permet utilitzar gratuïtament els serveis explotats per l'empresa.

L'empresa facilita, en règim de reciprocitat, que els familiars dels seus treballadors amb una targeta d'identitat de la companyia puguin viatjar, lliurement, sense cap mena de meritació, en els serveis que presta FC Metropolità, SA.

Conserven la targeta tant l'empleat com els familiars durant el període en què l'agent estigui en situació d'excedència forçosa per malaltia. Aquest dret es conserva si un cop transcorreguda l'excedència és declarat amb incapacitat permanent total i absoluta, amb les limitacions que preveu el paràgraf final de l'article 58.

Als fills dels empleats que han mort, se'ls apliquen les mateixes condicions que als fills dels empleats que estan en servei actiu, quant a la provisió de les targetes d'identitat familiar.

L'empresa facilitarà, recíprocament amb els Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, la utilització de les targetes d'identitat d'empleat com a passis de lliure circulació en els serveis de totes dues companyies.

Al personal de nou ingrés se li lliuren els passis de lliure circulació en les mateixes condicions que al personal fix.

Capítol 6

Bestretes

- Article 66

Bestretes

A fi d'esquematitzar i racionalitzar el sistema de bestretes a compte de la feina feta, s'estableix un mínim de 5.000 pessetes per a les bestretes que puguin sol·licitar els treballadors d'aquesta societat.

- Article 67

Bestretes especials

S'estableix un fons, el saldo actiu del qual no pot superar els 100 milions de pessetes, destinat a atendre les peticions dels agents derivades de situacions de necessitat per raó de pagaments derivats de malaltia, arranjaments en la casa que ocupa, compra de mobles o casos similars.

En els casos anteriors, aquestes bestretes s'abonen al personal de la plantilla que ho sol·liciti. La seva quantia no pot superar el límit de dues mensualitats del salari base més l'antiguitat i es descompta al llarg dels deu mesos següents al de la seva concessió. No es pot concedir una altra bestreta nova fins que no es retorni totalment la que s'havia concedit anteriorment.

Aquestes bestretes es poden sol·licitar, a través de les oficines de personal, com a màxim el dia 8 de cada mes. S'ingressa el dia 15 de cada mes en el compte corrent. No és necessari sol·licitar el màxim autoritzat. Es comença a deduir el mateix mes en què es concedeix.

Capítol 7

Formació professional

- Article 68

Formació professional

Els treballadors de Transports de Barcelona, SA, tenen accés a formació professional en aquells casos en què per reconversió s'hagi de canviar el lloc de treball; en aquells en què, tot i que no es produeix un canvi de lloc de treball, han de reciclar el seus coneixements a fi d'assimilar els nous sistemes operatius que puguin influir en el desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi, i, així mateix, en els casos per optar a la promoció en el si de l'empresa. En aquest darrer cas, la formació s'ha de fer fora d'hores de feina.

El Departament de Formació de Personal ha de publicar, com a mínim una vegada a l'any, un pla de formació de personal que prevegi, entre altres, el programa complet de cursos, seminaris i accions formatives que s'han de dur a terme. Aquest pla s'ha d'actualitzar periòdicament segons les necessitats que vagin sorgint.

A mitjan de cada any, l'empresa manté una reunió de treball amb sis membres del Comitè d'Empresa que aquesta delegui, per donar-los a conèixer les línies generals del pla de formació de l'any següent, i poder valorar la seva opinió. Així mateix, quinze dies abans de la redacció definitiva, els dóna a conèixer el text del dit pla de formació. També es manté una reunió trimestral amb el dit grup de treball del Comitè d'Empresa per tal d'informar-los, amb prou antelació, sobre les variacions que s'han d'introduir en el pla de formació per necessitat.

Periòdicament ha de facilitar al Comitè d'Empresa els resultats globals de les accions formatives que s'han dut a terme, i a final d'any li ha de facilitar els resultats de l'exercici, si està en disposició de poder-los valorar.

Part del temps destinat als cursos de formació es dedica a explicitar els drets i els deures que la llei estableix per als treballadors.

L'empresa promou les accions formatives necessàries per als treballadors als quals afecti el canvi tecnològic o organitzatiu, a fi que puguin adaptar-se a altres llocs de treball. Així mateix, facilita a una comissió del Comitè d'Empresa, composta per signants d'aquest Conveni, les línies generals del pla de formació anual, per tal que pugui fer-hi les aportacions que cregui convenientes.

Dins dels programes anuals de formació, l'empresa du a terme accions formatives de reciclatge per al personal d'Explotació, Material Mòbil i Tallers.

En l'àmbit d'Explotació, la formació té com a eix essencial la millora de l'atenció al client.

A aquest efecte, anualment es fan els mòduls formatius necessaris perquè, en blocs d'una jornada i amb un nombre de nou conductors per mòdul, es possibiliti que tots els conductors en plantilla durant la vigència d'aquest Conveni puguin assistir-hi.

En l'àmbit de Tallers i Material Mòbil, la formació té com a referents essencials l'adequació als canvis tecnològics i la millora dels processos i de la qualitat.

Tot això en la línia de contribuir a la millora dels resultats de l'empresa i del desenvolupament personal i professional dels seus membres.

Capítol 8

Seguretat i salut en la feina

- Article 69

Llei de salut laboral

Un cop publicada la nova Llei de salut laboral, i en virtut de les disposicions que s'hi prevegin, es durà a terme un estudi en matèria de riscos d'accidents laborals, per a la seva discussió i posterior aplicació, en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Aquest estudi s'ha de fer abans del 31 de desembre de 1999.

- Article 70

Embaràs de conductores

S'arbitren mesures a fi de facilitar que les conductores, si es constata el seu estat de gestació i hi ha raons mèdiques que ho aconsellin, a proposta del servei de salut laboral siguin retirades de la línia; en aquest cas, se'ls facilita un servei d'acord amb les seves condicions físiques.

Capítol 9

Vestuari

- Article 71

Vestuari

L'empresa facilita al personal el servei del qual ho requereixi la roba d'uniforme i els distintius que es detallen a l'annex 3, en el qual també se n'estableix el venciment.

És obligatori l'ús dels uniformes facilitats per l'empresa, tant en els centres de treball com fora d'aquests centres, durant la prestació de qualsevol feina.

D'acord amb els treballadors, l'empresa ha de revisar el vestuari i ha de procurar condicionar-lo i millorar-lo.

S'adjunta a aquest Conveni col·lectiu la relació de peces de roba que componen el vestuari i els criteris d'ús, com a annex 3.

Capítol 10

Assistència jurídica del personal. Retirada i renovació del permís de conduir

- Article 72

Responsabilitats i fiances ocasionades per accidents de trànsit

En els casos de detenció, inculpació o processament per delictes o faltes d'imprudència o infracció de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles de motor i seguretat viària, l'empresa gestiona la llibertat, presta les fiances necessàries i defensa els empleats en els jutjats i tribunals; així mateix, els abona íntegrament el seu sou o jornal fins que no es dicti sentència.

Les indemnitzacions que es fixin per sentència ferma, en concepte de responsabilitat civil derivada de delictes o faltes d'imprudència o infracció de l'esmentada Llei sobre trànsit, circulació de vehicles de motor i seguretat viària, també les satisfà l'empresa, de la manera com ho ha anat fent fins ara. Les costes processals que es dedueixin d'actuacions en defensa d'empleats, tant davant els jutjats com els tribunals, són a càrrec de l'empresa, tal com es fa en l'actualitat.

L'apreciació de reincidència en una sentència amb condemna de retirada del carnet de conduir o privació de llibertat, per fets no comesos al servei de l'empresa, no confereix cap dels beneficis que s'han dit anteriorment.

La responsabilitat civil dels actes que la motivin comesos en l'exercici de les funcions de conductor al servei de l'empresa és sempre a càrrec de la mateixa empresa, fins i tot si el conductor hi ha causat baixa.

- Article 73

Retirada i renovació del permís de conduir

73.a) Retirada del permís de conduir com a conseqüència d'un accident en acte de servei.

En aquests casos, i si la retirada és per un termini inferior a 18 mesos, es traslladen els conductors que ho sol·licitin a altres llocs de treball, d'acord amb les seves aptituds i les necessitats del servei, mantenint-los la retribució del seu nivell de classificació. Si el termini de retirada és superior, el pas a un altre lloc pot ser transitori o definitiu, i la retribució és la corresponent al lloc nou. Se segueix el mateix procediment si la retirada obeeix a una resolució administrativa.

Si la retirada del permís és per un termini superior a sis mesos, els agents poden passar, a petició pròpia, a excedència voluntària, en les condicions que s'hi estableixen legalment.

73.b) Retirada del permís de conduir no derivat d'un accident en acte de servei.

L'agent, si ho demana, pot ser destinat, segons les necessitats del servei, a qualsevol lloc de treball, amb la retribució de la seva nova destinació. Durant sis mesos i per una sola vegada, se li respecta la seva retribució anterior.

73.c) Renovació del permís de conduir de mecànics de línia i Material Mòbil.

Quant al personal adscrit a la secció de mecànics de línia que condueix vehicles per fer les seves tasques, com també en el cas del personal de Material Mòbil que accedeixi al plus de productivitat, l'empresa assumeix els costos i les gestions tendents a renovar el carnet de conduir en les mateixes condicions que per als conductors d'Explotació. En cas de retirada del carnet, ha d'exercir les funcions de mecànic mentre duri aquesta retirada.

Capítol 11

Servei militar

- Article 74

Servei militar

Al personal de l'empresa que passa a fer el servei militar obligatori, se li ha d'abonar un 10% del sou base i antiguitat per cada any de servei actiu a l'empresa, llevat del temps de pròrroga obtinguda en la incorporació al servei, sempre que no hagi estat concedida en concepte de fill de vídua o de pare sexagenari.

Als qui tinguin a càrrec seu el manteniment de familiars, d'esposa o d'ascendents de primer grau, aquest darrers sense mitjans econòmics, se'ls abona el 80% del sou base, l'antiguitat i els complements.

En tots dos casos, les pagues extraordinàries s'abonen en la proporció que correspongui a cada un.

En els casos de llicència o permisos militars, els empleats poden incorporar-se a la feina mitjançant la contraprestació salarial que correspongui, amb la renúncia a l'abonament de les prestacions que s'estableixen amb anterioritat, referida, evidentment, als dies de treball.

Títol 3

Representació col·lectiva

- Article 75

Comitè d'empresa

La representació col·lectiva dels treballadors de l'empresa, previst en el títol 2 de l'Estatut dels treballadors, es configura a Transports de Barcelona, SA, sobre les bases següents:

75.1 La representació col·lectiva dels treballadors que resulti de les properes eleccions sindicals, l'ha d'ostentar un comitè d'empresa únic. La composició numèrica d'aquest Comitè s'estableix de conformitat amb el que preveu l'article 66 de l'Estatut dels treballadors.

Es mantenen la Comissió Permanent del Comitè d'Empresa i la resta de comissions de treball en les condicions actuals, així com el que es disposa en matèria d'acumulació d'hores.

75.2 A efectes executius, en el si del Comitè d'Empresa es constitueix una comissió formada per deu membres del dit Comitè d'Empresa, elegits per aquest d'entre els seus components.

La Comissió Delegada elegeix, d'entre els membres del Comitè d'Empresa que formen part de la Comissió, un president u dos secretaris, que formaran la Comissió Permanent, i hi exerciran les funcions i les competències que els siguin assignades a cada moment pel Comitè d'Empresa. D'aquesta Comissió Delegada forma part de ple dret un representant, que han de designar d'entre els seus membres les seccions sindicals que compleixin els requisits de tenir com a mínim una representació d'un 10% de delegats en el sector a escala estatal i una afiliació mínima d'un 10% del total dels treballadors de l'empresa.

75.3 Els components del Comitè d'Empresa disposen d'una reserva de fins a 40 hores mensuals per dur a terme la seva activitat representativa.

Els tres membres elegits per la Comissió Delegada (un president i dos secretaris) tenen dedicació plena a temps total per fer les seves funcions.

Amb caràcter general i a fi de no alterar el funcionament dels serveis corresponents, quan els representants dels treballadors hagin de disposar del crèdit d'hores per exercir les seves funcions de representació, ho han de comunicar per escrit, com a mínim dos dies hàbils abans, al responsable de la seva unitat operativa o, si no n'hi ha, al responsable del centre o la dependència en què presti els seus serveis.

Aquest termini s'amplia a tres dies hàbils si la disposició d'hores sindicals afecta la totalitat dels representants electes, o cinc o més membres del Comitè d'Empresa pertanyents a un mateix centre de treball.

En el si del Comitè d'Empresa es constitueixen comissions de treball per tractar amb la representació de l'empresa els problemes específics dels diferents sectors.

Aquestes comissions són les d'Explotació, Material Mòbil, Tallers, Administració i Formació.

La participació en la gestió de les obres socials es du a terme a través d'una comissió de gestió social, que agrupa, entre altres, la Comissió de Préstecs d'Habitatge i el fons d'assistència social (FAS); si s'escau, es modifiquen els reglaments respectius.

A través del Comitè de Seguretat i Salut, els representants dels treballadors participen en la vigilància i el control de les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball a l'empresa.

75.4 Un membre del Comitè d'Empresa ha de fer saber prèviament a l'empresa les comunicacions, els avisos i els fulls informatius que el Comitè difongui en l'interior de l'empresa. Aquest membre del Comitè es fa responsable del contingut d'aquests documents.

La Comissió d'Explotació instituïda en el si de l'empresa tracta els temes relacionats amb la problemàtica existent en aquest sector, que totes dues parts creguin interessant d'exposar.

La representativitat del personal que presta els seus serveis en altres dependències, atès que són treballadors de Transports de Barcelona, SA, es recull en la que ostenta el Comitè d'Empresa per al conjunt dels treballadors. En aquest cas concret, es canalitza a través de la Comissió Delegada del Comitè.

- Article 76

Seccions sindicals

76.A) Sindicats més representatius i assimilats.

Per acreditar el dret a les garanties establertes per a les seccions sindicals, que s'indiquen a continuació, les que no pertanyen als sindicats amb implantació nacional amb el caràcter de més representatius, han d'acreditar, com a mínim, el doble requisit d'un 15% de delegats en el Comitè d'Empresa, i també una afiliació mínima del 15%, en la data de celebració de les eleccions sindicals, del total de treballadors de l'empresa.

L'exercici de l'activitat de les seccions sindicals constituïdes pels sindicats que reuneixen els requisits previstos en el paràgraf anterior s'ha d'adequar als pressupòsits següents:

76.A.a) Tenen dret a designar tres delegats.

Aquests delegats han de ser necessàriament treballadors de l'empresa, i se'ls reconeix dedicació a temps total per fer les seves funcions.

76.A.b) Així mateix, cada secció sindical reconeguda en els termes anteriors disposa d'un crèdit de 300 hores mensuals, i un local per a l'exercici de la seva activitat.

Aquestes hores, que es concedeixen sempre que les necessitats del servei ho permetin, són de lliure utilització per part de les respectives seccions sindicals, amb la sol·licitud prèvia formulada en els mateixos termes i terminis que les hores dels membres del Comitè d'Empresa.

L'empresa facilita a cada secció sindical el material següent:

Una màquina d'escriure.

Material d'oficina.

600 fotocòpies al mes com a màxim.

Prèvia sol·licitud de la persona interessada, es descompta la quota sindical de la nòmina.

Es concedeix excedència sense meritació d'havers, però computant a efectes d'antiguitat el temps invertit en aquesta excedència, als treballadors que ho sol·licitin i hagin estat designats per exercir un càrrec sindical local, provincial o nacional. Mentre duri l'exercici d'aquest càrrec, se'ls ha de reservar el lloc de treball. Cal preavisar un mes abans que s'acabi l'excedència.

Cal comunicar a les seccions sindicals les sancions que s'imposin als seus afiliats.

Les seccions sindicals, fent-ho saber prèviament a l'empresa, poden transmetre informació i propaganda per escrit als seus afiliats utilitzant els taulers d'anuncis existents a aquest efecte.

76.B) Sindicats menys representatius.

Als sindicats amb representació en el Comitè d'Empresa que no reuneixin les condicions establertes en el paràgraf anterior, els són d'aplicació les garanties mínimes d'hores de relleu i tauler d'anuncis que preveu la Llei orgànica de llibertat sindical. No els són d'aplicació, però, pel que fa al local social.

- Article 77

Federacions

Els sindicats signants que tinguin reconeguda la consideració de més representatius, d'acord amb el que estableix en l'article 6 de la Llei orgànica de llibertat sindical, i que reuneixin les condicions del primer paràgraf de l'article anterior, tenen dret a designar un membre amb reconeixement de dedicació plena a temps total, que l'ha de nomenar la secció sindical corresponent.

- Article 78

Acumulació d'hores

En matèria d'hores sindicals, s'acorda, sens perjudici del que s'ha pactat, l'acumulació d'hores dels delegats elegits en el Comitè d'Empresa pels diferents sindicats. Aquestes hores les designa el sindicat al qual pertanyen els diferents membres del Comitè d'Empresa, tenint en compte les condicions següents:

78.a) Acumulació col·lectiva: el màxim d'acumulació mensual és de 90 hores mensuals en un sol delegat.

78.b) Acumulació individual: Una vegada deduïdes les hores empleades individualment i les transferides a un altre delegat en funció de l'acumulació col·lectiva, un delegat pot acumular individualment les hores que li quedin en períodes màxims de dues mensualitats naturals.

- Article 79

Dispensa de conductors

La concessió de les garanties horàries corresponents als òrgans de representació sindical (Comitè d'Empresa, seccions sindicals i federacions) es limita a un nombre màxim de 18 conductors, dispensats diàriament en dies feiners de dilluns a divendres, llevat de quan tingui lloc la reunió plenària del Comitè d'Empresa; en aquest cas, el límit s'amplia al nombre de conductors membres d'aquest Comitè, més els conductors que siguin delegats sindicals de la Comissió Delegada i que hi hagin d'assistir.

Les acumulacions horàries establertes en convenis anteriors es poden fer sempre que ho permeti el límit fixat anteriorment.

- Article 80

Participació dels treballadors en l'empresa

Els treballadors poden participar en l'empresa de la forma que es determini en les comissions de treball del Consell d'Administració.

Annex 1

Normativa de premis i sancions de TB

Secció 1

—1 Premis

A fi de recompensar la conducta i també les qualitats rellevants del personal, estimulant-lo alhora perquè se superi en el compliment de les obligacions, l'empresa ha d'establir els premis corresponents, que es poden donar individualment o per grups. Per a un millor servei i una màxima eficàcia del que es pretén, l'empresa, per exercir aquesta facultat, ha de ponderar concretament les circumstàncies del cas.

S'assenyalen com a motius dignes de premi els següents: actes meritoris, esperit de servei, afany de superació professional.

—2 Classificació dels actes

Es consideren meritoris els actes la realització dels quals exigeix una voluntat manifestament extraordinària, per sobre dels deures reglamentaris, per evitar o vèncer una anormalitat per al bé del servei.

L'esperit de servei consisteix a fer el servei no d'una manera mecànica i corrent, sinó que l'interessat s'entrega amb totes les seves facultats i amb un propòsit decidit, manifest en fets concrets, a assolir la major perfecció a favor de l'empresa i del públic, subordinant-hi la pròpia comoditat i fins i tot, de vegades, l'interès particular.

Es consideren compresos en el concepte "afany de superació professional" els treballadors que se sentin motivats a millorar la seva formació teòrica i pràctica i la seva experiència i a col·laborar activament per ser útils en la feina.

—3 Circumstàncies aplicables

En el cas a què es refereixen els 2 primers paràgrafs de l'article anterior s'han de tenir en compte com a circumstàncies que augmenten els mèrits no trobar-se de servei o no estar obligat a intervenir i també la manca de mitjans adequats, o qualsevol causa semblant.

—4 Classes de premis

S'estableixen els premis següents:

Recompenses en metàl·lic de 5.000 a 50.000 pessetes, segons els casos.

Augment de les vacances fins al doble de les que corresponguin a l'interessat reglamentàriament, sense minva dels seus emoluments.

Beques i viatges de perfeccionament i estudi.

Diplomes honorífics.

Cartes laudatòries.

—5 Procediment

La concessió dels premis previstos la fa la Direcció de l'empresa en tots els casos que sigui procedent.

S'ha de donar la màxima publicitat i solemnitat possibles a aquestes concessions perquè satisfacin els interessats i estimulin el personal restant. S'han de comunicar a les representacions legal i sindical dels treballadors.

Qualsevol premi obtingut s'ha de fer constar en l'expedient personal de l'interessat, en la proporció que s'estableix, amb vista a ascensos i canvis de categoria.

Secció 2

Sancions

—1 Bases

Es considera com a falta qualsevol acció o omissió que impliqui una vulneració o un incompliment dels deures de qualsevol mena imposats per la normativa legal vigent. Tot el personal és responsable de l'exercici de la seva comesa professional.

—2 Qualificació de les faltes

Les faltes es classifiquen en 4 categories: lleus, menys greus, greus i molt greus.

La tipificació de les faltes es fa d'acord amb els articles següents. La catalogació i l'enumeració són amb caràcter indicatiu, si bé en allò no previst cal atènyer-se a la normativa d'aplicació general i en especial a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

Les faltes es cataloguen en el grau superior si ho aconsellen la naturalesa, les circumstàncies o les conseqüències.

La reincidència o reiteració en la comissió de les faltes implica que aquestes siguin tipificades en la categoria superior.

2.1 Faltes lleus

Tenen la consideració de faltes lleus, entre d'altres, les següents:

Policia i uniformitat (no reincident).

Dur a terme accions o activitats alienes a la comesa professional que puguin repercutir negativament en aquesta o que generin mala imatge (no repetides).

La falta de puntualitat injustificada i no repetida sense excedir les 2 hores.

La inobservança lleu de reglaments i ordres de servei.

2.2 Faltes menys greus

Es consideren menys greus, entre d'altres, les faltes següents:

A)

L'autoregulació injustificada del recorregut assignat, no repetida.

No fer la parada reglamentària sol·licitada.

Les discussions i el tracte incorrecte amb els viatgers o companys de feina, sempre que, per la seva naturalesa, no constitueixi una falta d'una categoria superior.

La negligència i la desídia en la feina sempre que per les circumstàncies o les conseqüències no s'hagi de qualificar com a falta d'una categoria superior.

Ocasionar petits danys o desperfectes en el material o les instal·lacions de l'empresa o a tercers de manera no justificada.

No marcar, injustificadament, la fitxa del rellotge de control.

L'incompliment de reglaments i ordres de servei sense conseqüències greus.

B)

Modificar el recorregut de l'autobús sense autorització.

Les faltes de puntualitat injustificades i repetides sempre que no siguin més de 3 dins un període de 30 dies; la primera falta de puntualitat que excedeixi les 2 hores.

Faltar 1 dia injustificadament a la feina.

La manca de netedat i higiene no habitual.

No comunicar el canvi de domicili.

No omplir la documentació de l'empresa o fer-ho de manera incorrecta, si això causa un perjudici a l'empresa.

Fer circular els vehicles de servei sense els indicadors de línia per causes imputables al treballador.

No retre compte puntualment de l'accident o l'incident que impliqui la interrupció o l'anomalia en el servei.

L'incompliment reiterat de l'horari de servei atribuïble a l'empleat.

No guardar reiteradament la distància reglamentària entre vehicles establerta pel servei.

Fumar o menjar durant el servei.

Liquidar 24 hores fora del termini establert sempre que, per la seva naturalesa, lapse de temps o repetició, això no constitueixi una falta de més qualificació.

La pèrdua dels bitllets de viatge.

Sortir dels dipòsit sense haver comprovat el perfecte funcionament de les portes i les cancel·ladores, la fixació dels retrovisors i també la correcta col·locació de tots els indicadors de línia.

Escotar la ràdio o desenvolupar qualsevol altra activitat prohibida pel Codi de circulació.

Absentar-se del lloc de conducció sense deixar degudament immobilitzat el vehicle.

2.3 Faltes greus

Tenen la consideració de greus, entre d'altres, les faltes següents:

La faltes de puntualitat injustificades si són més de 3 dins un període de 30 dies o 12 a l'any.

Faltar al servei consecutivament i injustificadament durant 48 hores.

Faltar al respecte als viatgers i al personal de l'empresa o insultar-los, sempre que, per naturalesa, no sigui una falta major.

La manipulació de la documentació de l'empresa o la comissió voluntària d'irregularitats en la documentació, sempre que no impliquin un perjudici per a aquesta, cas en què té el caràcter de molt greu.

Els desperfectes o danys notables en el material o instal·lacions de l'empresa o de tercers produïts per l'actuació negligent o imprudent de l'empleat.

La falta de netedat i higiene notable i contínua, prèviament advertida.

Els abusos d'autoritat per part de caps i superiors.

L'abandonament injustificat de la feina sempre que, per la seva naturalesa o conseqüències, no impliqui una falta de major grau.

L'embriaguesa o la toxicomania no habituals en la feina, excepte per al personal en línia.

Ocultar o no comunicar puntualment als superiors les faltes del personal a les seves ordres de què s'han assabentat, sempre que no impliqui una falta de major categoria.

Liquidar de 48 a 72 hores fora del termini establert sempre que, per naturalesa, lapse de temps o repetició, això no constitueixi una falta de més qualificació.

La indisciplina greu i la desobediència de les ordres que tingui aquest caràcter.

Absentar-se del lloc de conducció sense deixar degudament immobilitzat el vehicle amb risc notable de desplaçament del vehicle.

La infracció de reglaments i ordres de servei que impliqui conseqüències greus.

Deixar el servei en finalitzar la jornada o torn, sense esperar el relleu, sempre que per les circumstàncies o conseqüències no s'hagi de qualificar com a falta d'una categoria superior.

2.4 Faltes molt greus

Es poden considerar molt greus, entre d'altres, les faltes següents:

Les agressions als passatgers, al personal de l'empresa i a tercers o causar danys dolosament al patrimoni d'aquests.

En matèria de bitllets, recaptació i liquidació, qualsevol actuació o maquinació dolosa, fraudulenta o maliciosa i, en especial, l'apropiació o la pèrdua dels bitllets i la recaptació.

Els accidents greus ocasionats per imprudència o negligència que produeixin danys a tercers o a la mateixa empresa, o que no produeixin danys però es doni la circumstància de voluntarietat o mala fe.

Absentar-se del lloc de conducció, sense deixar degudament immobilitzat el vehicle, amb el resultat de lesions o danys.

L'apropiació de béns d'empleats, de l'empresa o que estiguin sota la seva custòdia.

Les condemnes per sentència ferma dels tribunals de justícia per delictes de robatori, furt, frau, estafa, malversació i d'altres, comesos fora de l'empresa que puguin motivar desconfiança envers l'autor.

L'embriaguesa o la toxicomania que puguin afectar la seguretat de terceres persones i l'embriaguesa o la toxicomania habituals pel que fa a la resta del personal, que repercutixin negativament en la feina.

L'abandonament injustificat de la feina en servei pel que fa al personal en línia, regulació de trànsit, vigilància de les instal·lacions, guàrdia i altres llocs de responsabilitat.

La comissió d'una falta greu en què hi hagi mala fe manifesta.

La manca de rendiment en la feina d'una manera dolosa i continuada.

La tercera falta greu, comesa dins del termini d'1 any, si les anteriors són sancionades.

La simulació de malaltia.

Faltar consecutivament i injustificadament 3 dies a la feina.

En general, les considerades com a faltes d'acomiadament en l'Estatut dels treballadors.

—3 Procediment

Totes les sancions han de ser acordades per la Direcció de l'empresa, o qui delegui, que ha de respectar el procediment següent:

Les sancions per faltes lleus i menys lleus de l'apartat 2.2.b) anterior són imposades per escrit i d'una manera directa, prèvies al·legacions escrites de l'interessat, que pot contestar en el termini màxim de 5 dies hàbils.

Les sancions per faltes menys greus previstes en l'apartat 2.2.a) i també les greus i molt greus són imposades prèvia incoació de l'expedient oportú, que s'ha de tramitar segons les formalitats següents:

- a) Formulació del plec de càrrecs amb la imputació concreta dels fets.
- b) Comunicació a l'afectat, que pot contestar al plec en 5 dies hàbils.
- c) Pràctica de les proves que es proposin per l'afectat.
- d) Dictat de la resolució.
- e) Comunicació a la representació sindical i posteriorment a l'interessat.

—4 Circumstàncies agreujants o atenuants

Es poden considerar com a circumstàncies atenuants o agreujants, segons correspongui, les circumstàncies següents:

Evolució laboral.

Dificultar o afavorir l'aclariment dels fets.

Intencionalitat.

—5 Sancions

Les sancions que s'imposin queden anotades en l'expedient personal de l'interessat.

Les faltes poden ser sancionades segons les especificacions següents:

a) Les lleus:

Advertència o amonestació escrita.

Suspensió de sou i feina d'1 dia.

b) Les menys greus: suspensió de sou i feina de 2 a 5 dies.

c) Les greus: suspensió de sou i feina de 6 a 15 dies.

d) Les molt greus: acomiadament.

—6 Cancel·lació de les faltes i els seus efectes

Les faltes queden cancel·lades si passa un determinat període de temps sense que se n'hagi comès una altra de la mateixa gravetat, segons les especificacions següents:

Lleus: 3 mesos.

Menys greus: 6 mesos.

Greus: 1 any.

—7 Prescripció

D'acord amb el que preveu l'Estatut dels treballadors, article 60.2, les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies; les greus, al cap de 20 dies i les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què l'empresa en coneix la comissió, i en tot cas al cap de 6 mesos que s'hagin comès.

Les faltes menys greus prescriuen al cap de 15 dies i tenen el mateix tractament que es detalla en el paràgraf anterior.

Els terminis d'audiència previstos en l'article 3 interrompen els de prescripció. En el cas de faltes menys greus, greus i molt greus, la instrucció de l'expedient corresponent interromp el termini de prescripció.

Annex 3

Uniformitat laboral en Transports de Barcelona, SA

Transports de Barcelona, SA, facilita al personal que el tingui assignat l'uniforme corresponent al col·lectiu de pertinença en els períodes i la quantitat especificats. Es diferencien tres tipus d'uniforme. Són els següents:

A) Uniforme d'imatge: corresponent al personal que fa funcions fonamentalment de cara al públic i serveis auxiliars, com ara els col·lectius d'explotació, oficines comercials, porters, ordenances, etc.

B) Uniforme laboral: destinat als operaris de Tallers i Material Mòbil (roba gerga blava).

C) Uniforme de seguretat: peces de roba i complements destinats a prevenir accidents laborals, determinats en la Llei de prevenció de riscos laborals, fonamentalment vestuari d'alta visibilitat i calçat de seguretat, encarregats segons les característiques tècniques que descriu el Departament Tècnic de Prevenció Laboral, comunicades oportunament en el Comitè de Seguretat i Salut.

Després de la nova imatge que es va fer en l'uniforme d'imatge el 1996, l'adequació de les peces del vestuari laboral i la seva composició, i el primer lliurament de vestuari d'alta visibilitat, conclou una reforma global d'imatge i adequació de les peces de roba i dels complements que Transports de Barcelona, SA, facilita als empleats que han de dur uniforme. Les característiques particulars de cada peça de roba, així com els col·lectius que han de dur uniforme i la periodificació de cada lliurament, es detallen tot seguit. El vestuari pot ser modificat a fi d'adaptar-lo a les noves realitats o circumstàncies particulars de cada moment i de cada lloc de treball. Si aquesta modificació s'ha de dur a terme, cal fer-ho saber a la Comissió de Vestuari creada a aquest efecte. Les característiques del lliurament dels uniformes a cada col·lectiu són les següents:

A) Uniforme d'imatge

—1 En els anys que tinguin un acabament senar, s'efectua el lliurament corresponent a la temporada d'estiu, amb la composició següent:

Home: dues camises amb ratlles (*), un pantaló, un cinturó i tres parells de mitjons.

Dona: dues bruses amb ratlles (*), un pantaló o faldilla, un cinturó i tres parells de mitges mitjó.

(*) Per als col·lectius de MIE i oficines comercials, la camisa o brusa és de color blanc.

—2 En els anys que tinguin un acabament parell, s'efectua el lliurament corresponent a la temporada d'hivern, amb la composició següent:

Home: una americana, dues camises amb ratlles (*), un pantaló, una jaqueta de punt, un cinturó, tres parells de mitjons i dues corbates.

Dona: una americana, dues bruses amb ratlles (*), un pantaló o faldilla, una jaqueta de punt, un cinturó, tres mitges o pantis i dos fulards.

(*). Per als col·lectius de MIE i oficines comercials, la camisa o brusa és de color blanc.

—3 En els anys que tinguin un acabament parell, es lliura als col·lectius d'imatge de Transport de Barcelona, SA, la dotació del calçat corresponent a les dues temporades, d'estiu i d'hivern.

Observacions:

Els nous ingressos perceben inicialment una unitat més de pantaló/faldilla i camisa/brusa pel fet de ser la primera assignació.

El col·lectiu de conductors, porters i ordenances reben una peça de roba (anorac) cada cinc anys.

La peça d'abric (anorac), segons el model aprovat, es lliura al col·lectiu MIE cada quatre anys. Així mateix, a aquest col·lectiu se'l dota, segons el criteri de renovació per deteriorament, d'un vestit per a l'aigua, cartera ronyonera, cartera portafolis, xiulet, botes d'aigua, alicates d'intervenció i placa identificativa.

B) Uniforme laboral

—1 Cada exercici es procedeix a lliurar als operaris d'aquest col·lectiu el corresponent uniforme, compost de dues caçadores de gerga blava, dos pantalons de gerga blava, una camisa de màniga llarga, tres camises de màniga curta, dos parells de mitjons i un cinturó.

—2 El calçat d'aquest col·lectiu té la característica de ser catalogat com a calçat de seguretat (certificat a aquest efecte), i es lliura als operaris cada 18 mesos.

Les característiques i el tipus de calçat els determina el Departament Tècnic de Prevenció Laboral, en virtut de les especificitats de cada lloc.

Observacions:

Al personal d'aquest col·lectiu que té funcions a l'aire lliure (se n'exclou, per tant, el personal del Taller Central, llevat d'algunes seccions el personal de les quals surt a l'exterior), se li lliura una peça de roba d'abric (anorac) cada tres anys.

El personal dels col·lectius esmentats rep, en qualitat de peces de roba antifred, una armilla embuatada i una bufanda elàstica.

C) Uniforme de seguretat

Als operaris dels col·lectius determinats pel Departament Tècnic de Prevenció Laboral, en aplicació de la normativa vigent, se'ls faciliten peces de roba d'alta visibilitat per evitar riscos laborals. Les característiques, els tipus, els models de roba i la quantitat es lliuren d'acord amb el que preveu la legislació vigent.

Annex 4

Taula salarial

P: categoria professional; B: sou base (retribució mensual); C: complement de categoria (retribució mensual); T: total (retribució mensual); E: gratificació extraordinària; V: gratificació de vacances; S: sou anual; M: antiguitat mensual; A: antiguitat anual.

P	B	C	T
---	---	---	---

55 Cap d'inspectors	94.402	76.625	171.027
37 Cap administratiu de 1a	94.529	76.100	170.629
9 Delineant topògraf	95.387	74.710	170.097
10 Delineant de 1a	95.387	74.710	170.097
56 Sotscap d'inspectors	92.887	75.839	168.726
35 Cap tècnic	93.136	75.492	168.628
38 Cap administratiu de 2a	93.136	75.492	168.628
64 Capatàs	90.386	77.945	168.331
65 Capatàs llister	90.386	77.942	168.328
63 Cap d'equip	90.386	77.939	168.325
60 Mestre industrial	92.506	75.191	167.697
61 Contramestre	92.506	75.158	167.664
58 Comandam. interm. expl.	92.022	75.435	167.457
49 Conductor	90.138	76.018	166.156
14 Tècnic d'organització de 1a	91.860	74.126	165.986
62 Encarregat	90.766	74.983	165.749
53 Xofer assim. conductor	90.138	75.396	165.534
23 Oficial admtiu. superior	90.138	74.741	164.879
15 Delineant de 2a	90.807	73.905	164.712
16 Tècnic d'organització de 2a	90.489	74.034	164.523
67 Oficial de 1a	87.770	76.651	164.421
54 Xofer oficial de 1a	87.770	76.627	164.397
39 Oficial admtiu. de 1a	89.112	74.321	163.433
18 Tècnic ajudant	89.170	73.842	163.012

69 Oficial de 2a	86.748	75.794	162.542
24 Oficial admtiu. de 2a	88.061	73.859	161.920
22 Assistent social	87.795	73.423	161.218
50 Agregat porter	86.106	73.862	159.968
51 Cobrador	85.831	74.002	159.833
71 Ajud. oficial de 3a	84.614	74.742	159.356
26 Telefonista	85.707	72.855	158.562
72 Rentacotxes	83.937	74.431	158.368
92 Ordenança porter	84.980	73.327	158.307
28 Auxiliar admtiu.	85.707	72.373	158.080
75 Mosso de magatzem	83.443	74.311	157.754
74 Especialista	83.443	74.265	157.708
95 Dona de la neteja	83.277	73.006	156.283
76 Aprenent de 3r any	57.920	49.978	107.898
77 Aprenent de 2n any	55.431	48.592	104.023
78 Aprenent de 1r any	52.940	47.205	100.145
P	E	V	S
55 Cap d'inspectors	171.027	70.709	2.807.141
37 Cap administratiu de 1a	170.629	70.709	2.800.773
9 Delineant topògraf	170.097	70.709	2.792.261
10 Delineant de 1a	170.097	70.709	2.792.261
56 Sotscap d'inspectors	168.726	70.709	2.770.325
35 Cap tècnic	168.628	70.709	2.768.757
38 Cap administratiu de 2a	168.628	70.709	2.768.757

64 Capatàs	168.331	70.709	2.764.005
65 Capatàs llister	168.328	70.709	2.763.957
63 Cap d'equip	168.325	70.709	2.763.909
60 Mestre industrial	167.697	70.709	2.753.861
61 Contramestre	167.664	70.709	2.753.333
58 Comandam. interm. expl.	167.457	70.709	2.750.021
49 Conductor	166.156	70.709	2.729.205
14 Tècnic d'organització de 1a	165.986	70.709	2.726.485
62 Encarregat	165.749	70.709	2.722.693
53 Xofer assim. conductor	165.534	70.709	2.719.253
23 Oficial admtiu. superior	164.879	70.709	2.708.773
15 Delineant de 2a	164.712	70.709	2.706.101
16 Tècnic d'organització de 2a	164.523	70.709	2.703.077
67 Oficial de 1a	164.421	70.709	2.701.445
54 Xofer oficial de 1a	164.397	70.709	2.701.061
39 Oficial admtiu. de 1a	163.433	70.709	2.685.637
18 Tècnic ajudant	163.012	70.709	2.678.901
69 Oficial de 2a	162.542	70.709	2.671.381
24 Oficial admtiu. de 2a	161.920	70.709	2.661.429
22 Assistent social	161.218	70.709	2.650.197
50 Agregat porter	159.968	70.709	2.630.197
51 Cobrador	159.833	70.709	2.628.037
71 Ajud. oficial de 3a	159.356	70.709	2.620.405
26 Telefonista	158.562	70.709	2.607.701

72 Rentacotxes	158.368	70.709	2.604.597
92 Ordenança porter	158.307	70.709	2.603.621
28 Auxiliar admtiu.	158.080	70.709	2.599.989
75 Mosso de magatzem	157.754	70.709	2.594.773
74 Especialista	157.708	70.709	2.594.037
95 Dona de la neteja	156.283	70.709	2.571.237
76 Aprenent de 3r any	107.898	70.709	1.797.077
77 Aprenent de 2n any	104.023	70.709	1.735.077
78 Aprenent de 1r any	100.145	70.709	1.673.029
P	M	A	
55 Cap d'inspectors	4.720	75.520	
37 Cap administratiu de 1a	4.726	75.616	
9 Delineant topògraf	4.769	76.304	
10 Delineant de 1a	4.769	76.304	
56 Sotscap d'inspectors	4.644	74.304	
35 Cap tècnic	4.657	74.512	
38 Cap administratiu de 2a	4.657	74.512	
64 Capatàs	4.519	72.304	
65 Capatàs llister	4.519	72.304	
63 Cap d'equip	4.519	72.304	
60 Mestre industrial	4.625	74.000	
61 Contramestre	4.625	74.000	
58 Comandam. interm. expl.	4.601	73.616	
49 Conductor	4.507	72.112	

14 Tècnic d'organització de 1a	4.593	73.488
62 Encarregat	4.538	72.608
53 Xofer assim. conductor	4.507	72.112
23 Oficial admtiu. superior	4.507	72.112
15 Delineant de 2a	4.540	72.640
16 Tècnic d'organització de 2a	4.524	72.384
67 Oficial de 1a	4.389	70.224
54 Xofer oficial de 1a	4.389	70.224
39 Oficial admtiu. de 1a	4.456	71.296
18 Tècnic ajudant	4.459	71.344
69 Oficial de 2a	4.337	69.392
24 Oficial admtiu. de 2a	4.403	70.448
22 Assistent social	4.390	70.240
50 Agregat porter	4.305	68.880
51 Cobrador	4.292	68.672
71 Ajud. oficial de 3a	4.231	67.696
26 Telefonista	4.285	68.560
72 Rentacotxes	4.197	67.152
92 Ordenança porter	4.249	67.984
28 Auxiliar admtiu.	4.285	68.560
75 Mosso de magatzem	4.172	66.752
74 Especialista	4.172	66.752
95 Dona de la neteja	4.164	66.624
76 Aprenent de 3r any	2.896	46.336

77 Aprent de 2n any	2.772	44.352
78 Aprent de 1r any	2.647	42.352

Annex 4

Import de l'hora nocturna per a 1998

C: categoria professional; 0: 0 quadriennis; 0,5: 0,5 quadriennis; 1: 1 quadrienni; 2: 2 quadriennis; 3: 3 quadriennis; 4: 4 quadriennis; 5: 5 quadriennis; 6: 6 quadriennis; 7: 7 quadriennis; 8: 8 quadriennis; 9: 9 quadriennis; 10: 10 quadriennis.

C	0	0,5	1	2	3	4
Cap d'inspectors	173	177	182	190	199	207
Cap administratiu de 1a	173	177	182	190	199	208
Delineant topògraf	175	179	183	192	201	210
Delineant de 1a	175	179	183	192	201	210
Sotscap d'inspectors	170	174	179	187	196	204
Cap tècnic	171	175	179	188	196	205
Cap administratiu de 2a	171	175	179	188	196	205
Capatàs	166	170	174	182	190	199
Capatàs llister	166	170	174	182	190	199
Cap d'equip	166	170	174	182	190	199
Mestre industrial	169	174	178	186	195	203
Contramestre	169	174	178	186	195	203
Comandam. interm. expl.	169	173	177	185	194	202
Conductor	165	169	173	182	190	198
Tècnic d'organització de 1a	168	172	177	185	193	202
Encarregat	166	170	175	183	191	199
Xofer assim. conductor	165	169	173	182	190	198
Oficial admtiu. superior	165	169	173	182	190	198

Delineant de 2a	166	170	175	183	191	200
Tècnic d'organització de 2a	166	170	174	182	191	199
Oficial de 1a	161	165	169	177	185	193
Xofer oficial de 1a	161	165	169	177	185	193
Oficial admtiu. de 1a	163	167	171	180	188	196
Tècnic ajudant	163	167	171	180	188	196
Oficial de 2a	159	163	167	175	183	191
Oficial admtiu. de 2a	161	165	169	177	185	194
Assistent social	161	165	169	177	185	193
Agregat porter	158	162	166	173	181	189
Cobrador	157	161	165	173	181	189
Ajud. oficial de 3a	155	159	163	170	178	186
Telefonista	157	161	165	173	181	188
Rentacotxes	154	158	161	169	177	184
Ordenança porter	156	160	163	171	179	187
Auxiliar admtiu.	157	161	165	173	181	188
Mosso de magatzem	153	157	160	168	176	183
Especialista	153	157	160	168	176	183
Dona de la neteja	153	156	160	168	175	183
Aprenent de 3r any	106	109	111	117	122	127
Aprenent de 2n any	102	104	107	112	117	122
Aprenent de 1r any	97	99	102	107	111	116
C	5	6	7	8	9	10
Cap d'inspectors	216	225	233	242	251	259

Cap administratiu de 1a	216	225	234	242	251	260
Delineant topògraf	218	227	236	245	253	262
Delineant de 1a	218	227	236	245	253	262
Sotscap d'inspectors	213	221	230	238	247	255
Cap tècnic	213	222	230	239	247	256
Cap administratiu de 2a	213	222	230	239	247	256
Capatàs	207	215	223	232	240	248
Capatàs llister	207	215	223	232	240	248
Cap d'equip	207	215	223	232	240	248
Mestre industrial	212	220	229	237	246	254
Contramestre	212	220	229	237	246	254
Comandam. interm. expl.	211	219	228	236	244	253
Conductor	206	215	223	231	239	248
Tècnic d'organització de 1a	210	219	227	236	244	252
Encarregat	208	216	224	233	241	249
Xofer assim. conductor	206	215	223	231	239	248
Oficial admtiu. superior	206	215	223	231	239	248
Delineant de 2a	208	216	225	233	241	249
Tècnic d'organització de 2a	207	215	224	232	240	249
Oficial de 1a	201	209	217	225	233	241
Xofer oficial de 1a	201	209	217	225	233	241
Oficial admtiu. de 1a	204	212	220	228	237	245
Tècnic ajudant	204	212	220	229	237	245
Oficial de 2a	199	207	214	222	230	238

Oficial admtiu. de 2a	202	210	218	226	234	242
Assistent social	201	209	217	225	233	241
Agregat porter	197	205	213	221	229	237
Cobrador	196	204	212	220	228	236
Ajud. oficial de 3a	194	201	209	217	225	232
Telefonista	196	204	212	220	228	235
Rentacotxes	192	200	208	215	223	231
Ordenança porter	195	202	210	218	226	233
Auxiliar admtiu.	196	204	212	220	228	235
Mosso de magatzem	191	199	206	214	222	229
Especialista	191	199	206	214	222	229
Dona de la neteja	191	198	206	214	221	229
Aprenent de 3r any	133	138	143	149	154	159
Aprenent de 2n any	127	132	137	142	147	152
Aprenent de 1r any	121	126	131	136	141	145

Annex 4

Hores extraordinàries per a 1998

C: categoria professional; I: import de les hores extraordinàries.

C	I
Cap d'inspectors	1.605
Cap administratiu de 1a	2.019
Delineant topògraf	1.707
Delineant de 1a	1.707
Sotscap d'inspectors	1.574

Cap tècnic	1.985
Cap administratiu de 2a	1.985
Capatàs	1.527
Capatàs llister	1.527
Cap d'equip	1.527
Mestre industrial	1.718
Contramestre	1.718
Comandam. interm. expl.	1.681
Conductor	1.548
Tècnic d'organització de 1a	1.681
Encarregat	1.698
Xofer assim. conductor	1.542
Oficial admtiu. superior	1.633
Delineant de 2a	1.648
Tècnic d'organització de 2a	1.622
Oficial de 1a	1.515
Xofer oficial de 1a	1.515
Oficial admtiu. de 1a	1.631
Tècnic ajudant	1.596
Oficial de 2a	1.492
Oficial admtiu. de 2a	1.628
Assistent social	1.627
Agregat porter	1.492
Cobrador	1.492

Ajud. oficial de 3a	1.468
Telefonista	1.613
Rentacotxes	1.448
Ordenança porter	1.484
Auxiliar admtiu.	1.613
Mosso de magatzem	1.459
Especialista	1.459
Dona de la neteja	1.448

Aprenent de 3r any

Aprenent de 2n any

Aprenent de 1r any

Annex 4

Altres conceptes retributius per a 1998

Plus de treball en dia festiu:	798	/dia
Plus d'horari partit		
(de dilluns a dissabte):	500	/hora
Plus d'horari partit		
(festes oficials i diumenges):	600	/hora
Plus de bus de laboratori:	650	/dia
Prima de mecànics en línia:	11.300	/mes
Plus de cobrament		
i conducció en línia:	6.250	/mes
Plus de desplaçament:	637	/dia
Festa doblada:	10.019	/dia
Vacances fora de tanda:	30.000	

Vinculació a l'empresa:	44.176	
Ajuda escolar:	649	/mes
Ajuda per minusvalidesa		
(màxim):	18.743	/mes
Ajuda per minusvalidesa		
(mínim):	14.415	/mes
Natalitat:	1.297	
Nupcialitat:	3.242	