

CONVENIO COLECTIVO 2005 – 2008

TRANSPORTS DE BARCELONA **S.A.**

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Sección 1ª: ÁMBITO, VIGENCIA, DENUNCIA.

Artículo 1: Ámbito personal y territorial.-

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa "Transports de Barcelona, S.A." incluidos en la tabla salarial adjunta, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en el que presten sus servicios.

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

Artículo 2: Vigencia y duración.-

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, retrotrayéndose sus condiciones económicas a 1 de enero de 2005, excepto donde se indique lo contrario. Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2008, entendiéndose automáticamente prorrogado si no mediara denuncia del mismo. En caso de denuncia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo.

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

Artículo 3: Denuncia.-

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

Sección 2ª: COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 4: Compensación y Absorción.-

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

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

Artículo 5: Garantía Personal.-

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

Artículo 6: Vinculación a la totalidad.-

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

Artículo 7: Derogación de normas y derecho supletorio.-

a – Derogación de normas.-

Se entenderán derogados por el presente Convenio Colectivo todos los preceptos contenidos en Convenios Colectivos, Laudos, Reglamentación de

Trabajo u otras disposiciones que regulen de forma distinta los conceptos salariales o de otro carácter que se contemplan en el presente.

b – Derecho Supletorio.-

En lo no previsto en el presente Convenio y en la medida en que no se oponga o se vea modificado por el mismo, se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos de empresa 1998 – 2001, 2002 – 2004, o acuerdos colectivos vigentes posteriores a 1998, Estatuto de los Trabajadores y normativa de carácter general aplicable a la empresa.

Artículo 8: Comisión Paritaria.-

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación, interpretación del Convenio, así como el desarrollo de todos los aspectos del Convenio que se difieran a futuras negociaciones o estudios. Dicha Comisión estará compuesta por un miembro por cada sección sindical firmante del Convenio y en un número igual al de los representantes sindicales, por la representación de la Dirección, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio.

Corresponde a esta Comisión conocer y resolver, en su caso, cuantas cuestiones se le planteen en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio. Asimismo podrá adoptar decisiones respecto de aquellas materias que le hayan sido expresamente atribuidas en el convenio.

En cualquier caso podrá tomar decisiones expresamente sobre las siguientes materias:

- *sistema de descansos*
- *jubilación parcial*
- *nuevo modelo de VPT*
- *forma de abono del complemento por reducción de absentismo*

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

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

Los miembros de la comisión paritaria dispondrán de los medios materiales y personales necesarios para realizar sus funciones

TÍTULO II: CONDICIONES ECONÓMICAS – INCREMENTOS SALARIALES.

Con el objetivo de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores sujetos a este convenio dentro del marco socioeconómico de Catalunya, se determinan los siguientes incrementos:

Artículo 9: Incremento salarial para el año 2005.-

A. Con efectos 1 de enero de 2005 se aplicará un incremento igual al I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado, más 1 punto, sobre las tablas salariales del año 2004, en todos los conceptos retributivos, excepto los previstos en el apartado B) de éste artículo.

B. Con efectos 1 de enero de 2005 los conceptos retributivos que a continuación se detallan, se fijan en los importes siguientes:

▪ Vacaciones fuera de tanda:	300 €
▪ Fiesta doblada especial (Navidad y Año Nuevo*):	160 €
▪ Premio vinculación a los 25 años:	509,87 €
▪ Premio vinculación a los 40 años:	637,32 €
▪ Ayuda minusvalía (Máxima):	141,85 €/mes x 12
▪ Ayuda minusvalía (Mínima):	109,10 €/mes x 12
▪ Ayuda escolar (10 pagas al año):	4,94 €/mes x 10
▪ Ayuda guardería (10 pagas año):	40 €/mes x 10
▪ Plus por turno nocturno:	40 €/mes
▪ Plus festivo trabajado :	9,94€
▪ Plus de polivalencia, taller T-1 y Mecánicos de Línea	120€

* (En los turnos nocturnos se aplicará también a la noche del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero)

Artículo 10: Revisión para el año 2005.-

En el caso de que el I.P.C. estatal establecido por el I.N.E., registrase a 31 de diciembre de 2005 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos de 1 de enero de 2005 a los conceptos que se indican en el apartado A) del artículo anterior.

Artículo 11: Incremento salarial para el año 2006.-

A. Con efectos 1 de enero de 2006 se aplicará un incremento igual al I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado, más 1 punto, sobre las tablas salariales del año 2005, en todos los conceptos retributivos, excepto los previstos en el apartado B) de éste artículo.

B. Con efectos 1 de enero de 2006 los conceptos retributivos que a continuación se detallan, se fijan en los importes siguientes:

▪ Prima desplazamiento:	12 €
▪ Vacaciones fuera de tanda:	350 €
▪ Fiesta doblada especial ((Navidad y Año Nuevo):	170 €
▪ Premio vinculación a los 25 años:	560,85 €
▪ Premio vinculación a los 40 años:	701,05 €
▪ Ayuda minusvalía (Máxima):	156,04 €/mes x 12
▪ Ayuda minusvalía (Mínima):	120,01 €/mes x 12
▪ Ayuda escolar (10 pagas al año):	5,44 €/mes x 10
▪ Ayuda guardería (10 pagas año):	44 €/mes x 10
▪ Plus por turno nocturno:	50 €/mes
▪ Plus festivo trabajado:	13,30 €
▪ Plus sábado trabajado :	6€
▪ Prima por trabajar una fiesta oficial asignada al grupo de descansos de fiestas oficiales:	50 €

* (En los turnos nocturnos se aplicará también a la noche del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero)

Artículo 12: Revisión para el año 2006.-

En el caso de que el I.P.C. estatal establecido por el I.N.E., registrase a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos de 1 de enero de 2006 a los conceptos que se indican en el apartado A) del artículo anterior.

Artículo 13: Incremento salarial para el año 2007.-

A. Con efectos 1 de enero de 2007 se aplicará un incremento igual al I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado, más 1 punto, sobre las tablas salariales del año 2006, en todos los conceptos retributivos, excepto los previstos en el apartado B) de éste artículo.

B. Con efectos 1 de enero de 2007 los conceptos retributivos que a continuación se detallan, se fijan en los importes siguientes:

▪ Prima desplazamiento:	15 €
▪ Vacaciones fuera de tanda:	400 €
▪ Fiesta doblada especial ((Navidad y Año Nuevo):	180 €
▪ Premio vinculación a los 25 años:	616,94 €
▪ Premio vinculación a los 40 años:	771,16 €
▪ Ayuda minusvalía (Máxima):	171,64 €/mes x 12
▪ Ayuda minusvalía (Mínima):	132,01 €/mes x 12
▪ Ayuda escolar (10 pagas al año):	5,99 €/mes x 10
▪ Ayuda guardería (10 pagas año):	48,40 €/mes x 10
▪ Plus por turno nocturno:	60 €/mes
▪ Plus festivo trabajado:	16,65 €
▪ Plus sábado trabajado:	7€
▪ Prima por trabajar una fiesta oficial asignada al grupo de descansos de fiestas oficiales:	60 €

* (En los turnos nocturnos se aplicará también a la noche del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero)

Artículo 14: Revisión para el año 2007.-

En el caso de que el I.P.C. estatal establecido por el I.N.E., registrase a 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos de 1 de enero de 2007 a los conceptos que se indican en el apartado A) del artículo anterior.

Artículo 15: Incremento salarial para el año 2008.-

A. Con efectos 1 de enero de 2008 se aplicará un incremento igual al I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado, más 1 punto, sobre las tablas salariales del año 2007, en todos los conceptos retributivos, excepto los previstos en el apartado B) de éste artículo.

B. Con efectos 1 de enero de 2008 los conceptos retributivos que a continuación se detallan, se fijan en los importes siguientes:

▪ Prima desplazamiento:	20 €
▪ Vacaciones fuera de tanda:	450 €
▪ Fiesta doblada especial ((Navidad y Año Nuevo):	200 €
▪ Premio vinculación a los 25 años:	678,63 €
▪ Premio vinculación a los 40 años:	848,27 €
▪ Ayuda minusvalía (Máxima):	188,80 €/mes x 12
▪ Ayuda minusvalía (Mínima):	145,21 €/mes x 12

- Ayuda escolar (10 pagas al año): 6,59 €/mes x 10
- Ayuda guardería (10 pagas año): 53,24 €/mes x 10
- Plus por turno nocturno: 80 €/mes
- Plus festivo trabajado : 20 €
- Plus sábado trabajado: 8€
- Prima por trabajar una fiesta oficial asignada al grupo de descansos de fiestas oficiales: 70 €

* (En los turnos nocturnos se aplicará también a la noche del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero)

Artículo 16: Revisión para el año 2008.-

En el caso de que el I.P.C. estatal establecido por el I.N.E., registrase a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al previsto, se efectuará la revisión salarial necesaria y con efectos de 1 de enero de 2008 a los conceptos que se indican en el apartado A) del artículo anterior.

Artículo 17: Horas extraordinarias.-

El precio de la hora extraordinaria, o fracción de la misma, como resultante del nuevo criterio jurisprudencial, será el resultante del valor de la hora ordinaria, por puesto de trabajo, calculada esta última en base a los conceptos fijos por puesto de trabajo enumerados a continuación: salario base, complemento de puesto de trabajo, pagas extraordinarias, gratificación de vacaciones, plus de cobranza, plus polivalencia material móvil, plus productividad material móvil, prima mecánicos de línea, prima T-1, plus convenio MIE,s, así como la antigüedad, divididos por las horas ordinarias anuales.

El resultante para el abono de atrasos desde octubre 2004, sin perjuicio de las actualizaciones a aplicar para los siguientes años del Convenio Colectivo, serán las cuantías por grupo profesional y antigüedad que se acompañan en las tablas anexas y que se han referido al nivel más alto de cada grupo profesional.

Asimismo el valor unitario de la hora extraordinaria resultante se aplicará a la fiesta doblada y a la hora de presencia según tabla adjunta. La garantía de tiempo de presencia tendrá el importe mensual (x12) que se indica también en la tabla anexa num. I.

Artículo 18: Plus turno nocturno.-

Se crea un plus por turno nocturno para todos aquellos trabajadores que el 70% o más de su jornada efectivamente trabajada se desarrolle entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. El importe para el año 2005 se fija en 40 € al mes o parte proporcional.

Artículo 19: Cambio descanso en fiesta oficial.-

Cuando se trabaje una fiesta oficial del grupo de fiestas oficiales que hubiera correspondido descansar, al margen de su abono como fiesta doblada, se abonará un plus de la cuantía que se fija en los incrementos económicos para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 20: Prima por cambio de día trabajado en descanso de fin de semana.-

Por cada día trabajado en descanso de fin de semana a cambio de un día de descanso de lunes a viernes, se abonará una prima de 100€ para el año 2006. A partir de 01/01/07 tendrá el incremento que se recoge en el apartado A) de los artículos 13 y 15 del convenio colectivo para los años 2007 y 2008. Dicho importe recoge únicamente el concepto de cambio del día de descanso.

Artículo 21: Gratificación de vacaciones.-

Para el año 2008 se incrementará en 100 euros la paga de gratificación de vacaciones

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 22: Distribución de jornada y descansos de conductores.-

Todo el personal de explotación, como resultado de la firma del presente convenio colectivo, se incorporará al sistema de descanso conocido coloquialmente como sistema 50, que consiste en descansar alternativamente los sábados o domingos y trece fines de semana enteros (sábados y domingos).

- 1- *Con el fin de poder dar el servicio planificado en fin de semana, y de forma voluntaria, cada trabajador podrá escoger entre:*

OPCION A. Mantenerse en el grupo 50, sin cambios de descanso.

OPCIÓN B. Escoger un total de 8 cambios de descansos y su planificación anual conjuntamente con los días de vacaciones, convenio, y días de calidad: (Sistema 40/12). La prima será de 800€ anuales (100€ por cambio) que se abonarán en dos partes al año, en enero y en julio de cada año. A efectos de identificar este sistema, se acompaña como anexo II modelo de planificación anual de dicho sistema. Dicho modelo se adecuara a cada año natural en el seno de la Comisión de Explotación.

Independientemente de la opción A) y B), y como OPCIÓN C, se establece la posibilidad de escoger individualmente y uno a uno, los cambios de descanso de fin de semana por descanso de lunes a viernes, siguiendo las etapas y consideraciones siguientes:

- I. *Se dividirá el año en cuatro períodos:*

*de Enero a Semana Santa.
de Semana Santa a Junio.
de Julio a Septiembre.
de Octubre a Diciembre.*

- II. *Cada CON publicará las necesidades que en cada uno de los fines de semana del período tenga para trasladar descansos de lunes a viernes.*

III. Cada conductor podrá indicar en una papeleta específica, los días de descansos que quiere cambiar, así como la preferencia del día a descansar en laborable.

IV. En el caso que existan más peticiones que días ofertados se establecerá un sistema de rotatividad para la asignación de estos días.

2- En el caso que no existan suficientes peticiones voluntarias el CON detectará los fines de semana en que necesita conductores y se asignarán a los colectivos de conductores siguientes:

2.a) Los conductores contratados a partir de la firma del convenio.

2.b) Los conductores contratados durante el año 2.005 hasta 18 meses después de su contratación.

* A estos colectivos 2.a) y 2.b), se les respetará el disfrute del doble descanso asignado en fin de semana.

Quince días antes de cada período el CON publicará la asignación de días de descanso y de trabajo solicitados. De la misma manera publicará, si es el caso, la asignación del resto de cambios necesarios para llegar a cubrir las necesidades, según el sistema de garantía establecido.

La prima por cada día trabajado en descanso de fin de semana a cambio de un día de descanso en laborable será para el año 2006 de 100€. Dicho importe recoge únicamente el concepto de cambio del día de descanso

La Comisión Paritaria diseñará el sistema de escogida y de publicación de la planificación anual, trimestral y mensual del servicio y el sistema de descanso de los empleados. La voluntariedad prevalecerá sobre la obligatoriedad.

3- Un año antes de la fecha de finalización de convenio se abrirá un proceso de negociación en el seno de la Comisión Paritaria para acordar una fórmula alternativa al sistema de garantía establecido en el punto anterior. En el caso de no encontrar una solución a este aspecto, seis meses después de la fecha de finalización del convenio, se mantendría el sistema con un nuevo importe de 150 euros por descanso no voluntario realizado por los colectivos incluidos en el punto 2a anterior. La Comisión Paritaria del Convenio iniciará antes de enero del 2007 el estudio para encontrar una fórmula alternativa en el caso de que ya en el año 2006 el número de voluntarios sea constantemente inferior al de las necesidades.

4- El colectivo de conductores de Bus Turistic, seguirá con su régimen de distribución de jornada, descansos y vacaciones específico recogido en el artículo 16 del CC 2002/2004. La prima recogida en el apartado g) por los conceptos de contenido funcional, necesidades formativas y liquidación pasará a ser con efectos de 1 de enero de 2006 de 1.680€ anuales. Tendrán derecho por día efectivamente trabajado todos los conductores que formen parte de la plantilla del Bus Turistic. Los cambios de fiesta de fin de semana a laborable de lunes a viernes que queden indicados en el calendario anual establecido, se retribuirán a 100€ por cada uno de ellos.

Artículo 23: Calendario Laboral Material Móvil.-

El personal adscrito a Material Móvil y que realice sus funciones en dicha área de forma efectiva, podrá tener un día de descanso por cada fin de semana que preste servicios dentro de su jornada de trabajo ordinaria. El disfrute de dicho día de descanso se fijará entre los martes y jueves de la semana siguiente en el calendario laboral de todo grupo de trabajo, distribuyéndose proporcionalmente en los tres días. Los días de descanso derivados de la aplicación del presente artículo no supondrán una alteración de la jornada anual, por lo que se procederá a una adaptación de la jornada diaria a tal fin, tratándose el calendario laboral anual resultante de la aplicación de los criterios anteriores en el seno de la Comisión de Material Móvil y Talleres mediante la asignación en el calendario de estos, con la posibilidad de acumularlos.

El calendario anual de Material Móvil será también de aplicación para el colectivo de Mecánicos de Línea.

El periodo de referencia del verano podrá incluir desde el 24/06 hasta el 15/09, según el calendario oficial de cada año.

Artículo 24: Fiestas Oficiales.-

Del grupo de fiestas oficiales a trabajar, para el año 2007, una fiesta oficial se computará como tiempo de trabajo ordinario dando lugar a un día más de descanso. Para el año 2008 se aplicará en dos fiestas oficiales. La prima por trabajar estas fiestas será por el importe equivalente a la fiesta doblada de cada grupo profesional.

TÍTULO IV: POLÍTICA SOCIAL.

Artículo 25: Excedencias.-

1 - Excedencias Voluntarias.-

- *Los trabajadores que acrediten un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una Excedencia Voluntaria que no será inferior al año, ni superior a cinco años.*
- *La excedencia se entenderá siempre sin derecho a ninguna retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.*
- *La solicitud de reingreso se realizará con 30 días de antelación y será efectiva, de existir vacantes, en el plazo máximo de 3 meses.*
- *Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes de su finalización, quedará extinguido su contrato de trabajo.*
- *El trabajador que haya hecho uso de su derecho de excedencia voluntaria no podrá solicitar una nueva, hasta transcurridos cuatro años de trabajo efectivo, una vez finalizada la anterior.*

2 – Excedencia voluntaria por maternidad, adopción y cuidado de familiares.-

a) Maternidad y adopción.-

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza, como por adopción, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De dicho periodo, 3 años computarán, tanto a efectos de antigüedad como al derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional.

La solicitud de reingreso se realizará con 30 días de antelación y será efectiva en el plazo máximo de 3 meses.

Quedará extinguido el contrato de trabajo si no se solicita el reingreso 30 días antes de su finalización.

Durante dicho periodo de excedencia no se podrá realizar ninguna otra actividad remunerada.

b) Cuidado de un familiar.-

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. Dicha excedencia durante el primer año dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y se computará 1 año a efectos de antigüedad. La solicitud de reingreso se efectuará con 30 días de antelación y será efectiva en el plazo de 3 meses.

Quedará extinguido el contrato de trabajo del trabajador que no solicite el reingreso 30 días antes de la finalización de la excedencia.

Durante dicho periodo de excedencia no se podrá realizar ninguna otra actividad remunerada.

En ambos supuestos de excedencia, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En lo no regulado expresamente se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26: Reducción de jornada por motivos familiares.-

1 - Lactancia.-

Las trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que se demuestre que no es utilizado por ambos a un mismo tiempo.

Atendiendo al hecho de que dicho tiempo de ausencia no sólo puede ser dedicado a la lactancia, sino que puede estar dedicado al cuidado o atención del menor, y al objeto de armonizar la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo proporcional de días de manera que cada 10 días laborables será compensado con un día de permiso retribuido.

2 – Cuidado de familiares.-

➤ Hijos Prematuros.-

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto y mientras permanezca en esta situación, la madre o padre trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, sin la disminución proporcional del salario.

➤ Guarda Legal.-

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

➤ Familiares.-

Tendrá el mismo derecho que la Guarda Legal quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En estos dos últimos supuestos, en el caso de que 2 o más trabajadores generasen el derecho a alguna de estas reducciones de jornada por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio. La concreción horaria se determinará de acuerdo a las necesidades del servicio del centro de trabajo al que pertenezca el solicitante.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 27: Embarazo.-

Cambio de puesto de trabajo durante el embarazo.-

Cuando el ejercicio del trabajo habitual resulte contraindicado para la embarazada, la empresa facilitará el cambio de un lugar a otro de trabajo, dentro de su grupo profesional y, siempre que sea posible, dentro del turno habitual, y cuando se presenten las condiciones objetivas para hacerlo,

respetando en todo caso lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Se habilitaran las medidas oportunas con el objetivo, después de haber constatado su estado de gestación, y existiendo razones médicas que así lo aconsejen y que hayan sido propuestas del Servicio de Salud Laboral de la empresa, de cambiarlas provisionalmente de su puesto de trabajo; en este caso, se facilitará a la trabajadora un servicio alternativo de acuerdo a sus necesidades físicas.

Artículo 28: Permisos Retribuidos.-

Los trabajadores previo aviso y justificación adecuada, podrán disfrutar de un permiso con derecho a retribución por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1. Diecisiete días naturales en caso de matrimonio. Los trabajadores previo aviso podrán adaptar de forma flexible la realización de los días, entendiéndose como tal el efectuar de forma consecutiva la totalidad de dichos días, antes o después del hecho causante, con la obligación de que uno de los 17 días sea el propio día del hecho causante.
A partir de la firma del presente convenio, se concederán los 17 días naturales por matrimonio en el caso de constitución de parejas de hecho que se acreditará por los requisitos previstos en la Ley de uniones estables o por la certificación del oportuno registro de parejas de hecho, con la obligación de que uno de los 17 días sea el propio día del hecho causante. En ningún caso se podría reclamar el disfrute de este derecho para una nueva pareja de hecho si no hubieran transcurrido 4 años desde el anterior disfrute, salvo caso de defunción. Si se disfruta del permiso por pareja de hecho, no se podrá disfrutar posteriormente del de matrimonio si las dos uniones son con la misma persona.*
- 2. Un día retribuido (en la fecha de la celebración de la ceremonia) por matrimonio de hijos, padres o hermanos, con posibilidad de prolongarlo dos días más, sin derecho a retribución, en caso de un desplazamiento superior a 300 km.*
- 3. Cinco días naturales retribuidos por nacimiento de hijos.*
- 4. Tres días naturales retribuidos por adopción de hijos.*
- 5. Tres días naturales retribuidos en los casos de enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o*

afinidad (cónyuges, padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, hermanos, abuelos políticos y hermanos políticos). Se concederá un día natural retribuido más en caso de desplazamiento fuera de la provincia y dos días más en caso de que el hecho causante tuviese lugar fuera de Cataluña.

Los días de permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización podrán ser realizados, a solicitud del interesado, entre los diez días siguientes al hecho causante, siempre que persista la situación de ingreso hospitalario.

Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

- 6. Dos días retribuidos por intervención ambulatoria con hospitalización inferior a 24 horas, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de cónyuge, hijos o padres, tres días naturales retribuidos.*
- 7. Cuatro días naturales retribuidos por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, nietos, hermanos o abuelos por consanguinidad. El permiso podrá prolongarse cuatro días sin retribuir. Para hacer uso de este derecho de prolongación, el interesado deberá hacer constar, antes de iniciar el disfrute del permiso retribuido, su propósito de ejercitarlo.*
- 8. Dos días naturales retribuidos por fallecimiento de padres, hijos, hermanos o abuelos por afinidad. El permiso retribuido podrá prolongarse dos días más si debe desplazarse a distancia superior a 300 km.*
- 9. Un día retribuido por traslado del domicilio habitual, que se acreditará mediante certificado de empadronamiento y el disfrute de dicho día podrá realizarse entre los 15 días anteriores o posteriores a la fecha fijada en dicho certificado.*
- 10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.*
- 11. Por el tiempo indispensable, con un máximo de cuatro horas para asistir a los consultorios de la Seguridad Social, si coincide dentro de la jornada laboral. En el caso de pruebas médicas específicas se podrán superar las cuatro horas, siempre que lo certifiquen los Servicios Médicos de la Empresa.*

12. *El trabajador tendrá derecho al disfrute del permiso necesario y por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*

Los permisos retribuidos por enfermedad o accidente grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge se extenderán al trabajador que, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o eclesiástico, acredite una convivencia con la misma superior a un año ininterrumpido como mínimo.

La acreditación de la convivencia se efectuará según los requisitos previstos en la Ley de uniones estables de parejas, 10/98 de 15 de julio y, en todo caso, a través del padrón de habitantes y/o certificación del Registro Municipal de uniones no matrimoniales.

Por lo que hace referencia a los apartados 3, 5, 7 y 8, si la circunstancia que da lugar a la licencia se produce de forma sobrevenida en un momento del día en que el trabajador ya ha iniciado su jornada de trabajo, este día no se contará como parte del periodo de licencia.

Artículo 29: Citaciones Judiciales.-

Cuando el empleado deba acudir al juzgado fuera del horario de trabajo por motivos derivados de la prestación efectiva del servicio, se le abonará el tiempo destinado a dicha citación, más una hora en concepto de desplazamiento. Quedan excluidas expresamente todas aquellas cuestiones derivadas de asuntos socio-laborales.

Artículo 30: Licencias a cuenta vacaciones.-

Se pueden solicitar para asuntos propios de los trabajadores y obtener, si las necesidades del servicio del Centro de Trabajo lo permiten, licencias a cuenta de las vacaciones reglamentarias.

Artículo 31: Permisos no retribuidos.-

1. *Los trabajadores tienen derecho a veinte días anuales de permiso sin retribución, para asuntos propios. No podrá hacerse uso de este derecho si*

directa o indirectamente constituye una ampliación o continuación del periodo de vacaciones.

- 2. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
Se tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.*
- 3. Por el tiempo indispensable para acompañar a hijos o cónyuge a un centro de urgencias.*

Artículo 32: Ayuda guardería.-

Con efectos de 1 de enero de 2005 se establece una ayuda por cada hijo menor de 3 años por un importe de 40 € mensuales en 10 abonos de septiembre a junio.

Artículo 33: Pases libre circulación.-

La Dirección de la Empresa solicitará a la ATM, o a quien corresponda, que la reciprocidad de pases existentes en la actualidad, o en el futuro, con los distintos operadores del transporte acogidos a la denominada integración tarifaria, se amplíe a los pensionistas y familiares que tengan derecho a pase de libre circulación de TMB.

Artículo 34: Préstamos para la adquisición de vivienda habitual.-

A partir de la firma del Convenio Colectivo se establece que el fondo destinado a préstamos para la adquisición de vivienda habitual sea, para los dos primeros años de vigencia del convenio, de 1.200.000 €; ampliándolo a 1.300.000 € en los siguientes años de vigencia del Convenio. Se establece el tipo interés del préstamo en un 3% anual.

Artículo 35: Préstamos para la reforma de vivienda habitual.-

A partir de la firma del Convenio Colectivo se establece un fondo destinado a préstamos para la reforma de la vivienda habitual de 150.000 €. A partir del año 2007 el fondo pasará a ser de 190.000 € anuales en los años restantes de duración del presente convenio. Se establece el tipo de interés del préstamo en un 3% anual.

Artículo 36: Anticipos Especiales.-

El importe del anticipo especial incluirá los siguientes conceptos: salario base, complemento de puesto de trabajo y antigüedad. Se ampliará el plazo de devolución a 12 meses.

Artículo 37: Fondo de Asistencia Social – F.A.S..-

Para mantener las ayudas actuales, se efectuarán las aportaciones necesarias para garantizar un fondo patrimonial de 360.000 € al inicio de cada ejercicio.

Se acuerda fijar el tipo de interés en el 0%.

Artículo 38: Jubilación parcial.-

Constituye el objeto de este acuerdo incentivar las jubilaciones parciales con contrato de relevo o duración determinada a partir de los 60 años de edad, al amparo de lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Ley 15/98 de 27 de Noviembre, R.D. 144/99 de 29 de Enero, Ley 12/01 de 9 de Julio, R.D.1131/2002 de 27 de Noviembre 2002, y demás legislación concordante.

Se considera Jubilación parcial, de acuerdo con la normativa aplicable, la iniciada por el trabajador después del cumplimiento de los 60 años, y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años, momento en que deberá jubilarse totalmente, simultanea con un contrato de trabajo vinculado a un contrato de relevo según la legislación citada.

Podrán acogerse a esta modalidad de jubilación parcial, en un porcentaje igual al 85 % (máximo jornada de trabajo del 15%), aquellos trabajadores que tengan

la edad de 60 años cumplida y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a pensión contributiva. Excepcionalmente y a petición del interesado, y previo acuerdo con la empresa, podrá optar por un porcentaje menor de jubilación, y por tanto mayor tiempo de trabajo, que conjuntamente será el 100%.

El trabajador interesado en acogerse a esta modalidad de jubilación parcial, cursará la solicitud de la misma ante la Seguridad Social, informando a la Empresa, mediante copia registrada, de la solicitud de la misma.

Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social le reconozca al solicitante el derecho a la jubilación parcial y le informe de la cuantía que pudiera corresponderle y, en caso de que este decida aceptar esta modalidad de jubilación, comunicará a la Empresa su decisión. La Empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses desde la comunicación del trabajador hasta la fecha efectiva de jubilación. En casos excepcionales, se podrá acortar dicho plazo.

La jornada laboral del trabajador en situación de jubilación parcial será la equivalente al 15 % del cómputo de la jornada anual pactada en convenio y para cada uno de los años que le resten hasta su pase a la situación de jubilado total.

Es voluntad de las partes, para mejor desarrollo de este acuerdo, que la jornada del trabajador jubilado se desarrolle en jornadas laborales completas y preferentemente consecutivas hasta el cumplimiento del cómputo de jornada anual resultante del cálculo del párrafo anterior, para cada uno de los años.

El trabajador que se contrate para sustituir al trabajador que se jubile parcialmente, podrá ser de nivel profesional diferente a la del trabajador jubilado. Se garantiza, al margen de la modalidad contractual que pueda utilizarse para la mencionada sustitución, que el sustituto perciba el salario íntegro, según el porcentaje de jornada a que se contrate, del puesto de trabajo que ocupe.

A los efectos de la aplicación de la Jubilación Parcial, se considerará el conjunto de grupos y niveles profesionales como integrantes de un único grupo profesional.

La duración del contrato de relevo, que se realizará a jornada parcial o completa, será igual a la del tiempo que le falte al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación. Los contratados durante los años 2006 y 2007 pasarán a contrato indefinido al finalizar este contrato de sustitución.

La retribución del 15% de la jornada a realizar por el trabajador jubilado parcialmente a cargo de la Empresa, se calculará sobre el 100% de los conceptos salariales fijos. Su abono se realizará igual que al resto del personal de la Empresa, es decir 12 mensualidades y las pagas extraordinarias de

Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, en las condiciones pactadas en convenio.

La actualización de estas cantidades se realizarán anualmente, hasta la conclusión de la situación de jubilado parcial, según los incrementos salariales que se pacten en convenio y mientras dure su situación de jubilado parcial, el concepto de antigüedad mantendrá su propia dinámica en cuanto a la generación de cuatrienios.

El resto de condiciones sociales (ayuda escolar, ayuda a disminuidos, préstamo de vivienda, préstamo de reformas, FAS, etc.) se mantendrán íntegramente como al personal de tiempo parcial.

El presente acuerdo de jubilación parcial a partir de los 60 años tendrá validez, en tanto en cuanto también lo sea la legislación aplicable y no sufra cambios que obliguen a revisar lo aquí pactado, hasta el 31 de diciembre de 2015, y sus efectos lo serán a partir de la firma del presente convenio.

La Comisión Paritaria tratará aquellos criterios de desarrollo que sean necesarios para la aplicación de la misma, contemplando la posibilidad de acumular los periodos de trabajo parcial en el primer año, si la autoridad con competencias para ello, así lo autoriza dada la complejidad de las tareas a realizar en esta empresa de transporte público de viajeros

Artículo 39: Plan de Pensiones.-

Con relación al Plan de Pensiones se establecen los aspectos siguientes:

- Adhesión automática o directa para todo aquel personal que se incorpore a la empresa una vez superado el periodo de prueba contractualmente establecido, y para todo aquel personal incorporado desde la creación del Plan, con periodo de prueba superado y que no se haya adherido a ningún colectivo del Plan. Dicha adhesión se producirá al colectivo "B" (aportación única de la empresa).
- A partir de dicho instante el trabajador dispondrá de tres meses para optar por pasar al colectivo "D" o renunciar al Plan de Pensiones. Una vez adoptada la decisión de adherirse a un colectivo, no podrá cambiarse de éste y en caso de renuncia, si desea incorporarse, deberá hacerlo al colectivo de origen.
- El periodo de carencia para tener derecho a la prestación (colectivo "B") y/o puesto alternativo, quedará establecido en tres años.

Lo expuesto con anterioridad, de ser necesario, se trasladaría a la Comisión de Control del Plan para su inclusión en el Reglamento del mismo. Asimismo se trasladaría a la Comisión de Control la necesidad de adecuar al reglamento del Plan, para que éste reconozca la prestación asociada a la contingencia de jubilación parcial

Respecto de la afectación que tendría el Plan de Pensiones con relación a la Jubilación Parcial, el jubilado parcial tendría la consideración de beneficiario y no le supondría a éste ninguna pérdida económica de los derechos reconocidos según el colectivo de pertenencia.

DISPOSICIONES FINALES.-

Artículo 40: Contratación.-

Con carácter general la contratación será a tiempo completo sin perjuicio de los supuestos de contratos de sustitución por jubilación parcial o en los supuestos de derecho a reducción.

Artículo 41: Valoración Puesto de Trabajo - V.P.T..-

Se llevará a cabo un replanteamiento del actual sistema de Clasificación para que, dentro del sistema retributivo relativo a ésta, queden incluidos algunos de los pluses y primas ligados a los diferentes puestos de trabajo (plus cobranza, plus convenio MIE,s, plus convenio material móvil, plus convenio talleres, plus de polivalencia, plus T-1 y plus mecánico de línea). Esta aplicación deberá permitir el mantenimiento del crecimiento evolutivo y progresivo de los salarios de clasificación entre el nivel 1 y el nivel 10 y/o entre el grupo profesional "C" y el "A", respectivamente.

Así mismo, la aplicación de esta modificación podrá significar la asignación de algún nuevo plus a determinados puestos de trabajo para mantener un cierto equilibrio de salario total dentro del mismo nivel. Los puestos de trabajo a los que se destinarán estos nuevos pluses serán los grupos profesionales "A", "B" y "C", que hoy no disponen de ninguna prima ligada a una actividad especial o a algún aspecto de productividad. En concreto, se aplicará para el año 2006 una prima de 90€ (x12) para el grupo profesional "A" que hoy no disponen de ninguna. Para el personal adscrito a la oficina técnica de ingeniería "Bus" del grupo profesional "A", un complemento de 132 €. Para el grupo profesional "B" se aplicará para el año 2006 una prima de 75€ (x12), para los ocupantes de puestos de trabajo sin ninguna prima. Para el grupo profesional "C", se establecerá una prima de 30 euros mensuales (x12) para los ocupantes de este grupo sin ninguna prima.

Se estudiará también dentro de esta modificación de sistema, el mecanismo para motivar y compensar la especial dedicación, formación y desarrollo de actividades que requieran alguna titulación o certificado de estudios especial,

más allá de los que sean requeridos en el proceso de incorporación a la empresa.

Para poder diseñar y sobretodo aplicar esta modificación dentro del sistema de clasificación, se dispondrá de 200.000 € por cada año de vigencia de convenio. La comisión paritaria del convenio será la encargada de la negociación y aplicación de estas modificaciones.

En ningún caso, el resultado del nuevo sistema podrá tener impacto sobre el salario pensionable que el Plan de Pensiones determina para cada partícipe.

Artículo 42: Mandos Intermedios.-

Los mandos intermedios tendrán las mismas garantías con relación a su calendario laboral en las condiciones que se ha planteado para este convenio al personal de explotación y material móvil, respectivamente.

Para este fin, a partir de la firma del convenio, se revisará el pacto de mandos para adecuarlo a las especificidades del convenio.

Artículo 43: Acceso al permiso de conducción para el colectivo de Material Móvil de los CON,s.-

En el plazo de seis meses a partir de la firma del presente convenio, se establecerá en el ámbito de la Comisión Paritaria del Convenio el mecanismo por el cual todos aquellos trabajadores de Material Móvil, que así lo deseen, puedan acceder a la obtención del permiso de conducción. El correspondiente plus de productividad por la obtención y el mantenimiento del mismo, se abonará por trimestres

Artículo 44: Prima por reducción del absentismo.-

A partir de reducir dos puntos porcentuales anuales de absentismo en diciembre de 2006, respecto al valor anual constatado en diciembre de 2005, se abonará el equivalente a 0,5% de la masa salarial. Cada nueva reducción anual de un punto porcentual respecto al valor de diciembre de 2005, aumentará un 0,25% del valor de la masa salarial a repartir.

La forma de abono se establecerá a través de la Comisión Paritaria, así como los criterios para establecer el índice de absentismo

Artículo 45: Derechos sindicales.-

Además de los medios de publicación establecidos en la normativa vigente, la empresa facilitara un espacio en el portal de intranet de la misma, para su utilización por las secciones sindicales, con el fin de tener acceso a una difusión rápida con todo el personal.

Con relación al uso del correo electrónico, los representantes de los trabajadores deberán observar la normativa interna de uso por todos los trabajadores con acceso al mismo.

Artículo 46: Lavabos en las líneas.-

Atendiendo a la circunstancia de que el mobiliario urbano es competencia municipal, la empresa adquiere el compromiso de instar al Ayuntamiento para que provea la instalación de nuevos sanitarios en el próximo concurso de adjudicación de contrato de conservación, instalación y explotación de mobiliario urbano (que se ha de publicar a finales del año 2005). Los representantes del Comité de Empresa en el seno de la comisión de explotación participarán en las propuestas de ubicación de los mismos.

Artículo 47: Vinculación a la empresa.-

Cuando el acto de celebración de 25 y 40 años de vinculación a la empresa coincida con la jornada de trabajo del empleado homenajead, se facilitará la asistencia al mismo mediante un permiso retribuido