

Dimarts, 14 de març de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 16 de desembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocars 6, SLU, per al període 01.09.2016-31.08.2021 (codi de conveni núm. 08101662012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocars 6, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de setembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autocars 6, SLU, per al període 01.09.2016-31.08.2021 (codi de conveni núm. 08101662012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOCARS 6, SLU, PARA EL PERIODO 01.09.2016-31.12.2021.

CAPÍTULO PRIMERO.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio alcanzado entre la representación de la empresa y la delegada de personal regula las relaciones laborales de todos/as los/as trabajadores/as de la empresa Autocars 6, SLU, y dejan sin efecto ni valor cualquier otro pacto que hubiera habido, con anterioridad.

Artículo 2. Ámbito temporal y efectos económicos.

Este convenio tendrá aplicación a efectos económicos y sociales desde el 1 de septiembre del 2016 al 31 de agosto del 2021.

En el año 2017 y sucesivos de vigencia, tan pronto se constate el IPC real del año anterior publicado por el INE, se actualizarán las tablas con efecto 1 de enero del año en curso, en función del resultado (Beneficio antes de impuestos-BAI) de los servicios, derivados de la contabilidad analítica, con la siguiente tabla:

Entre 2 y 5% de BAI respecto a los ingresos de los servicios, 50% del IPC.

Entre 5,01% y 12% de BAI respecto a los ingresos de los servicios, 100% IPC.

Artículo 3. Articulación.

En lo no dispuesto en este convenio y que no forme parte de las materias que a continuación se especifican, se estará a lo establecido por el Convenio sectorial de empresas de transporte de viajeros por carretera para la provincia de Barcelona, convenio que el presente desarrolla, acogiendo al RDL 7/2011 que ha restablecido la posibilidad de afectación de un convenio vigente por otro posterior, al permitir ahora el nuevo redactado del Artículo 84.2 ET la concurrencia de un convenio de empresa sobre la regulación contenida en el convenio sectorial anterior, en las siguientes materias:

Cuantía del salario y de los complementos salariales.

Dimarts, 14 de març de 2017

El abono o la compensación de las horas extraordinarias.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los/as trabajadores/as.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

En estas materias se aplicará exclusivamente lo dispuesto en este convenio, sin que quepa el espiguelo normativo con el convenio sectorial.

Artículo 4. Denuncia.

A la finalización del convenio, la parte que desee su renovación deberá renunciarlo a la otra, con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia. De no hacerlo, se entenderá prorrogada la parte normativa por periodos de un año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado éste, será de un mes y medio, conforme a lo establecido por el Artículo 89.2 ET. Se fija el plazo máximo de un mes desde que se recibe la comunicación de la promoción negociadora para la constitución de la comisión negociadora. En los quince días siguientes a esta constitución deben iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del presente, se establece en 10 meses.

Se establece un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación, a tal efecto, las partes aceptan someterse a los procedimientos establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña (en adelante TLC), incluido el procedimiento arbitral, que ha de asegurar la resolución final de las diferencias existentes.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Las condiciones económicas y salariales pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran cobrando cualquier trabajador/a globalmente por imperativo legal, convenio, pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 6. Garantías "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, cuando contractualmente así esté acordado con la persona afectada por este beneficio.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por 2 miembros, uno de cada parte, la señora Gemma Soler Moll por la empresa Autocars 6, SLU, y la señora Esperanza Lapaz Boguñá por la representación de los/as trabajadores/as y mientras mantengan vigentes sus cargos de representación. Si se producen cambios en los mismos, cada parte designará a su representante, comunicándolo a la otra con una suficiente antelación.

Entre las facultades de dicha Comisión se enumeran las siguientes:

Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.

Dimarts, 14 de març de 2017

Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este sentido, antes de interponer ante la Jurisdicción Laboral un Conflicto Colectivo, incluida la huelga, deberá necesariamente someterse ante dicha Comisión, cuya intervención será por tanto preceptiva.

Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el Convenio, también deberán ser resueltas en la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación, previstos en los Artículos 87 y 88 ET, para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Además de éstas, la Comisión Paritaria entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la Ley y cuantas le sean atribuidas.

El plazo máximo de reunión de la Comisión Paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas. En el supuesto de que no se alcance acuerdo o no se reúna en dicho plazo, se considerará cumplido el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Reglamento del TLC, incluido el procedimiento arbitral para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir.

Artículo 8. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar el Convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio cuando concurran causas económicas, técnicas u organizativas.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la contabilidad analítica se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre inferior a las registradas en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios, que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio, relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes, podrá someter discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, cuyo laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Dimarts, 14 de març de 2017

CAPÍTULO SEGUNDO.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Organización.

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y la responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa.

Artículo 10. Control de la actividad laboral.

El/la trabajador/a vendrá obligado/a a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la Empresa. Ésta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen, así como el resto de derechos constitucionales.

Artículo 11. Pruebas de alcohol y drogas.

El deber de protección que incumbe a la empresa, le obliga a garantizar de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que: "Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Así pues, la empresa no puede permitir que un/a trabajador/a que se encuentre bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes de cualquier tipo, lleve a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo, dado que en ese estado, no está en condiciones de realizar sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo/a, para los/as demás trabajadores/as o para otras personas. En consecuencia, siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el/la trabajador/a pueda haber consumido algunas de estas sustancias, la Empresa podrá someterlo a pruebas específicas mediante aparatos de los que dispondrá la Empresa, sin que esta prueba pueda ser utilizada a efectos disciplinarios, pues su finalidad no es la de conocer si el/la trabajador/a consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente al comportamiento del/ de la trabajador/a, inhabilitándolo/a para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado.

Estas pruebas se llevarán a cabo, respetando siempre el derecho a la intimidad, la confidencialidad y a la dignidad de la persona del/ de la trabajador/a. Si la prueba saliera positiva en alguna sustancia, la Empresa impedirá el desarrollo de la actividad al/ a la trabajador/a y no acreditará derecho a salario en dicha jornada.

Sin embargo, si el/la trabajador/a considera que la prueba puede contener errores, podrá acudir, con carácter inmediato a los servicios de vigilancia de la salud de la empresa, a realizar pruebas específicas que sirvan para contrarrestar las realizadas en la propia empresa, siendo el citado servicio en este caso, mediante el reconocimiento médico, el que puede determinar las causas y adoptar las medidas de protección de la salud del/ de la trabajador/a, y de protección de otros/as trabajadores/as y de terceros relacionados con la empresa, dando el apto o no apto correspondiente, atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En caso de que la prueba diera el apto, el/la trabajador/a si percibirá los emolumentos de dicho día aunque no lo hubiera trabajado.

La negativa a someterse a la prueba en la Empresa comportará consecuencias disciplinarias por desobediencia, al quedar incluido expresamente esta obligación en el presente Convenio, también impedirá el desarrollo de la actividad al/ a la trabajador/a que no acreditará derecho a salario en la jornada en que se niegue a someterse a la prueba, ni durante el trámite del expediente disciplinario que se incoará al efecto.

La actividad desarrollada al consistir en la conducción de vehículos, determina la necesidad de valorar la capacidad del/ de la trabajador/a para seguir desempeñando esa actividad. Para determinar si efectivamente esa actividad puede dar lugar a un riesgo reconocible, son obligatorios los reconocimientos médicos específicos para el personal de conducción que permitan constatar que su estado de salud es compatible con la conducción de vehículos a motor. Dichos exámenes de salud serán adecuados a los riesgos inherentes al puesto de trabajo, y son obligatorios al cumplir con la finalidad de proteger el derecho a la salud de otras personas y del/ de la propio/a trabajador/a.

Dimarts, 14 de març de 2017

Artículo 12. Obligaciones específicas del personal de conducción.

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conducción a efectuar y se le requiera para ello.

Conducir suavemente, tratando con el máximo cuidado el vehículo y sus elementos motrices, minimizando las averías, el consumo de combustible y previendo con antelación los peligros de la calzada y fuera de ella.

Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando esté fuera de la base.

Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros/as que acceden al autobús, favoreciendo la imagen de la empresa.

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargas y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo), y responsable de realizar la limpieza interior y exterior del vehículo. Ser responsable del mismo durante el servicio y dando parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta.

Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto dando en caso contrario parte con la incidencia acontecida. Al acabar el servicio debe rellenar el parte con la información requerida por el proceso en vigor establecido por la Empresa.

Asimismo, se avisará, rellenando el debido parte de las anomalías mecánicas, eléctricas, electrónicas, neumáticas, etc., que haya advertido para su correcta reparación preventiva de daños mayores o correctiva de los elementos ya averiados.

Dará cuenta así mismo de cualquier daño ocasionado al vehículo en el momento de volver a la base, efectuando el parte correspondiente.

El personal de conducción es responsable de conocer el servicio que deba tener el día siguiente y por tanto de contactar con la base.

En el caso de no requerirle para el trabajo de conducción, el/la conductor/a estará a disposición del responsable que haya en campa en ese momento para ayudar en las siguientes tareas: Traslado de vehículos de una campa a otra, efectuar repostado de carburante de los vehículos que se le indiquen, ir a llevar o a recoger vehículos a talleres externos, aparcar vehículos según se le indique, ir a buscar recambios, colocar carteles y avisos en las paradas, tareas propias del túnel de lavado y cualquier otro trabajo propio de campa que se le requiera.

Si el servicio lo requiere deberá efectuar cobros y entregar billetes u otros comprobantes.

CAPÍTULO TERCERO.- RETRIBUCIONES.

Artículo 13. Salarios y complementos.

Este convenio sustituye íntegramente los conceptos del convenio provincial pasando a regirse exclusivamente, por lo regulado en el presente convenio de empresa.

La tabla de salarios será la que figura al final del convenio.

Artículo 14. Pagas extras.

La empresa abonará prorrateada mensualmente a sus trabajadores/as tres gratificaciones extraordinarias, correspondientes a las pagas de marzo, julio y otra en Navidad, por importe cada una de ellas del salario convenio mensual a 30 días de salario. Si el tiempo de servicios acreditado por el trabajador en la fecha de abono de la paga fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Dimarts, 14 de març de 2017

Artículo 15. Nocturnidad.

No se abonaran horas nocturnas que se entienden compensadas por el salario que ha sido fijado en el presente convenio habida cuenta la naturaleza de la actividad.

Artículo 16. Retribución fija del personal de conducción a tiempo completo.

La retribución fija que figura en las tablas salariales se establece en base de la jornada de extensión máxima establecida en el apartado de jornada que incluye tanto las de trabajo efectivo, como las de presencia que allí se pactan.

Dicha retribución también compensa la mayor o menor partición o particiones de la jornada diaria que se produzca a lo largo del año y la ya referida extensión de la jornada, teniendo en cuenta que en conjunto y cómputo anual se presume que es más beneficioso para el/la trabajador/a, atendiendo a que unos días por otros, se darán situaciones de verdadero descanso que no tienen por qué ser retribuidos y otros de presencia o trabajo efectivo que están siendo retribuidos al valor hora ordinaria. De tal manera que el salario será fijo y el único variable mensual serán las dietas y como tal extrasalarial, cuando corresponda según se acuerda en el artículo correspondiente. Todo esto sin perjuicio de lo que se señala en el artículo correspondiente referente a las horas presenciales al cómputo anual.

Artículo 17. Retribución del personal de conducción a tiempo parcial.

El personal de conducción que estén contratados por contrato a tiempo parcial percibirán su retribución fija en proporción a la jornada contratada, sin que quepa el abono de partición o varias particiones de la jornada que sea preciso realizar al día sino tan sólo de las horas trabajadas, sean efectivas o de presencia. Además del variable mensual de las dietas, cuando correspondan según se acuerda en el artículo correspondiente, no cobrarán horas presenciales pero sí horas complementarias de devengo mensual en la forma prevista en el artículo correspondiente.

Artículo 18. Retribución del resto de personal.

El resto de categorías serán retribuidas con arreglo a la tabla que figura en el anexo número 1.

Artículo 19. Horas presenciales personal de conducción.

El valor de la hora presencial para los conductores a tiempo completo o complementaria para los parciales será el resultado de dividir el salario anual del trabajador por la jornada anual pactada que es de 2.525 horas anuales, de las cuales 1.770 son efectivas y 755 son de presencia.

Si la jornada sobrepasase las 12 horas de cómputo diario entre tiempo efectivo y de presencia, el tiempo sobrepasado sería considerado adicional y sería directamente abonado como hora presencial o complementaria, sin necesidad de acudir al cómputo anual.

Artículo 20. Descanso trabajado.

El descanso trabajado será compensando mediante otro día de descanso.

Artículo 21. Dietas.

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la Ley, para que esta retribución sea considerada extrasalarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen.

El/la trabajador/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que el/la trabajador/a pueda volver a realizar la comida o cena en el ámbito de trabajo o domicilio.

El concepto de dietas deberá ser aplicado siempre que el personal realice su trabajo fuera de su ámbito de trabajo y no pueda realizar la comida o la cena en su ámbito de trabajo o domicilio.

La empresa no se hará cargo del gasto, cuando el personal pueda venir con la comida realizada, o marchar a hacerlo a su domicilio. Se entenderá la hora de inicio de servicio con consideración de comida realizada aquella que se produzca a partir de las 12 horas para el caso de la comida, y de las 20:00 horas en el caso de la cena.

Dimarts, 14 de març de 2017

Se entenderá la hora de fin de servicio sin derecho a dieta aquel que finalice como máximo a las 15:30 horas para el caso de la comida y a las 24:00 horas en el caso de la cena.

El personal percibirá la dieta de pernocta y desayuno cuando para la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su ámbito de trabajo, no pudiendo efectuar el descanso en su ámbito de trabajo o domicilio.

A los efectos de este artículo, se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro del trabajo, como la base, como el lugar de prestación habitual de servicios no devengándose el derecho a dieta si no cumple con las condiciones de extrasalarialidad que marca la Ley.

Dietas transporte discrecional.

Concepto	Cuantía
Comida	11,50 EUR
Cena	11,50 EUR
Pernocta	20,00 EUR

Dieta en extranjero (excluido Andorra).

Comida	21,00 EUR
Cena	21,00 EUR
Pernocta	20,00 EUR

Dietas otros servicios.

Concepto	Cuantía
Comida	8,91 EUR
Cena	8,91 EUR
Pernocta	8,91 EUR

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

Esta regulación de las dietas sustituye íntegramente la realizada en el Convenio Provincial, sin que quepa por tanto el espigue normativo.

Artículo 22. Bolsa de vacaciones.

No se aplicará ningún concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 23. Enfermedad.

En el caso de estar de baja por incapacidad temporal y/o Accidente de trabajo o enfermedad profesional, se cobrarán las prestaciones de Seguridad Social sin que éstas sean complementadas.

CAPÍTULO CUARTO.- JORNADAS DE TRABAJO Y VACACIONES.

Artículo 24. Jornada laboral.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.770 horas de trabajo efectivo, a las horas efectivas del cómputo anual que sean trabajadas le podrán ser añadidas hasta 80 horas de presencia en cómputo cuatrisesmanal que no será objeto de retribución complementaria, dado que ya están compensadas por las condiciones económicas pactadas en el presente convenio. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. La jornada anual del personal de conducción a tiempo completo será en consecuencia de hasta 2.525 horas anuales, siendo objeto de la distribución que aquí se acuerda.

Dadas las especiales características de la actividad, la jornada de trabajo al amparo del artículo 34.2 del ET, se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año la jornada de trabajo efectivo con las correspondientes horas presenciales, en función de las necesidades estacionales del trabajo o situaciones de absentismo que requieran adaptar

Dimarts, 14 de març de 2017

la jornada a las necesidades productivas. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

La jornada de presencia responderá al cómputo cuatrimestral que anteriormente se ha establecido.

La jornada podrá ser continuada o partida, quedando en este último caso ya compensada la partición, por las condiciones retributivas establecidas sin que quepa compensación económica adicional alguna.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 10.4 del Decreto 1561/1995, las pausas y los descansos no computarán ni como jornada efectiva, ni de presencia. Para el personal que no le es de aplicación del referido Real Decreto igualmente los descansos no computarán como jornada efectiva, no siendo por tanto retribuidos.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en los meses de baja y media actividad y se fijarán si es posible, de común acuerdo. Durante los meses de temporada alta no se podrán hacer vacaciones.

Las vacaciones se harán en dos o más tramos, según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechará para disfrutar el máximo de vacaciones posible bajo el criterio de la organización del trabajo. De estos 15 días serán a solicitud del personal siempre sometido a no coincidencia con otros/as trabajadores/as en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita y siempre fuera del periodo que quedará fijado en el calendario como de alta actividad.

Por la empresa, se establecerán las prioridades en el primer calendario que se haga y los turnos rotativos anuales, si existiesen, para los años siguientes. No obstante, el personal podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas sólo si las necesidades del servicio lo permiten.

En los turnos rotativos, si existiesen, entrará todo el personal, sin ningún tipo de prioridad.

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste la parte proporcional que le corresponda. El comienzo de las mismas será dentro del año natural.

El personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

Artículo 26. Descanso semanal.

Se observará el descanso semanal, con arreglo a la Legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo estando a lo que dispone el Artículo 11.5 RD 1561/1995, en aquellos servicios o actividades a los que sea de aplicación.

Siguiendo con lo estipulado en el referido precepto, se podrá reducir la duración del descanso semanal, con este caso la reducción será compensada con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella que se haya producido.

La reducción a la cual estamos haciendo mención puede llegar hasta las treinta y seis horas consecutivas, cuando el descanso se disfrute en el lugar que se encuentre normalmente el vehículo o el personal de conducción. Podrá llegar a veinticuatro horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto.

Para el resto de servicios, les será de aplicación la legislación vigente correspondiente.

Artículo 27. Fiestas.

De las 12 fiestas nacionales y las 2 locales que dispone el personal, si las tuviera que trabajar por cuadrante, no tendrá compensación ninguna ya que se considera la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

Dimarts, 14 de març de 2017

CAPÍTULO QUINTO.- CONTRATACIÓN.

Artículo 28. Contrato a tiempo parcial.

En el caso de los conductores, el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima anual de 2.525 horas efectivas y de presencia anuales que es la jornada comparable de los tiempos completos.

En el resto del personal la parcialidad se calcula sobre las 1.770 horas que es la jornada comparable de los tiempos completos.

Su distribución inicial responderá a la causa primigenia de contratación, sin perjuicio de estipular los propios contratos la concentración de la misma en días concretos o en ciclos semanales, o mensuales, ligados a las circunstancias productivas a las que se vea sometida la empresa. También podrán estipularse periodos de inactividad retribuida, ligados a bajadas o interrupciones productivas, con recuperación de la jornada dejada de trabajar en dichos periodos. Todas estas modalidades de trabajo a tiempo parcial pueden ser continuas o intermitentes, esto es, combinadas con una distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Del mismo modo, si durante un mes concreto no fuera posible completar la jornada contratada, la empresa retribuirá sin perjuicio de su exigibilidad en meses sucesivos, sin que quepa en tal caso considerar que se ha prolongado la jornada, al tratarse de recuperaciones de horas no trabajadas en periodos anteriores. El límite a estas recuperaciones es el año, a contar desde el momento en que se dejaron de prestar las horas pendientes de recuperación.

La jornada podrá ser partida, y será posible efectuar más de una interrupción si las circunstancias del servicio lo requieren.

En el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la Dirección de la empresa.

Se acuerda que el límite de horas complementarias podrá llegar al 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del presente convenio.

Sin rebasar ese máximo anual, la forma de distribución y de realización de las horas complementarias deberá permitir que en días o meses concretos el trabajador a tiempo parcial, pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

La empresa estará obligada a informar trimestralmente a los representantes unitarios de los/as trabajadores/as sobre la realización de horas complementarias por el personal a tiempo parcial.

La realización de las horas complementarias deberá preavisarse al personal con un plazo de antelación de un día.

La realización de horas complementarias deberá respetar en todo caso, el régimen de jornadas máximas y descansos establecidos en el presente convenio colectivo. La realización de las horas complementarias será obligatoria para el personal siempre que se cumpla con el régimen convenido, pudiendo negarse a su realización en caso contrario, sin que pueda ser sancionado en tal caso por ello.

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, además de las anteriores horas complementarias pactadas, para el personal con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá ofrecer sin necesidad de preaviso hasta un 30% de horas complementarias voluntarias que como su propio nombre indica a diferencia de las anteriores, el/la trabajador/a podrá rechazar su realización.

La retribución de las horas complementarias será la correspondiente a las ordinarias, debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotización, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de Seguridad Social.

Dimarts, 14 de març de 2017

Artículo 29. Contrato fijo discontinuo.

Para las necesidades fijas y periódicas que no se repitan en fechas ciertas, la empresa podrá utilizar la modalidad de fijo discontinuo.

Existirán tres tipos de fijo discontinuos:

a) Los de transporte escolar con llamamiento vinculado al inicio de temporada escolar. En este contrato será concertado a tiempo parcial y el llamamiento se producirá al inicio de la temporada escolar por orden de evaluación de rendimiento y en el número de personal preciso para cubrir los servicios contratados dicho año. Si no puede ser llamado el personal por disminución de los servicios contratados, no se extinguirá el contrato conservando el/la trabajador/a el derecho a ser llamado/a a la temporada siguiente si crece la actividad, o con ocasión de bajas u otras situaciones de suplencia durante las mismas. La finalización se producirá al finalizar el curso escolar si bien en caso de que el colegio contrate las colonias, podrá alargarse el fin de la temporada hasta el final de esta circunstancia añadida, teniendo prioridad el personal de conducción habitual de la escuela contratante de las colonias. No desnaturalizará la naturaleza fija discontinua de este contrato que durante el periodo de llamamiento el personal pueda realizar otros servicios complementarios a los escolares, pero si estos exceden del número de horas complementarias correspondientes al porcentaje de su contrato, requerirá la ampliación de la jornada contratada y en consecuencia esa variación del número de horas contratadas, será voluntaria para el/la trabajador/a.

b) Los servicios asociados al sector turístico, para la realización de trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en cubrir el incremento de servicios, en temporada turística para atender suficientemente el servicio antes las variaciones estacionales del flujo de turistas. El término temporada turística tiene un valor descriptivo, dado que es en torno a esta causa que surge la necesidad estacional que motiva el presente contrato, pero dado que ni orientativamente puede fijarse la reaparición del volumen de la actividad que requiere el llamamiento, se garantiza que el llamamiento se producirá entre los fijos discontinuos de temporada turística por orden de la evaluación de rendimiento, configurando dos órdenes de llamamiento perfectamente diferenciados y sin que la pertenencia a la empresa en cualquier otra modalidad contractual genere derechos para esta específica lista de llamamiento.

c) Otros servicios cuya naturaleza contemple también el trabajo periódico de carácter discontinuo.

El personal se irá incorporando de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace, teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número de servicios, a tenor de las circunstancias que concurran en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momento en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de la evaluación del rendimiento.

La duración de la actividad del personal contratado, se determinará, en cada campaña, en función de la fecha en la que se produzca su llamamiento la comunicación de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de evaluación de rendimiento en los términos que aquí se estableced. El personal contratado en función de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuestión, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado. El personal será llamado con 3 días de anticipación como mínimo el día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicación y que atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden llamamiento. El personal que no acuda al llamamiento perderá su derecho a ser llamado y se le considerará desistido del contrato, salvo que acredite encontrarse enfermo.

Artículo 30. Evaluación de fijos discontinuos.

a) Comisión de evaluación.

1. La Comisión de Evaluación, está integrada por el Gerente o la persona en que éste delegue que actuará de Presidente y el/la secretario/a que levantará las actas y un miembro del comité, que coincidirá con el miembro de la Comisión Paritaria de este convenio, el cual tiene derecho de participación con voz pero sin voto, velando por la transparencia del proceso pero sin tener capacidad decisoria sobre la resolución del concurso o sobre las pruebas a que se someterán los aspirantes.

El/La secretario/a recaerá en una persona del departamento de administración de la empresa, actuará como secretario/a a designación de la Dirección de la empresa.

Dimarts, 14 de març de 2017

2. Le corresponde a la Comisión de Evaluación el desarrollo y calificación de la evaluación que de ha de establecer cada año natural, el orden de llamamiento de los fijos discontinuos dentro de cada modalidad para la siguiente temporada.

3. La Comisión de Evaluación no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia del Presidente, Secretario/a y representación del comité, pudiendo acudir indistintamente a cada sesión que se produzca el/la titular o bien un suplente también designado por el comité.

4. La Comisión de Evaluación podrá disponer la incorporación a las sesiones de asesores/as especialistas para las cuestiones que se planteen. Dichos asesores/as se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales colaborarán con el órgano de selección, actuando por tanto con voz pero sin voto.

5. Los miembros de la Comisión de Evaluación de no podrán formar parte del mismo proceso selectivo, siendo en este caso obligada su sustitución por otro miembro.

6. Los miembros de la Comisión de Evaluación son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria, de la sujeción a los plazos establecidos para la valoración curricular y para la publicación de los resultados.

7. Las dudas o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de esta evaluación, así como lo que deba hacerse en los casos no previstos, serán resueltos por la Comisión Paritaria del Convenio.

b) Procedimiento de evaluación.

1º. Méritos profesionales.

a) Por cada mes completo, de servicios prestados de igual categoría. Los periodos o fracciones inferiores no computarán a efectos de valoración. 1 punto por cada uno de ellos hasta un máximo de 3 puntos.

b) Por cada mes completo, de servicios prestados de igual o similar contenido en otras empresas. Los periodos o fracciones inferiores a los indicados con anterioridad no computarán a efectos de valoración. 1 punto por cada uno de ellos hasta un máximo de 3 puntos.

La experiencia profesional se acreditará mediante la presentación del informe de vida laboral y los correspondientes contratos de trabajo o cualquier otra documentación que certifique su experiencia, al objeto de demostrar la vinculación entre la experiencia aportada y la categoría desempeñada.

La experiencia profesional del personal autónomo se acreditará mediante la presentación de la certificación de alta en el Régimen Especial de Autónomos, así como aquella documentación justificativa de la concreta actividad realizada como Autónomo (epígrafe de actividad en el IAE u otro documento oficial análogo), al objeto de demostrar la vinculación entre la experiencia aportada y el puesto de trabajo.

A estos efectos no se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados y se reducirán proporcionalmente los prestados a tiempo parcial.

Sin embargo, en los casos de reducción de jornada por motivos familiares, establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (lactancia de un hijo menor de nueve meses, quienes por razones de guarda legal, tenga a su cuidado director algún menor de 12 años o un minusválido o cuidado directo de un familiar), se computará en todo caso como jornada completa.

2º. Otros méritos.

Por minusvalía acreditada oficialmente, que supere el 33% de incapacidad y no impida el normal desempeño del puesto a cubrir, 3 puntos.

Por buenas puntuaciones obtenidas en las encuestas de Calidad realizadas por la empresa a sus clientes, 3 puntos.

Dimarts, 14 de març de 2017

4º. Deméritos.

Por sanciones que no estén recurridas judicialmente se restarán 3 puntos para las muy graves, 2 puntos para las graves y 1 punto para las leves.

Por golpes contra objetos inmóviles se restarán 3 puntos para las que el coste de reparación supere los 3.000 EUR, 2 puntos para las que el coste de reparación supere los 2.000 EUR y 1 punto para las que el coste de reparación supere los 1.000 EUR. Si el golpe en cuestión, ha originado un proceso sancionador, se restará exclusivamente por el demérito el que suponga mayor penalización.

Por reclamaciones de usuarios/as se restarán 3 puntos para las que el coste de reparación al cliente supere los 3.000 EUR, 2 puntos para las que el coste de reparación al cliente supere los 2.000 EUR y 1 punto para las que el coste de reparación al cliente supere los 1.000 EUR. Si la reclamación en cuestión ha originado un proceso sancionador, se restará exclusivamente por el demérito que suponga mayor penalización.

En quejas de cliente sin indemnización se restará 0,5 puntos.

Retrasos en el servicio. Por cada retraso no justificado en la llegada de un servicio, se restará 0,5 puntos.

Se efectuará la baremación de méritos una vez finalizado el año en curso. La Comisión de Evaluación elaborará la relación de los/as candidatos/as, por orden de puntuación total obtenida, indicando el número de orden aplicable al año siguiente.

Contra la lista aprobada, el/la interesado/a que se considere perjudicado, puede interponer reclamación ante cualquiera de los miembros de la Comisión incluido el comité, sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier recurso que estime y sea procedente en derecho.

Artículo 31. Promoción de la igualdad efectiva.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrán especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

ANEXO. TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES 2016.

Categorías profesionales	Salario convenio mensual (EUR)	Bolsa vac.	Horas
Grupo 1. Personal Superior			
Jefe de Servicio	1.497,46	-	12,87
Grupo 2. Personal Administrativo			
Jefe de Sección	1.360,27	-	11,70
Oficial 1ª Administrativo	1.247,38	-	10,73
Oficial 2ª Administrativo	1.189,78	-	10,24
Auxiliar Administrativo	1.119,43	-	9,64
Grupo 3. Personal Movimiento			
Jefe Tráfico	1.379,53	-	11,86
Conductor	1.682,67	-	10,00
Grupo 4. Personal de Taller			
Jefe de Taller	1.380,20	-	11,87
Oficial de 1ª	1.339,77	-	11,52
Oficial de 2ª	1.259,82	-	10,83
Oficial de 3ª	1.150,85	-	9,91

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 14 de març de 2017

Categorías profesionales	Salario convenio mensual (EUR)	Bolsa vac.	Horas
Lavacoques	1.125,74	-	9,69
Grupo 5. Personal Subalterno			
Auxiliar en ruta	914,50	-	-
Vigilante	1.113,43	-	9,59

Barcelona, 16 de desembre de 2016

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