

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES MECÁNICOS DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA 2005-2008

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El nuevo texto del Convenio sectorial de empresas de Transporte de Viajeros por carretera para la provincia de Barcelona que se acompaña a continuación es el resultado de un proceso de negociación largo y complejo, iniciado al anterior Convenio, en el que las partes negociadoras (sindicatos y patronales del sector) decidieron abordar y lograr acuerdos en temas que hasta la fecha habían quedado sin tratamiento suficiente en el texto del Convenio y habían requerido de la negociación particular, y por lo tanto diversa, en el seno de cada una de las empresas.

En concreto, con la nueva regulación se ha intentado crear un nuevo marco normativo que pueda resultar de aplicación al conjunto de las empresas, en el que se combinan un esfuerzo salarial importante por parte de las empresas que garantice unos ingresos mínimos suficientes a los empleados del sector con una regulación más flexible y adaptable a las necesidades de las empresas, que permita un mayor aprovechamiento del capital humano del que estas disponen ofreciendo al mismo tiempo una mayor calidad de vida para los trabajadores.

De esta forma, este Convenio continúa recogiendo el nuevo tratamiento general en la distribución, cómputo y retribución de la jornada de trabajo en el conjunto del sector, así como normas específicas en materia de jornada partida para el sector del transporte discrecional donde más problemas se han suscitado habitualmente en la organización de la jornada, con lo que se ha pretendido adoptar unas normas más acordes con la realidad del sector en el que nos movemos que las que nos ofrece la regulación general en estas materias (especialmente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales).

Con esto se pretende una mayor homogeneización de las condiciones del sector que evite la actual atomización de pactos y condiciones diversas en el seno de las empresas, que garantice por una parte una serie de derechos mínimos al conjunto de los trabajadores y por la otra una serie de posibilidades organizativas, y de cómputo y retribución de la jornada por parte de las empresas con un mismo coste cierto y homogéneo para todas ellas que permita una mayor igualdad en sus posibilidades de competir en el mercado.

Por otra parte, este nuevo Convenio también incorpora importantes mejoras en materia social, incluyendo, por primera vez, un capítulo en materia de Seguridad y Salud Laboral, dotando de las competencias necesarias a la Comisión Paritaria.

A pesar de todo, las novedades normativas incluidas en este Convenio no cumplirán con las expectativas suscitadas entre las partes si la firma del mismo no va seguida de un control exhaustivo de su implantación en el seno de las empresas del sector.

Es con la intención de trabajar en la mencionada línea que las partes negociadoras han alcanzado un importante acuerdo en materia de derechos sindicales, en la línea del anterior Convenio, por el cual cada una de las centrales sindicales dispondrá de recursos económicos, aportados por las empresas que les sea de aplicación el Convenio, para realizar tareas de control y seguimiento del cumplimiento de los acuerdos aquí alcanzados.

En definitiva, las partes negociadoras consideran que con el acuerdo alcanzado se logran niveles de satisfacción suficientes para cada una de las mismas, tanto en la parte económica, como en la social, así como, en la definición de fórmulas de distribución, cómputo y retribución de la jornada.

CAPÍTULO 1 .- DISPOSICIONES GENERALES .-

Sección 1

ÁMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL .-

Artículo 1 .- Ámbito funcional .- Este Convenio se aplica a todas las empresas de transporte de Viajeros por carretera que presten servicios de transporte Regular permanente de uso general (también denominados servicios regulares lineales y

zonales), ya sea urbano o interurbano, Regulares temporales, Regulares de uso especial (también denominados servicios discrecionales consolidados con reiteración de itinerario), Discrecionales (Discrecionales consolidados y de cobro individual) y Turísticos.

Artículo 2 .- Ámbito territorial .- Este Convenio es de ámbito provincial, y afecta a los centros de trabajo comprendidos dentro del suyo ámbito funcional, situados al territorio de la provincia de Barcelona, a pesar que el domicilio de la empresa esté ubicado fuera del mismo.

Artículo 3 .- Ámbito personal .- Quedan afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan servicios a las empresas mencionadas, sea cual sea su categoría profesional, con la única excepción de los altos cargos a los cuales hace referencia el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2

VIGENCIA, DURACIÓN , DENUNCIA I PRÓRROGA .-

Artículo 4 .- Vigencia .- El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2005, sin perjuicio de las excepciones acordadas expresamente.

Artículo 5 .- Duración .- El Convenio tiene una duración de 4 años, de manera que sus efectos finalizarán el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 6 .- Denuncia .- Cualquiera de las partes puede formular la denuncia para la rescisión o revisión del Convenio, por medio de un escrito razonado en que se ha de indicar la rescisión del Convenio o los puntos que son objeto de revisión de una manera detallada. La denuncia deberá ser notificada a la otra parte con 3 meses de antelación, como mínimo, a la fecha de vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio y hasta que no se alcance un acuerdo expreso, pierden vigencia sus cláusulas obligacionales .

Una vez denunciado el Convenio se mantendrá en vigor su contenido normativo si no hay pacto.

El nuevo Convenio derogará el anterior íntegramente, fuera de los aspectos que se mantengan expresamente.

Artículo 7 .- Prórroga .- En el caso del que ningún de las partes legitimada denunciase el presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, este se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de una anualidad sin modificación alguna de sus conceptos o módulos.

Los aspectos retributivos se modificarán de acuerdo con el IPC previsto, actualizándose posteriormente al IPC real, siguiendo los mismos criterios que en su caso se pactaron.

Sección 3

PRELACIÓN DE NORMAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN ECONÓMICA Y SUBROGACIÓN . -

Artículo 8 .- Prelación de normas .- Lo que ha sido convenido por las partes en este Convenio regula, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre la empresa y los trabajadores por lo que se refiere a las materias de su contenido.

Por lo que se refiere a todo lo que este Convenio no prevé, se aplicarán las disposiciones legales vigentes que correspondan, el Laudo arbitral de substitución del Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 24 de noviembre de 2000 y, en aquellas materias no reguladas en las disposiciones anteriores, la citada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971.

Artículo 9 .- Compensación .- Las condiciones pactadas son compensables totalmente con las que regían antes de la vigencia del Convenio, sea cual sean la naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 10 .- Absorción .- Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se promulguen en el futuro y que comporten una variación económica de todas o de algunas de las mejoras retributivas o de las condiciones de trabajo, solo tendrán una eficacia práctica si, consideradas globalmente en cómputo anual, ultrapasan las de este Convenio, así mismo valoradas en conjunto y en cómputo anual. En caso contrario se deberán considerar absorbidas por las mejoras de este Convenio.

Artículo 11 .- Condiciones más beneficiosas .- Dentro de de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresa, con la excepción que se establece al párrafo siguiente, y las situaciones que impliquen para el trabajador unas condiciones más beneficiosas que las convenidas en este Convenio, y se deben mantener “ad personam ”, siempre consideradas globalmente y en cómputo anual.

Desde su entrada en vigor, se garantiza la plena aplicación de los acuerdos adoptados en el presente Convenio. En consecuencia, el contenido de los pactos de empresa de aplicación a la entrada en vigor del Convenio, referente a aquellas condiciones que hayan sido objeto de regulación expresa en este Convenio, se entenderá automáticamente ajustado a las nuevas previsiones acordadas, garantizando la plena aplicación de las mismas.

Artículo 12 .- Vinculación a la totalidad .- Las condiciones pactadas conforman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se deben considerar globalmente. En caso que por resolución Administrativa o Judicial, algunos de los pactos del Convenio se considere nulo o se modifique, sin ningún excepción, el Convenio quedar sin efecto, y habrá que proceder de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora , con el fin de volver a negociar el contenido.

Artículo 13 .- Cláusula de inaplicación económica .-

1.- Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas o de otras causas reconocidas y constatadas por los trabajadores y las empresas, mediante la aportación de la documentación presentada ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil) correspondiente a los 2 últimos ejercicios, podrán desvincularse de los compromisos en materia salarial y de régimen económico contenidos en este Convenio.

2.- Con esta finalidad, la empresa ha de librar a los representantes legales de los trabajadores o, si no hay, a los mismos trabajadores, la documentación a la que se hace referencia en el párrafo anterior, y estos se han de comprometer a mantener el secreto necesario.

3.- En el momento en el que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno, lo comunicará necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral del Convenio.

4.- Al efecto de notificación a la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral , esta comunicación se ha de realizar indistintamente a las direcciones que figuran en el artículo 16 del presente Convenio.

5.- Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes deberán acordar la aplicación cuantitativa de esta cláusula de desvinculación. Este proceso no puede ser superior a 30 días.

6.- En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo han de plantear a la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral , que se deberá pronunciar en el plazo máximo de 15 días. En caso de persistir el desacuerdo, el asunto se someterá a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. De finalizar sin acuerdo, se solicitará el arbitraje correspondiente según los términos establecidos en el reglamento del TLC . La pregunta sometida a arbitraje consistirá al solicitar el pronunciamiento, de si la empresa reúne las condiciones económicas para inaplicar el régimen salarial del Convenio, especificando, de ser la respuesta afirmativa, los requisitos que justifiquen el mantenimiento de la inaplicación y el tiempo que falta hasta su actualización en tablas, así como los plazos y tiempo para su recuperación.

7.- A las empresas en las que se acuerde la aplicación de la cláusula de desvinculación se ha de crear una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes, para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.

8.- La concurrencia de las causas que justifican esta decisión se deberá acreditar, en caso de persistencia, anualmente. De no ser así, se producirá la aplicación automática del Convenio.

Artículo 14 .- Subrogación .- En el caso de finalización, total o parcial, de las concesiones de servicios urbanos o interurbanos regulares (permanentes de uso general) –concesiones lineales-, la nueva empresa o concesionario que pase a prestar los citados servicios se subrogará a todos los trabajadores, directa o indirectamente afectos a la explotación del antiguo concesionario o prestatario.

Sección 4

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS .-

Artículo 15 .- Acuerdo Interprofesional de Cataluña .- Por lo que se refiere a la solución de los conflictos colectivos que se puedan originar, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados al Acuerdo interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el Diari Oficial de la Generalidad de Cataluña de 23 de enero de 1991, como también en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral, previsto en el artículo 3.1 del Acuerdo mencionado y publicado al Diari Oficial de la Generalidad de Cataluña, Nº 2.975, de 19 de septiembre de 1999, modificado en el Diari Oficial de la Generalidad de Cataluña. Nº 4.071, de 16 de febrero de 2004. Las partes mediante acuerdo de la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral podrán incorporar los contenidos del nuevo acuerdo interprofesional de Cataluña 2005 cuando este sea publicado.

Sección 5

COMISIÓN PARITARIA .-

Artículo 16 .- Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral .- Se constituye una Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral para la interpretación, el arbitraje, la conciliación y la vigilancia del Convenio.

Se compone de 1 presidente y 12 vocales, 6 de los cuales han de ser representantes de los trabajadores y los otros 6, de los empresarios. El presidente ser el mismo que el de la Comisión Deliberadora del Convenio. El secretario ha de ser nombrado por el presidente. Se convoca a las reuniones los asesores de las representaciones respectivas, los cuales tienen voz , pero no voto.

Para la adopción de acuerdos, hace falta la conformidad de al menos 8 vocales, en igualdad paritaria. Así mismo, esta Comisión queda facultada para modificar el Convenio en el caso de acuerdo expreso unánime.

Al efecto de notificación a la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral, esta comunicación se ha de realizar indistintamente a las siguientes direcciones :

Federación Empresarial Catalana de Autotransporte de Viajeros (FECAV), calle Diputación, 315, principal 1ª, 08009 Barcelona; Asociación de Empresarios de Transporte Discrecional de Cataluña (AUDICA), c/ Mare de Deu del Coll, 52-54, 08023 Barcelona. ; CCOO Federación de Comunicación y Transportes, Vía Laietana, 16, 2ª, 08003 Barcelona; UGT Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar, Rambla de Santa Mònica, 10, 3º, 08002 Barcelona.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio ha de ser sometida previamente al informe de la Comisión, antes de iniciar reclamación alguna judicial o administrativa.

Además de las funciones citadas, la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral se encarga expresamente de:

- Realizar las gestiones necesarias para intentar concertar un acuerdo con un economato laboral con el fin de extender los beneficios a los trabajadores del sector.
- Gestionar con los organismos oficiales competentes la posibilidad de otorgar a los sindicatos alguna clase de participación en los exámenes psicotécnicos a que los conductores se han de someter periódicamente.

- En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y cuando proceda, cuando lo soliciten las empresas, el CSS o el o los Delegados de prevención:
- Realizar con carácter consultivo y de acuerdo con la LPRL , estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y la gestión preventivas en el sector.
- Elaborar propuestas de actuación para llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficit y problemas detectados, a ser posible con la colaboración del CSS o del delegado de prevención, en aquellas empresas que no cuenten con el mencionado órgano paritario y colegiado. La Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral deberá velar por que sus funciones no se solapen o entren en competencia con las que le correspondan a los CSS y/o les delegados/as de prevención de las empresas y/o centros de trabajo, que en última instancia son autónomos según lo establecido en el RPRL .
- Elaborar planes de actuación y de choque, a las empresas de alta accidentalidad del sector .
- Impulsar a las empresas a la adhesión a programas de promoción del control del tabaquismo, alcoholismo y drogodependencia, mediante campañas de sensibilización y formación, así como programas de deshabituación, ofrecidos por las Administraciones Públicas competentes.
- Elaborar planes de formación específica para los trabajadores.
- Elaborar y difundir criterios generales consensuados para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación, y prevención de la salud reproductiva.
- Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de ambas partes.
- Gestionar ante los organismos competentes de la Administración la posibilidad que algunas enfermedades características de los conductores sean reconocidas como enfermedades profesionales.
- Formular una petición expresa delante de los organismos correspondientes de la Seguridad Social o mutualidades laborales con el fin de que se reconozca la pérdida de visión de los conductores, a partir de los exámenes médicos correspondientes, como enfermedad profesional, y que se les facilite, si procede , las gafas correspondientes.
- Estudiar la posibilidad de establecer cajas de seguridad a los vehículos.
- Emitir informes sobre todas las consultas que le sean formuladas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Proceder a estudiar los contratos de carácter fijo discontinuo al sector.
- Estudiar los casos, la duración y los grados de parentesco en los que corresponde conceder licencias a causa de intervención quirúrgica sin hospitalización.
- Realizar una gestión ante las entidades aseguradoras para intentar lograr un precio de póliza de seguro y unas condiciones de cobertura más ventajosas, en los seguros que puedan contratar los trabajadores para la cobertura del riesgo de la retirada temporal del carné de conducir recogido al artículo 43 del Convenio.
- Se abre una mesa de trabajo para tratar sobre los aspectos de empleo y contratación, cuyos acuerdos serán incorporados directamente al texto del Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria y Seguridad y Salud Laboral deben ser convocadas con una antelación de 10 días laborables, excepto en el caso de que, por el hecho de ser requeridas por un procedimiento administrativo o judicial, relativo a una cuestión de su competencia, sea necesario que esta se pronuncie en un plazo más corto.

Sección 6

PERÍODOS DE PRUEBA, CONTRATOS DE APRENDIZAJE, OCUPACIÓN I CONTRATACIÓN .-

Artículo 17 .- Períodos de prueba .- La duración de los períodos de prueba no puede exceder los 3 meses para el caso de los técnicos titulados o los 2 meses para el caso de los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 18 .- Contratos para la formación .- Con relación a los contratos para la formación contemplados al artículo 11 del E.T., su duración no puede exceder los 2 años, y se pueden concertar con trabajadores entre los 16 y los 21 años de edad. No obstante, no se aplica el límite máximo de edad si el contrato es para un trabajador minusválido.

Este contrato no se aplicará a las categorías profesionales englobadas al grupo 1 de las tablas que figuran como anexo del Convenio, ni tampoco a la categoría de conductor.

Artículo 19 .- Ocupación y contratación .- Los contratados tienen la consideración de indefinidos o temporales, según el tipo de contratación legalmente establecida. La contratación del personal se ha de ajustar a lo que dispone la legislación vigente en cada momento.

La duración máxima de los contratos previstos en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, por circunstancias del mercado, acumulación de trabajo o exceso de pedidos, incluso si se trata de la actividad normal de la empresa, puede ser hasta los 9 meses en un período de 12 o hasta los 12 meses en un período de 18 meses. En este último caso, si los contratos se formalizan por un período inferior y se contrata otro trabajador para el mismo puesto, la duración de los dos contratos no puede superar el período máximo establecido de 12 meses dentro de 18.

Para los contratos mencionados anteriormente que duren hasta los 9 o hasta los 12 meses y los trabajadores de los que no pasen a fijos de plantilla, se acuerda establecer una indemnización equivalente a 12 días de salario real por año trabajado, o la parte proporcional en caso que el tiempo trabajado sea inferior al año, siempre que la duración del contrato o de los contratos sea superior a 6 meses para el mismo lugar y por la misma causa.

Por otra parte, se orienta a las empresas para que empleen la modalidad de contrato a tiempo parcial para la cobertura de la estacionalidad.

Artículo 20 .- Contratación indefinida .- Con base al Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en la ocupación, que alcanzaron las centrales sindicales CCOO y UGT, con las patronales CEOE y CEPYME, que tiene como objetivo fundamental favorecer la contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, que a partir de 17 de mayo de 1998 se transformen a indefinidos, les será de aplicación lo que establece la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Durante el período de vigencia de este Convenio, la contratación temporal total incluidos los contratos de puesta a disposición de los trabajadores contratados mediante las empresas de trabajo temporal, quedará limitada a un máximo del 35% sobre el total de trabajadores fijos en cómputo anual en cada ejercicio y por centro de trabajo.

CAPÍTULO 2 .- CONDICIONES ECONÓMICAS .-

Sección 1

SALARIO CONVENIO .-

Artículo 21 .- Salario Convenio .- El anterior concepto Salario base ha sido sustituido por el concepto Salario Convenio.

El nuevo concepto engloba los importes correspondientes a los anteriores conceptos Salario base y Plus de Convenio y se entenderán incluidas en su definición las mismas obligaciones y derechos reconocidos a trabajador y empresa en las antiguas definiciones de los referidos conceptos de Salario base y Plus de Convenio.

De esta manera, el Salario Convenio incluirá, no solo la retribución fijada por unidad de tiempo a cada una de las categorías profesionales del sector que se detallan a los anexos de este Convenio, sino también las percepciones abonadas como estímulo de la actividad, la dedicación y la atención del trabajador al conjunto de faenas que componen el cometido que la empresa le

ha asignado, como también del mantenimiento y del cuidado de los vehículos y del material.

Artículo 22 .- Horas extraordinarias .- Teniendo en cuenta las características especiales del sector, las horas extraordinarias para las diferentes categorías profesionales se deben pagar de acuerdo con las cantidades fijas pactadas en este Convenio.

Los precios que se han pactado se deben pagar independientemente del número de horas hechas, de su condición y de los diferentes complementos salariales que cada trabajador tenga acreditados.

Así mismo , para el personal de conducción se estará a aquello que determina el artículo 37 del Convenio, referente a su cómputo de jornada de trabajo.

Sección 2

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO .-

Artículo 23 .- Plus de conductor-perceptor .- Con la consideración de complemento de puesto de trabajo, el conductor-perceptor, es decir, el conductor que lleva a cabo simultáneamente las funciones de cobrador, percibirá un plus por este motivo del importe de 4,00€ diarios.

Este complemento se devenga por día trabajado y proporcionalmente a las horas trabajadas en que se ha llevado a cabo la doble función, simultáneamente, de conducir y cobrar.

Artículo 24 .- Plus de nocturnidad .- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del trabajo, tendrán una retribución específica establecida a razón de una cantidad adicional por hora nocturna trabajada y con los importes que se especifican a los anexos de este Convenio.

Artículo 25 .- Conductores de permiso de conducir de la clase B y C .- Los conductores con permiso de conducir de las clases B y C cobrarán 12,02€ menos que lo establecido para la categoría de conductor en concepto de Salario Convenio.

Sección 3

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD .-

Artículo 26 .- Complemento personal de antigüedad .- Aquellos trabajadores fijos de plantilla, en concepto de complemento personal de antigüedad en la misma empresa, tendrán derecho a percibir los importes fijos que correspondan, en función de su categoría y del tiempo de permanencia en la empresa, hasta un máximo de 2 bienios y 5 quinquenios establecidos para cada categoría en los anexos de este Convenio.

Cada trabajador cobrará según el tramo de antigüedad que le corresponda, ahora bien, dicha cantidad se verá incrementada en su caso, con la cantidad que le pueda pertenecer por aplicación de lo que se dispone en el artículo 33 del Convenio.

Los importes correspondientes a los conceptos de Complemento personal de antigüedad se incrementarán en un 3% el año 2006, un 1% el año 2007, y un 1% el año 2008.

Sección 4

COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES . -

Artículo 27 .- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad .- Las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación extraordinaria el mes de julio y otra en Navidad, la primera de ellas hasta el día 15 del mes de julio y la segunda antes del día 22 de diciembre, por importe de 30 días de salario resultantes de la suma de los conceptos Salario Convenio y Complemento personal de antigüedad correspondientes a ese período.

Si el tiempo de servicios acreditado por el trabajador en la fecha de pago de la paga fuera inferior al año, aquel recibirá la

cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 28 .- Paga de marzo .- Los trabajadores tendrán derecho a recibir una gratificación extraordinaria denominada Paga de marzo (antigua participación en beneficios) por importe de 30 días de salario, equivalente a la suma de los conceptos de Salario Convenio y Complemento personal de antigüedad, retribuyéndose a razón de los importes del año en curso.

Esta paga se abonará hasta el día 15 de marzo de cada año y se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que sea abonada. De esta manera, los trabajadores que a 31 de diciembre lleven menos de 1 año al servicio de la empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado.

Sección 5

ADEUDOS POR GASTOS .-

Artículo 29 .- Dietas .- El devengo y el abono de las dietas, siempre que la empresa no haya optado para facilitar el alojamiento y comidas al trabajador en sustitución de aquellas, se producirá exclusivamente en los desplazamientos del trabajador fuera de su residencia habitual, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del trabajador desde su centro de trabajo –considerándose como tal, aquel que conste en su contrato de trabajo- hasta su llegada.

Dará derecho a la percepción de la dieta entera la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en cualquiera caso, cuando la salida del trabajador se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14 horas. Ésta horquilla horaria se amplía entre las 12 y las 15 horas exclusivamente respecto de los trabajadores que efectúen servicios regulares de transporte (de uso general permanentes o temporales) urbanos o interurbanos, en un radio de hasta 50 km. de distancia desde el punto de inicio o final de la línea asignada.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la cena cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en cualquiera caso, cuando la salida del trabajador se efectúe antes de las 20 horas y la llegada después de las 22 horas. Ésta horquilla horaria se amplía entre las 20 y las 23 horas exclusivamente respecto de los trabajadores que efectúen servicios regulares de transporte (de uso general permanentes o temporales) urbanos o interurbanos, en un radio de hasta 50 km. de distancia desde el punto de inicio o el final de la línea asignada.

Nacerá el derecho a la dieta correspondiente a la pernoctación cuando el servicio realizado obligue al trabajador a pernoctar y almorzar fuera de la residencia habitual y, en cualquiera caso, cuando por tal motivo la vuelta se efectúe después de las 0 horas.

La dieta nacional entera tiene un valor de 21,85€ para los conductores de líneas regulares y de 32,74€ para los de servicios discretionales. Su distribución es la siguiente: el 10% para el desayuno y el 30% para la comida, la cena y la pernoctación, respectivamente. El importe de las dietas para los conductores que van al extranjero es de 65,49€. El conductor no tiene derecho al cobro de dietas si la manutención y el alojamiento no son a su cargo. Por otra parte, en el supuesto que el conductor, por las características del país, haya de efectuar gastos superiores, habrá que pagarle la diferencia con el fin de compensar los gastos que ha tenido, previa justificación.

Los importes en concepto de dietas reflejados al párrafo anterior se verán incrementados en los años 2006, 2007 y 2008, en la forma establecida al artículo 34 del Convenio.

Aquellos trabajadores que el día 25 de diciembre trabajen una parte de su jornada entre la franja horaria de las 14:00 a las 16:30 horas, y aquellos otros que trabajen una parte de su jornada en la franja horaria de las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 02:00 horas del día 1 de enero, percibirán una dieta adicional por importe de 30,00€. Estas dietas serán de aplicación desde el momento de la firma del presente Convenio y mantendrán el mismo valor durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 30 .- Quebranto de moneda .-

1.- Los cobradores y los taquilleros deben percibir, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 0,97€ por jornada trabajada efectivamente. Cantidad que a partir de 1 de junio de 2005 pasará a ser de 1,20€, manteniéndose invariable durante toda la vigencia del Convenio. A partir de 31 de diciembre de 2008, esta cantidad se incrementará a 1,50€.

2.- Independientemente del plus del conductor-perceptor, se acuerda que los conductores que, además, hagan la función de cobradores también deben percibir, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 0,97€ por jornada trabajada efectivamente. Cantidad que a partir de 1 de junio de 2005 pasará a ser de 1,20€, manteniéndose invariable durante toda la vigencia del Convenio. A partir de 31 de diciembre de 2008, esta cantidad se incrementará a 1,50€.

3.- Esta cantidad, por su carácter de abono por gastos, no es objeto de cotización a la Seguridad Social.

Sección 6

DEVENGO I PAGO DE HABERES .-

Artículo 31 .- Devengo de haberes .- El Salario Convenio que regula el artículo 21 de este Convenio para cada una de las categorías profesionales, se devenga por día natural y se deja de percibir en los casos de ausencia al trabajo a los cuales no corresponda el derecho a percibir retribución; ello, con vista a la máxima simplificación, ya que sus importes se pactan con carácter mensual para todas las categorías profesionales que los anexos del Convenio prevén.

Por lo que respecta a las situaciones de incapacidad temporal, solo se percibe la prestación reglamentaria, con la excepción que prevé el artículo 35 del Convenio para el supuesto que regula.

Artículo 32 .- Pago de haberes .- El pago de los salarios y de los complementos devengados, como también de los abonos por gastos, se ha de efectuar mensualmente y por meses vencidos , sin perjuicio de los anticipos que se pacten en cada caso.

Sección 7

GRATIFICACIONES POR FIDELIDAD/VINCULACIÓN A LA EMPRESA

Artículo 33 .- Premio de fidelidad/vinculación .- Cuando el trabajador habiendo pasado de los 60 años permanezca vinculado a la empresa percibirá como compensación a la pérdida del concepto de premio que había al anterior Convenio, una cantidad que percibirá adicionada a la antigüedad que le corresponda, por 15 pagas por año, consistente en:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 11,00€ por paga.
- Con 15 años de servicio en la empresa, 17,00€ por paga.
- Con 20 años de servicio en la empresa, 24,00€ por paga.
- Con 25 años de servicio en la empresa, 30,00€ por paga.
- Con 30 años de servicio en la empresa, 35,00€ por paga.
- Con 35 años de servicio en la empresa, 41,00€ por paga.

Este concepto salarial no será objeto de la correspondiente reducción proporcional de retribuciones para el caso en el que el trabajador reduzca su jornada por que decida acceder a la jubilación progresiva.

A los 65 años, si por cualquiera circunstancia, el trabajador permaneciese trabajando en la empresa, perderá el derecho al cobro de esta cantidad, ya que la misma ha sido establecida precisamente para estimular la contratación de nuevos trabajadores, mediante el estímulo del acceso progresivo a la jubilación.

Sección 8

PREVISIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA SALARIAL Y REVISIONES SALARIALES

Artículo 34 .- Salarios y revisión salarial .- Para 2005 el incremento será el resultado del aumento que tenga el Índice de Precios al Consumo (IPC) estatal establecido por el INE efectivamente registrado a 31 de diciembre de 2005. A estos efectos el mencionado incremento se aplicará de la siguiente manera: sobre las tablas a 31 de diciembre de 2004 definitivas ya revisadas se aplicará el IPC estatal previsto para 2005, que es el que ya queda recogido en este texto y las tablas anexas. En caso de que el IPC estatal real a 31 de diciembre de 2005 fuera superior al IPC estatal previsto, se efectuará una revisión retroactiva desde 1 de enero de 2005, sobre aquellos conceptos económicos sobre los que no se haya pactado un tratamiento diferente, en el porcentaje de exceso que pudiese resultar de acuerdo con la siguiente operación: IPC estatal real 2005 – IPC estatal previsto por 2005.

En el año 2005, excepcionalmente para todas las categorías excepto las de conductores, conductores-perceptores, inspectores, oficial 1ª de taller, oficial 2ª de taller, auxiliar de ruta y las nuevas categorías, tendrán un incremento adicional del 0,60%, en las mismas condiciones que ya tienen estas categorías mencionadas, según acta de la Comisión Paritaria de 3 de febrero de 2005.

Para 2006 el aumento será del IPC estatal real más el 0,50%. A estos efectos el mencionado incremento se aplicará de la siguiente manera: sobre las tablas a 31 de diciembre de 2005 definitivas ya revisadas se aplicará el IPC estatal previsto para 2006 más el 0,50%, que será el que ya queda recogido en este texto y las tablas anexas. En caso de que el IPC estatal real a 31 de diciembre de 2006 fuera superior al IPC estatal previsto, se efectuará una revisión retroactiva desde 1 de enero de 2006, sobre aquellos conceptos económicos sobre los que no se haya pactado un tratamiento diferente, en el porcentaje de exceso que pudiese resultar de acuerdo con la siguiente operación: IPC estatal real 2006 – IPC estatal previsto por 2006.

Para 2007 el aumento será del IPC estatal real más el 0,75%. A estos efectos el mencionado incremento se aplicará de la siguiente manera: sobre las tablas a 31 de diciembre de 2006 definitivas ya revisadas se aplicará el IPC estatal previsto para 2007 más el 0,75%, que será el que ya queda recogido en este texto y las tablas anexas. En caso de que el IPC estatal real a 31 de diciembre de 2007 fuera superior al IPC estatal previsto, se efectuará una revisión retroactiva desde 1 de enero de 2007, sobre aquellos conceptos económicos sobre los que no se haya pactado un tratamiento diferente, en el porcentaje de exceso que pudiese resultar de acuerdo con la siguiente operación: IPC estatal real 2007 – IPC estatal previsto por 2007.

Para 2008 el aumento será del IPC estatal real más el 0,75%. A estos efectos el mencionado incremento se aplicará de la siguiente manera: sobre las tablas a 31 de diciembre de 2007 definitivas ya revisadas se aplicará el IPC estatal previsto para 2008 más el 0,75%, que será el que ya queda recogido en este texto y las tablas anexas. En caso de que el IPC estatal real a 31 de diciembre de 2008 fuera superior al IPC estatal previsto, se efectuará una revisión retroactiva desde 1 de enero de 2008 sobre aquellos conceptos económicos sobre los que no se haya pactado un tratamiento diferente, en el porcentaje de exceso que pudiese resultar de acuerdo con la siguiente operación: IPC estatal real 2008 – IPC estatal previsto por 2008.

Dichos incrementos resultarán de aplicación sobre todos los conceptos económicos excepto aquellos que tengan un tratamiento especial, sobre los que se aplicará lo expresamente acordado, y que son: la antigüedad, el quebranto de moneda, el artículo 36, el seguro de carné, la dieta especial de Navidad-Final de Año y el canon de negociación.

CAPÍTULO 3 .- PRESTACIONES O MEJORAS DE CARÁCTER ASISTENCIAL E INDEMNIZATORIO .-

Artículo 35 .- Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal (IT) .- En los casos de incapacidad temporal, sea cual sea la causa de la que deriva, que requiera la intervención quirúrgica del trabajador, con excepción de aquellas indicadas a la relación acordada que figura como anexo a este Convenio, las empresas deben pagar un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a la que tiene derecho el trabajador. Este complemento consiste en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el 100% de la base reguladora de la prestación en cuestión, a partir de la intervención y durante 15 días más, como máximo, una vez haya abandonado el centro, durante la convalecencia.

Para los casos de accidente no laboral, y en los mismos términos del apartado anterior, el período en el que las empresas deben pagar el complemento mencionado durante la convalecencia es de 30 días.

Las empresas deben completar, igualmente hasta llegar al 100%, los casos de accidente laboral.

Artículo 36 .- Indemnización de resultados de accidente de trabajo por muerte, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para la profesión habitual .- Las empresas, en los casos de que por accidente de trabajo del trabajador resultase la muerte, la invalidez permanente absoluta o la invalidez permanente total para la profesión habitual, deberán abonar, directamente o si sí es el caso, mediante seguro constituido para esta cobertura, a los derechohabientes del trabajador muerto o accidentado, la cantidad total de:

- Por muerte: 23.000,00€.
- Por invalidez permanente absoluta: 24.000,00€.
- Por invalidez permanente total para la profesión habitual: 20.000,00€.

La empresa deberá abonar estas cantidades a los beneficiarios legalmente establecidos.

CAPÍTULO 4 .- JORNADA LABORAL, HORAS ESTRUCTURALES, VACACIONES, TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS .-

Artículo 37 .- Jornada de trabajo .-

1.- Condiciones generales.

La jornada de trabajo ordinaria en cómputo anual será de 1770 horas de trabajo efectivo que, al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser distribuidas de forma irregular en cómputo mensual y con las limitaciones que, en su caso, se especificarán a continuación.

Respeto de aquellos aspectos no regulados en el presente Convenio en materia de jornada, distribución y duración de la misma, se estará a lo que disponga el Real Decreto Legislativo 1561/1995 y otras normas de carácter general que pudiesen resultar de aplicación.

Así mismo, y respecto a los períodos de conducción y descanso que deberán respetar los conductores, se estará a lo que dispongan los Reglamentos de CEE 3820/1985 y 3821/1985, o las normas que los complementen o sustituyan en el futuro.

En cualquiera caso, y en virtud de la citada normativa, con la excepción de los trabajadores que realicen servicios regulares de transporte de viajeros el recorrido de los cuales no supere los 50 kilómetros y/o servicios de transporte urbano de viajeros, ningún trabajador podrá conducir de forma continuada más de 4 horas y media sin efectuar una pausa. La duración mínima de esta pausa será de 45 minutos, que podrá fraccionarse en interrupciones, de como mínimo 15 minutos cada una, durante cada período de conducción. Estas pausas no formarán parte del descanso entre jornadas.

2.- Descripción de la jornada de trabajo del personal de movimiento (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, incluidos los trabajos para la conservación, limpieza y reparación del vehículo cuando sean realizados por el trabajador durante su servicio, y cualquier otro trabajo auxiliar que se efectúe en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares.

El tiempo de presencia no podrá exceder en ningún caso de 20 horas semanales de media en un período de referencia de un mes, y no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las

horas extraordinarias.

Para los supuestos en los que la duración de la jornada diaria continuada supere las 6 horas, por acuerdo expreso y mutuo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y solo en tal caso, se podrán iniciar negociaciones en el seno de la empresa para determinar la posible distribución del período de descanso no retribuido, con la finalidad de que se pueda distribuir en el decurso de la jornada.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación a los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

3.- Cómputo de la jornada de trabajo para el personal conductor.

Con carácter general, y al amparo del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada en cómputo mensual.

En cualquiera caso, se garantiza el cómputo de una jornada mínima diaria de 5 horas y, a los exclusivos efectos de cómputo se establece como jornada máxima diaria 9 horas y media (excluidas expresamente, en su caso, las horas de partición de jornada).

De esta forma, todo y que la jornada de trabajo (efectiva o de presencia) del trabajador tuviese una duración inferior a las 5 horas establecidas como mínimo, este número mínimo (5 horas) sería el que se contabilizaría como jornada de aquel día. Igualmente, si la jornada efectuada durante el día sobrepasase las 9 horas y 30 minutos, el tiempo sobrepasado sería considerado en exceso o adicional y sería directamente abonado como hora adicional, sin necesidad de acudir al cómputo mensual.

Así mismo, el número de horas que resultase de la suma de las jornadas de trabajo correspondientes a cada día de trabajo (con los límites mínimo y máximo antes mencionados) que sobrepasase las 160 horas y 55 minutos mensuales, sería retribuida, mensualmente, en concepto de hora adicional a razón y en proporción a las siguientes cantidades:

Se acuerda un valor cierto y unitario a la retribución de las horas adicionales (las que sobrepasen los límites de cálculo antes establecidos, con independencia de la calificación que estas pudiesen recibir) que realicen los conductores (ambas categorías, conductor y conductor-perceptor), de 8,88€ brutos/hora.

Para el cálculo del valor unitario de las horas adicionales (extraordinarias, de presencia o no encuadrables en las anteriores) se han tomado en consideración y ponderado las particularidades del sector y las circunstancias en las que estas horas se realizan, fijando un valor igual por tratarse de una misma situación o trabajo, tomando como referencia en todos los casos los mismos conceptos salariales computables, que remuneran directamente el tiempo efectivo de trabajo, con exclusión de los períodos de descanso o inactividad que se retribuyen como tales, y todo ello tomando en consideración y vinculado directamente e indisolublemente al resto del acuerdo económico global y en su conjunto pactado al presente Convenio.

4.- Jornada de trabajo partida en los servicios discrecionales.

Conocidas las especiales características de este subsector, se acuerda expresamente que las empresas puedan aplicar la jornada partida a los servicios discrecionales, regulares de uso especial y turísticos, con las condiciones que se establecen a continuación.

La partición de jornada tan solo podrá llevarse a cabo una única vez al día y cuando el trabajador pueda efectuar el tiempo correspondiente a la partición de la jornada en su base de trabajo habitual.

Así mismo, la duración de la partición de jornada, que no será incluida en el cómputo diario de la jornada de trabajo, no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 4 horas y media.

Finalmente, y en concepto de compensación de la posibilidad de partición de jornada, cuando se establezca la jornada partida, el trabajador tendrá derecho a recibir una cuantía proporcional al tiempo de partición a razón de 3,07€ brutos/hora.

Las empresas procurarán establecer sistemas de aplicación de la jornada partida de carácter equitativo y no discriminatorio para el conjunto de su plantilla.

Artículo 38 .- Horas estructurales .- Por lo que respecta a las horas estructurales, hay que atenerse a la legislación vigente de carácter general y, particularmente, al específica del sector de los transportes.

Artículo 39 .- Vacaciones .- Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un período de 30 días naturales de vacaciones al año.

Los cuadros de vacaciones se deben establecer entre la empresa y los representantes de los trabajadores siguiendo los criterios de rotatividad y armonizando en lo que sea posible la concesión de las vacaciones dentro de de los períodos solicitados con las exigencias del servicio.

De la misma forma, todos los trabajadores regidos por este Convenio tienen derecho a una “bolsa de vacaciones” de acuerdo con los valores que se detallan a los anexos del Convenio, que se ha de pagar a más tardar durante el mes de septiembre.

Este importe, que se deberá abonar a todos los trabajadores en proporción al tiempo trabajado durante el último año, se conceptúa como compensación por gastos de desplazamientos vacacionales, teniendo la consideración de pago por gastos.

Artículo 40 .- Trabajo en días de descanso semanal y festivos .- En caso que el trabajador deba prestar servicio su día de descanso semanal o un día de fiesta abonable, puede hacer el día compensatorio de descanso correspondiente en el plazo de los 30 días siguientes o su compensación económica, evaluada en 1 día y medio de salario, caso en el que cobrar 8 y 1/2, de la semana de la que se trate.

En caso que el trabajador preste servicios el día de su descanso semanal y, además, este día coincida con fiesta abonable, le pertenecerán 3 días de salario o 2 de descanso compensatorio.

Artículo 41 .- Licencias .- El trabajador se puede ausentar del trabajo con derecho a remuneración, siempre que haya dado un preaviso y lo justifique, por los motivos y el tiempo siguientes :

- 17 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o muerte de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si el trabajador se ha de desplazar fuera de Cataluña, el permiso se puede ampliar, por este motivo, hasta 3 días más; en total, entonces, hacen 5 días naturales.

- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 1 día por asuntos privados que no admitan demora, por bien que habrá que solicitar el permiso con la máxima antelación, la cual, en todo caso, no ha de ser inferior a 48 horas.
- Consulta al médico especialista, ordenada por el médico de la Seguridad Social: Un máximo de 21 horas laborales por año natural. El trabajador deberá presentar a la empresa justificante de la remisión al médico especialista, así como, justificación posterior de la asistencia al mismo.
- Las trabajadoras, por amamantamiento de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia a al 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, a establecer por ella con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso del que ambos trabajen. Por acuerdo entre trabajador/a y empresa , se podrá acumular el mencionado período a la baja maternal.

La par de hecho estable con un período de convivencia mínimo de 6 meses, que acredite documentalmente serlo y el período de convivencia mínimo, al menos mediante certificación de convivencia e inscripción en el registro correspondiendo de par de hecho, tendrá a efectos la misma consideración del cónyuge.

En todos estos casos, el trabajador ha de percibir el Salario Convenio y, en su caso, el Complemento personal de antigüedad.

Artículo 42 .- Excedencias .-

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del lugar y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con por lo menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no superior a cinco. Con independencia del plazo solicitado, durante el primero año de excedencia el trabajador podrá solicitar el reingreso y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior excedencia.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para tener cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, excepto que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender cuidado de un familiar, hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causando, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, si procede, se viniera gozando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo que establece este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación del cual deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primero año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4.- Así mismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Finalizada la situación de excedencia, ha de tener lugar la readmisión obligatoria e inmediata al puesto de trabajo en el que se prestaba el servicio antes de iniciarla.

5.- El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjesen en la empresa.

6.- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO 5 .- PRESTACIONES O MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL .-

Sección 1

PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR, MULTAS NO IMPUTABLES AL CONDUCTOR JUBILACIÓN ANTICIPADA A TIEMPO PARCIAL Y JUBILACIÓN OBLIGATORIA .- <

Artículo 43 .- Privación del permiso de conducir .- Si se produce la suspensión del permiso de conducir por la autoridad competente mientras se conduce un vehículo de la empresa y se presta un servicio para la empresa, y tiene lugar un accidente de tránsito o un accidente a causa del servicio, no impedirá que continúe percibiendo el salario que tiene asignado según su categoría en este momento y la empresa puede asignarle otro puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio. Todo ello, siempre que la suspensión del carné de conducir no sea debida a conducción temeraria imputable al conductor, ingestión de drogas o alcohol, u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

A aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo en función de su categoría de conductor, y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, las empresas abonarán el coste de la póliza, con un máximo de 50,00€ anuales.

En caso de que la retirada temporal del carné de conducir se produjera por cualquiera de los motivos señalados en el párrafo primero, el importe que perciba el trabajador derivado del seguro, en tanto en cuanto se le mantiene el salario, tendrá la obligación de abonarlo a la empresa.

Así mismo , en el caso de retirada temporal por el carné el trabajador podrá solicitar una excedencia por el tiempo que dure la misma, con los mismos efectos y requisitos que recoge el artículo 42.1. de este Convenio.

Artículo 44 .- Multas no imputables al conductor .- En el caso que la autoridad competente o sus agentes impongan una multa a un conductor dentro de la jornada laboral mientras conduce un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y por necesidades estrictas del servicio, la empresa le ha de compensar el importe íntegramente. Para ello, el conductor está obligado a entregar el boletín de denuncia a la empresa cuanto antes mejor cuando se le notifique personalmente la denuncia, plazo que no puede exceder de los 20 días.

Artículo 45 .- Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria .- Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en paro, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

1.- Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para causar derecho a pensión.

2.- Cuando se cumplan los requisitos legales por ello, las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten para escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada. En el caso de que la jubilación solicitada sea la parcial, será necesario para su concesión que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará la 15% de jornada que se mantiene.

Sección 2

PRENDAS DE TRABAJO Y PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN .-

Artículo 46 .- Prendas de trabajo .- Las empresas han de facilitar uniforme y prendas de trabajo , adecuadas a las funciones que hagan, a los trabajadores a quien ordenen utilizarlos.

La empresa ha de proporcionar, en estos casos citados, salvo que entre la empresa y los trabajadores se acuerde otra cosa, las prendas siguientes:

a) Personal de movimiento:

Conductores y/o cobradores:

- 1 uniforme de invierno, compuesto de 1 guerrera o americana, 2 pantalones o faldas, 3 camisas y 1 corbata, con una duración de 3 años.

- 1 uniforme de verano, compuesto de 2 pantalones o faldas, 3 camisas y 1 corbata, con una duración de 3 años.

Inspectores: además de los uniformes citados, 1 pieza de abrigo adecuada, con una duración de 3 años.

Personal de movimiento restante: el tipo de prendas más adecuadas de acuerdo con su función, que consiste, en todo caso, en 1 uniforme de invierno y otro de verano, con una duración, cada uno, de 3 años.

b) Personal de talleres: 2 monos, con una duración de 1 año.

c) El personal que habitualmente trabaje a la intemperie se le ha de proveer de la indumentaria adecuada si las condiciones climatológicas lo exigieran.

El cómputo de la duración de las prendas se entiende siempre en días naturales, y no se han de computar a estos efectos los períodos en los que el trabajador esté en situación de incapacidad temporal.

Así mismo, la empresa ha de facilitar los distintivos o las insignias correspondientes a los trabajadores a quien ordene utilizarlos.

En los casos y en las condiciones indicadas anteriormente, el personal está obligado a usar los uniformes, las prendas de trabajo, los distintivos y las insignias facilitados por la empresa, y durante los plazos establecidos es responsable de su uso correcto y de su deterioro causado por el mal uso que haga, con las posibles responsabilidades que puedan derivarse de estos hechos.

Los trabajadores que abandonen la empresa, sea cual sea la causa, han de entregar todos los uniformes, las prendas y los distintivos no caducados facilitados por la empresa, si esta lo exige.

Lo que establece este artículo se entiende sin perjuicio de lo que dispone la normativa sobre seguridad y higiene.

Artículo 47 .- Pases de libre circulación .- Por lo que respecta a los pases de libre circulación, tienen derecho a viajar gratuitamente a los vehículos de las líneas regulares de las que sea concesionaria la empresa, provistos de la correspondiente acreditación que será actualizada periódicamente, además del trabajador/a su cónyuge. Así mismo , podrán viajar los hijos hasta 18 años, siempre que consten como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, así como los trabajadores y trabajadoras que se jubilen en la empresa.

No obstante lo anteriormente mencionado, en aquellos servicios que admitan reserva de plaza, con la finalidad que las empresas puedan programar la adecuación de viajeros al número de plazas disponibles, cualquiera de los beneficiarios del derecho a viajar gratuitamente, deberá hacer su reserva y proveerse de la correspondiente autorización o billete, con una antelación mínima de 48 horas. En este tipo de servicio, cada beneficiario dispondrá de un máximo de dos viajes completos de ida y vuelta al mes, no pudiendo coincidir en el mismo vehículo más de dos personas con derecho a viajar gratuitamente, con la excepción que pertenezcan a la misma unidad familiar, que en este caso ocuparán las plazas necesarias. Las limitaciones de este párrafo no serán de aplicación cuando sobrio espacio en el vehículo en el momento de la salida.

CAPÍTULO 6 .- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .-

Artículo 48 .- Seguridad y Salud en el trabajo .- Por lo que afecta a la seguridad y salud de los trabajadores se estará a los preceptos establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, y todas aquellas disposiciones que complementen y desarrollen la misma o aquellas otras que su promulgación sustituya a estas, así como al Acuerdo, de 21 de julio de 2004, de recomendaciones en materia de Seguridad Laboral para la Negociación Colectiva en Cataluña, firmado entre patronales y sindicatos , en los aspectos que este acuerdo sea obligatorio para las partes.

Los trabajadores, previamente a la vigilancia de la salud, deben ser informados de los objetivos y contenidos de esta, que en caso de las revisiones médicas, se han de haber establecido conjuntamente sus objetivos y contenidos, de acuerdo con aquello establecido en el artículo 22 de la LPRL , y que sin contrariar el punto primero del mencionado artículo se pudiera plantear la negativa a efectuar la revisión médica, esta sería aconsejable que se comunicara para escrito a la empresa.

La vigilancia de la salud se dirigirá a los riesgos específicos y que deben ser recogidos en las evaluaciones de riesgos de las empresas del sector y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias, previendo en la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, aquel riesgos que puedan afectar a la reproducción. Por ello, las políticas de prevención deben evitar la exposición de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia a los riesgos considerados en los anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE, haciendo especial insistencia en la exposición a sustancias químicas mutágenas , teratógenas y cancerígenas, así como aquellas sustancias que producen alteraciones endocrinas y las radiaciones ionizantes , aplicando la filosofía del principio de precaución.

Las empresas, previa consulta con la Comité de Seguridad y Salud, y en todo caso, con la participación activa de los delegados de prevención, pueden llevar a cabo los posibles adaptaciones de puesto de trabajo o funciones que se consideren convenientes, de conformidad con la normativa de referencia, así como, el establecimiento de las medidas que incluyan, cuando resulte necesario, además de la mencionada adaptación, el cambio de puesto de trabajo cuando el anterior no fuera legalmente viable, la no realización de trabajo nocturno o trabajo a turnos, a aquellas trabajadoras en situación de embarazo o parte reciente.

En las cuestiones relacionadas con el hábito de fumar, se procurará fomentar el diálogo y el acuerdo entre las personas que compartan el espacio de trabajo, que en caso de no llegarse a acuerdo prevalecerá el derecho de los no fumadores sobre el de los trabajadores fumadores. Siempre que sea posible, se habilitarán espacios de descanso por fumadores y se hará uso de ellos según las prácticas que establezcan las empresas.

La Comité de Seguridad y Salud y los delegados de prevención, serán informados del resultado epidemiológico colectivo, considerando, siempre que sea posible, criterios de secciones, categorías profesionales, sexo y edad, preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.

Los conductores de nuevo ingreso deben pasar un reconocimiento médico, con cargo a la empresa, dentro de los primeros 30 días de permanencia a la empresa. Atendiendo a los criterios de actuación preventiva que suponen esta medida, este reconocimiento médico será obligatorio para verificar que su estado de salud puede constituir un peligro para él mismo, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, tal y como establezca el artículo 22. 1 de la LPRL , no pudiendo negarse a él el trabajador.

Cuando, como resultado del examen médico inicial, o cualquier otro posterior realizado a los trabajadores de la empresa, derivado de la vigilancia de la salud en relación a la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su lugar de trabajo, el trabajador sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se priorizará la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no fuera factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo, respetando las reglas y criterios de la LPRL y las reglas y criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Se considera como instrumento necesario y positivo la participación en la actividad preventiva en las empresas de los trabajadores, sus representantes y los delegados de prevención, que serán elegidos entre los representantes de los trabajadores de acuerdo con la normativa legal. En este sentido, la formación en materia de seguridad y salud de los delegados de prevención será considerada como tiempo de trabajo efectivo, en tanto se refiera a los riesgos de la empresa o puestos de trabajo de la misma y por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones.

En el marco del Comité de Seguridad y Salud y, en su caso, con los delegados de prevención, se podrá tratar la modalidad de organización de la prevención, así como, si procede, la concertación del servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

CAPÍTULO 7 .- DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES .-

Artículo 49 .- Tablón de anuncios .- En todos los centros de trabajo, las empresas han de poner a disposición del comité de empresa o, si no hubiera, de los delegados de personal un tablón de anuncios, y estos se han de responsabilizar de todo lo que se exponga, siempre que lo hayan firmado ellos o su sindicato .

Artículo 50 .- Asambleas .- Los trabajadores pueden hacer asambleas en los centros laborales después de avisar a la dirección de la empresa con 48 horas de antelación respecto a la fecha prevista por hacerla. Puede tener lugar dentro de la jornada laboral, pero solo con los trabajadores libres de servicio. El comité de empresa o, si no hubiera, los delegados de personal son los responsables del cumplimiento de los requisitos anteriores, como también de lo que pueda pasar durante la asamblea.

Artículo 51.- Afiliación y propaganda .- Las empresas han de facilitar a los trabajadores afiliados a las diferentes centrales sindicales las labores de afiliación y propaganda dentro de los centros laborales, siempre que eso no dificulte el funcionamiento normal de la empresa ni la organización práctica del trabajo implantada por la dirección.

La empresa ha de descontar, a petición del trabajador, la cuota sindical de su nómina, y la ha de hacer efectiva en la cuenta corriente que el sindicato designe a este efecto.

Artículo 52.- Secciones sindicales . -

1.- Las empresas que tienen una plantilla superior a 75 trabajadores han de reconocer los delegados sindicales, siempre que el número de afiliados al sindicato ultrapase el 20% del total de la plantilla.

2.- La sección sindical se puede reunir una vez cada 2 meses en el centro de trabajo, siempre que sea fuera de horas laborales. Hay que avisar a la dirección cuanto antes mejor y siempre antes de 48 horas. La reunión no puede durar más de 2 horas.

3.- La dirección reconocerá el delegado sindical designado por la central sindical como representante delante de ella. Al delegado no le serán de aplicación las garantías sindicales establecidas al artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sin perjuicio de lo que dispone la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 53.- Acumulación de crédito de horas sindicales .- Por lo que respecta a lo que dispone el artículo 68, apartado e), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los delegados de personal y los miembros del comité de empresa disponen de 4 horas más con respecto a las estipuladas en este artículo.

Las horas sindicales se pueden acumular, en su caso, en una sola persona hasta la cantidad máxima de 60 horas mensuales.

Artículo 54.- Canon de negociación .- Ambas partes acuerdan que el importe del canon de negociación al que se refiere el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical sea de 50,00€, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio.

Este importe se ha de abonar de una sola vez, y las empresas lo han de ingresar en la cuenta bancaria que designen los sindicatos para esta finalidad.

En las empresas donde hay comité de empresa o delegados de personal, los trabajadores que no deseen que se descuente el canon mencionado lo han de manifestar para escrito, antes de que pasen 30 días desde la fecha de publicación del Convenio al DOGC . Una vez transcurrido el plazo establecido, las empresas deberán descontar de la nómina dicho canon a todos los trabajadores que no paguen su cuota sindical por nómina, e ingresarlo en la cuenta bancaria mencionada anteriormente. Este canon se descontará de la nómina del más de marzo cada uno de los años del Convenio.

Artículo 55.- Acuerdo patronal – sindicatos .- Visto el nuevo contenido de los compromisos y obligaciones adquiridos por las empresas a través del presente Convenio, y siendo voluntad de ambas partes que estos compromisos y obligaciones sean respetados en igualdad de condiciones por la totalidad de los miembros del sector, las patronales y sindicatos firmantes del Convenio acuerdan que hasta 31 de diciembre de 2008, las centrales sindicales firmantes del mismo, dispongan de una cantidad, con cargo a las empresas del sector, que para el año 2005 se cifra en 70.000,00€ anuales, a repartir entre las mismas a partes iguales, con la finalidad de la vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio. Cantidad que se irá actualizando en los años 2006, 2007 y 2008, en el mismo porcentaje que el aumento salarial pactado indicado al artículo 34 de éste.

Los dos trabajadores a liberar serán designados, un por CCOO y otro por UGT, de entre trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo. Los trabajadores designados podrán continuar de alta en sus empresas siempre que se llegue a un acuerdo explícito entre las empresas y los trabajadores afectados.

A efectos del cumplimiento de esta cláusula, las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a efectuar una aportación económica, a un número de cuenta bancaria abierta “ex profeso” por las patronales firmantes del presente Convenio, en los términos, cuantías y condiciones que acuerde la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral y según

establece este artículo, en función del número de autocares y/o autobuses de los que disponga la empresa, cuantía que será comunicada a las empresas.

Una vez acordada por la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral a celebrar simultáneamente a la firma de este texto, la distribución y los importes que corresponden a cada empresa sobre la totalidad de los importes estimados a pagar por toda la vigencia del Convenio, estos importes les serán comunicados a cada empresa, concediéndoles un plazo máximo de un mes para hacer efectivo este pago.

El recibo impagado será tenido en cuenta como elemento indiciario de incumplimiento del Convenio, la Comisión Paritaria y de Seguridad y Salud Laboral efectuará un seguimiento específico y exhaustivo de dichas empresas, para verificar el cumplimiento fiel de todos los aspectos del Convenio.

En caso de impagado de alguna de las empresas después de haber agotado todas las posibilidades de cobro y siempre que las cantidades no lleguen para satisfacer el importe total a abonar a las centrales sindicales se procederá a emitir una nueva derrama, por la cantidad que falte y en proporción a la aportación que les corresponda, sobre las empresas que ya hayan atendido el pago.

DISPOSICIONES ADICIONALES .-

PRIMERA .- Las partes firmantes valoran positivamente la importancia del II Acuerdo Tripartito de Formación Continua firmado entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas.

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Con este fin se creará una comisión paritaria, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación empresarial y 4 de la sindical.

La comisión paritaria deberá establecer, de común acuerdo, las funciones que ha de tener en este campo.

SEGUNDA .-

1.- Por lo que respecta a los despidos colectivos, el período de consultas se establece en 30 días para las empresas que cuentan con comité de empresa y de 15 días para las empresas que cuentan con delegados de personal, salvo acuerdo entre las partes, anterior a la finalización del plazo.

2.- Dentro del período de consultas cualquiera de las partes puede plantear ante el Tribunal Laboral de Cataluña su intervención en mediación, sin que eso signifique la ampliación del plazo establecido de consultas, ni impida la aplicación de la correspondiente resolución de la autoridad laboral competente.

3.- En cualquiera caso, el empresario no puede ejecutar su decisión hasta que la autoridad laboral competente haya resuelto, expresamente o por silencio.

4.- Tanto en despidos colectivos como en lo que hace referencia a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se ha de presentar la documentación correspondiente a las razones que las motivan, tanto si son económicas, como técnicas, organizativas o de producción.

5.- En cuanto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el período de consultas que ha de preceder la decisión de la modificación, establecido al artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece en 20 días.

TERCERA .- Los auxiliares en ruta tendrán asignadas las funciones contempladas para esta categoría en el Laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 sustitutivo del Ordenanza Laboral de Transportes por carretera, siendo su salario asignado el que figura en la correspondiente categoría de las tablas salariales anexas.

CUARTA .- Se recomienda que, en la medida de lo posible, las comunicaciones, los anuncios y los avisos que se hagan en el

sector sean bilingües.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS .-

PRIMERA .- Las diferencias derivadas de la aplicación del presente Convenio se deberán abonar por las empresas en un plazo máximo de 60 días, a contar desde el día de la firma del Convenio.

SEGUNDA .- La aplicación de la horquilla horaria en materia de dietas acordada en el Convenio anterior, establecida en el artículo 29 para las empresas donde exista sentencia firme al respeto, como consecuencia de la cual se estén abonando dietas, requerirá de acuerdo expreso entre los respectivos comités y empresas .

TERCERA .- Cuando un trabajador de edad superior a 50 años cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir en concepto de premio de fidelidad/vinculación, y en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquella, una compensación económica consistente en los siguientes importes brutos:

- Con 10 años de servicio en la empresa, 1.226,06€
- Con 15 años de servicio en la empresa, 1.839,10€
- Con 20 años de servicio en la empresa, 2.452,13€
- Con 25 años de servicio en la empresa, 3.065,16€
- Con 30 años de servicio en la empresa, 3.678,19€
- Con 35 años de servicio en la empresa, 4.291,22€

Estas cantidades se abonarán en un único pago, en la fecha que el trabajador cause baja voluntaria en la Empresa, siempre que esta baja sea solicitada antes de cumplir los 65 años.

Como sea que en este Convenio se ha suprimido el derecho al cobro del premio de fidelidad/vinculación en el tramo entre los 60 y 65 años y pueden haber trabajadores que han sobrepasado los 60 años, y por lo tanto, perderían un derecho que tenían reconocido, tendrán derecho al mencionado premio siempre que soliciten la baja en la empresa antes de los 65 años todo y que la misma tenga efectos al día siguiente de cumplir los 65 años. El cobro de esta cantidad es incompatible con el cobro de la mejora de la cuantía por antigüedad prevista al artículo 33, por eso, si el trabajador en el plazo de 30 días siguientes a la publicación del Convenio en el DOGC no manifestase expresamente y por escrito la renuncia al cobro de las cantidades mensuales establecidas en el artículo 33, se le aplicará este nuevo sistema, perdiendo el derecho al cobro de las cantidades correspondientes al anterior sistema de premio de fidelidad/vinculación. En estos casos de aplicación del nuevo sistema, el trabajador tendrá derecho a percibir a partir del momento de la firma del Convenio, las cuantías por paga indicadas en el artículo 33 hasta llegar a los 65 años, además de, llegado a los 65 años, percibir el importe del premio de fidelidad/vinculación indicado en esta Disposición Transitoria, en función del resultado de dividir el importe que corresponda, por 75 y multiplicarlo por la diferencia entre 75 y el número de pagas percibidas por el sistema establecido en el artículo 33 desde la firma del Convenio hasta los 65 años.

Las antiguas tablas del premio, cuyo importe se mantendrá inalterable hasta que decaiga la cláusula, se abonarán en un único pago en los casos en los que el trabajador haya renunciado a la aplicación del nuevo sistema establecido en el artículo 33 de acuerdo con aquello que establece el párrafo anterior, en la fecha que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa, siempre que esta baja sea solicitada antes de cumplir los 65 años.

Esta cláusula permanecerá vigente hasta el 1 de junio de 2010, fecha en la que decaerá automáticamente.

CUARTA .- Los importes que figuran al artículo 36 del presente Convenio serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del mismo, siendo vigentes hasta ese momento los conceptos y cuantías establecidas en el anterior Convenio.

QUINTA .- Como sistema de cobro de las cantidades mencionadas en el artículo 55 del Convenio, los sindicatos firmantes

del Convenio, a partir del mes de octubre deberán girar un recibo a principio de cada mes, por el importe que les corresponda, contra la cuenta bancaria abierta “ex profeso”. Así mismo , el mes de octubre podrán girar un recibo contra la misma cuenta bancaria, por el importe correspondiente a los meses de enero a septiembre de este año.

ANEXO

RELACIÓN DE PEQUEÑAS INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS

Absceso glúteo por inyección

Absceso simple

Ántrax

Biopsia de ganglios

Bursitis (Higroma)

Bursitis (Supurada)

Cuerpo extraño (tipo de agujas o rebabas con radioscopia)

Glándula parótida (Desbridamiento absceso)

Lipomas (Extirpación)

Panadizos

Plástias cutáneas pequeñas

Quistes dentarios y epulis

Quiste sebáceo

Quistes tenosinoviales

Torascópia

Bartholinitis

Papilomas y pólipos (Escisión)

Resección de labios (Genitales)

Desbridamiento de flemones

Absceso conducto auditivo

Abscesos retroauriculares

Biopsias

Infiltraciones con alcohol, etc. ..., por prurito vulvar

Cuerpo extraño en el oído (vía natural)

Paracentesis de tímpanos unilateral o bilateral

Heridas de menor cuantía (suturas, ligaduras, exeresis , cuerpo extraño subcutáneo, etc....)

Circuncisión

Mastitis (absceso de mama)

Biopsia de cuello

Papilomas , pólipos y quistes vaginales (extirpación y escisión)

Glándula de Bartholino , absceso, drenaje

TAULES SALARIALS 2005

CATEGORIES PROFESSIONALS	SALARI CONVENI	HORA ADDITIONAL
Grup 1er.) Personal Superior		
CAP DE SERVEI	1.215,40	8,95
INSPECTOR PRINCIPAL	1.076,71	8,07
ENGINYER LLICENCIAT	1.123,43	8,38
AUXILIAR TITULAT	1.031,92	7,76
A.T.S.	986,86	7,41
Grup 2on.) Personal Administratiu		
CAP DE SECCIÓ	1.102,49	8,07
CAP DE NEGOCIAT	1.041,60	7,76

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIU	1.009,59	7,41
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	962,19	6,77
AUXILIAR ADMINISTRATIU	904,30	6,51
ASP. ADMINISTRATIU 16-17 ANYS	483,18	---
Grup 3er.) Personal Moviment		
CAP ESTACIÓ 1ª	1.118,35	8,38
CAP ESTACIÓ 2ª	1.007,99	7,60
CAP ADMINISTRACIÓ 1ª	1.118,90	8,38
CAP ADMINISTRACIÓ 2ª	1.007,99	7,60
ADMINISTRATIU EN RUTA	943,82	6,70
TAQUILLERS-TAQUILLERES	943,82	6,77
FACTOR	943,82	6,77
ENCARREGAT DE CONSIGNA	943,82	6,77
REPARTIDORS DE MERCADERIA	899,35	6,55
MOSSO	899,35	6,55
INSPECTOR	1.200,76	7,63
INSPECTOR TRAMVIA	1.200,76	7,63
CONTROLADOR PCC TRAMVIA	1.200,76	7,63
CONDUCTOR	1.118,52	8,88
CONDUCTOR-PERCEPTOR	1.118,52	8,88
CONDUCTOR TRAMVIA	1.118,52	8,88
COBRADOR	943,82	6,76

Grup 4art.) Personal de Taller

CAP DE TALLER	1.118,90	8,38
ENCARREGAT O CONTRAMESTRE	1.050,57	7,87
ENCARREGAT GENERAL	1.007,99	7,60
ENCARREGAT MAGATZEM	985,72	7,41
CAP D'EQUIP	1.030,08	7,71
OFICIAL DE 1 ^a	1.085,63	7,18
OFICIAL DE 2 ^a	1.019,83	6,57
OFICIAL DE 3 ^a	930,15	6,50
RENTADOR DE COTXES	909,48	6,50
MOSSO TALLER	899,35	6,50
APRESENT FINS A 18 ANYS 1er. ANY	470,49	---
APRESENT FINS A 18 ANYS 2on. ANY	470,44	---
APRESENT MAJOR DE 18 ANYS 1er. ANY	528,94	4,45
APRESENT MAJOR DE 18 ANYS 2on. ANY	588,64	5,08

Grup 5è.) Personal Subaltern

AUXILIAR EN RUTA	735,63	---
COBRADOR FACTURES	916,48	6,84
TELEFONISTA	916,48	6,84
PORTER	899,35	6,51
VIGILANT	899,35	6,51
GRUP DE 16 I 17 ANYS	469,80	---

CONCEPTES ECONÒMICS 2005

CONCEPTES ECONÒMICS

PLUS CONDUCTOR-PERCEPTOR	4,00
DIETES	
REGULAR NACIONAL	21,85
DISCRECIONAL NACIONAL	32,74
INTERNACIONAL	65,49
MENYSCAPTE DE MONEDA FINS 31DE MAIG DE 2005	0,97
MENYSCAPTE DE MONEDA DES DE 1DE JUNY DE 2005	1,20
PREMI FIDELITAT/VINCULACIÓ	
AMB 10 ANYS	1.226,06
AMB 15 ANYS	1.839,10
AMB 20 ANYS	2.452,13
AMB 25 ANYS	3.065,16
AMB 30 ANYS	3.678,19
AMB 35 ANYS	4.291,22
INDEMNITZACIÓ DE RESULTES D'ACCIDENT	
PER MORT	23.000,00
PER INVALIDESA PERMANENT ABSOLUTA	24.000,00
PER INVALIDESA PERMANENT TOTAL PER LA PROFESSIÓ HABITUAL	20.000,00
COMPENSACIÓ JORNADA PARTIDA DISCRECIONALS	3,07
HORES ADDICIONALS	8,88

TAULA BOSSA VACANCES 2005

CATEGORIES PROFESSIONALS	BOSSA VACANCES	CATEGORIES PROFESSIONALS	BOSSA VACANCES
--------------------------	-------------------	--------------------------	-------------------

Grup 1er.) Personal Superior		Grup 4art.) Personal de Taller	
CAP DE SERVEI	238,31	CAP DE TALLER	226,62
INSPECTOR PRINCIPAL	221,85	ENCARREGAT O CONTRAMESTRE	218,49
ENGINYER LLICENCIAT	227,40	ENCARREGAT GENERAL	213,56
AUXILIAR TITULAT	216,45	ENCARREGAT MAGATZEM	210,95
A.T.S.	211,09	CAP D'EQUIP	216,17
		OFICIAL DE 1ª	216,16
		OFICIAL DE 2ª	208,03
Grup 2on.) Personal Administratiu		OFICIAL DE 3ª	204,33
CAP DE SECCIÓ	224,83	RENTADOR DE COTXES	201,87
CAP DE NEGOCIAT	217,64	MOSSO TALLER	200,67
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIU	213,76	APRENENT FINS A 18 ANYS 1er. ANY	137,24
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	208,13	APRENENT FINS A 18 ANYS 2on. ANY	137,56
AUXILIAR ADMINISTRATIU	201,12	APRENENT MAJOR DE 18 ANYS 1er. ANY	154,38
ASP. ADMINISTRATIU 16-17 ANYS	151,42	APRENENT MAJOR DE 18 ANYS 2on. ANY	161,61
Grup 3er.) Personal Moviment		Grup 5è.) Personal Subaltern	
CAP ESTACIÓ 1ª	226,56	AUXILIAR EN RUTA	---
CAP ESTACIÓ 2ª	213,56	COBRADOR FACTURES	202,73
CAP ADMINISTRACIÓ 1ª	226,62	TELEFONISTA	202,73
CAP ADMINISTRACIÓ 2ª	213,56	PORTER	200,67
ADMINISTRATIU EN RUTA	205,84	VIGILANT	200,67
TAQUILLERS-TAQUILLERES	205,84	GRUM DE 16 I 17 ANYS	145,74
FACTOR	205,84		
ENCARREGAT DE CONSIGNA	205,84		

REPARTIDORS DE MERCADERIA	200,67
MOSSO	200,67
INSPECTOR	218,13
INSPECTOR TRAMVIA	218,13
CONTROLADOR PCC TRAMVIA	218,13
CONDUCTOR	216,13
CONDUCTOR-PERCEPTOR	216,13
CONDUCTOR TRAMVIA	216,13
COBRADOR	205,84

TAULES ANTIGUITAT 2005

CATEGORIES PROFESSIONALS	1 BIENNI	2 BIENNIS	2 BIENNIS I 1	2 BIENNIS I 2	2 BIENNIS I 3	2 BIENNIS I 4	2 BIENNIS I 5
	BIENNI	BIENNIS	QUINQUENNIS	QUINQUENNIS	QUINQUENNIS	QUINQUENNIS	QUINQUENNIS

Grup 1er.)

Personal Superior

CAP DE SERVEI	38,19	76,37	152,74	229,12	305,49	381,86	458,23
INSPECTOR PRINCIPAL	34,74	69,49	138,98	208,46	277,95	347,44	416,93
ENGINYER LLICENCIAT	35,55	71,10	142,20	213,29	284,39	355,49	426,59
AUXILIAR TITULAT	29,42	58,84	117,69	176,53	235,37	294,22	353,06
A.T.S.	26,43	52,85	105,70	158,56	211,41	264,26	317,11

Grup 2on.)

Personal Administratiu

CAP DE SECCIÓ	31,40	62,80	125,61	188,41	251,21	314,02	376,82
CAP DE NEGOCIAT	30,07	60,15	120,29	180,44	240,58	300,73	360,88

OFICIAL 1ª							
ADMINISTRATIU	27,47	54,94	109,88	164,83	219,77	274,71	329,65
OFICIAL 2ª							
ADMINISTRATIU	25,89	51,79	103,57	155,36	207,14	258,93	310,72
AUXILIAR							
ADMINISTRATIU	24,82	49,64	99,28	148,91	198,55	248,19	297,83
ASP.							
ADMINISTRATIU							
16-17 ANYS	16,34	32,68	65,36	98,04	130,72	163,40	196,07
Grup 3er.)							
Personal							
Moviment							
CAP ESTACIÓ 1ª	31,41	62,82	125,63	188,45	251,26	314,08	376,89
CAP ESTACIÓ 2ª	27,47	54,94	109,88	164,82	219,76	274,70	329,64
CAP							
ADMINISTRACIÓ							
1ª	31,41	62,82	125,63	188,45	251,26	314,08	376,90
CAP							
ADMINISTRACIÓ							
2ª	27,47	54,94	109,88	164,82	219,76	274,70	329,64
ADMINISTRATIU							
EN RUTA	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
TAQUILLERS-							
TAQUILLERES	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
FACTOR	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
ENCARREGAT							
DE CONSIGNA	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
REPARTIDORS							
DE							
MERCADERIA	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
MOSSO	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
INSPECTOR	27,49	54,98	109,96	164,94	219,92	274,90	329,87
INSPECTOR							
TRAMVIA	27,49	54,98	109,96	164,94	219,92	274,90	329,87

CONTROLADOR							
PCC TRAMVIA	27,49	54,98	109,96	164,94	219,92	274,90	329,87
CONDUCTOR							
CONDUCTOR	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	321,99
CONDUCTOR- PERCEPTOR							
CONDUCTOR- PERCEPTOR	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	321,99
CONDUCTOR TRAMVIA							
CONDUCTOR TRAMVIA	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	321,99
COBRADOR							
COBRADOR	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12

TAULES ANTIGUITAT 2005

CATEGORIES PROFESSIONALS 1 BIENNI 2 BIENNIS 2 BIENNIS I 1 2 BIENNIS I 2 2 BIENNIS I 3 2 BIENNIS I 4 2 BIENNIS I 5
 QUINQUENNI QUINQUENNI QUINQUENNI QUINQUENNI QUINQUENNI

Grup 4art.)
 Personal de Taller

CAP DE TALLER	31,41	62,82	125,63	188,45	251,26	314,08	376,90
ENCARREGAT O CONTRAMESTRE							
ENCARREGAT O CONTRAMESTRE	28,14	56,28	112,56	168,84	225,12	281,40	337,67
ENCARREGAT GENERAL							
ENCARREGAT GENERAL	27,47	54,94	109,88	164,82	219,76	274,70	329,64
ENCARREGAT MAGATZEM							
ENCARREGAT MAGATZEM	26,81	53,62	107,25	160,87	214,50	268,12	321,74
CAP D'EQUIP							
CAP D'EQUIP	28,77	57,55	115,10	172,64	230,19	287,74	345,29
OFICIAL DE 1ª							
OFICIAL DE 1ª	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	322,00
OFICIAL DE 2ª							
OFICIAL DE 2ª	25,89	51,79	103,57	155,36	207,14	258,93	310,72
OFICIAL DE 3ª							
OFICIAL DE 3ª	24,97	49,94	99,88	149,81	199,75	249,69	299,63
RENTADOR DE COTXES							
RENTADOR DE COTXES	24,51	49,01	98,02	147,03	196,04	245,05	294,06
MOSSO TALLER							
MOSSO TALLER	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57

APRENENT FINS

A 18 ANYS 1er.

ANY	11,48	22,97	45,94	68,91	91,88	114,85	137,81
-----	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------

APRENENT FINS

A 18 ANYS 2on.

ANY	11,66	23,33	46,65	69,98	93,30	116,63	139,96
-----	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------

APRENENT

MAJOR DE 18

ANYS 1er. ANY	13,90	27,80	55,59	83,39	111,18	138,98	166,77
---------------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------

APRENENT

MAJOR DE 18

ANYS 2on. ANY	15,59	31,18	62,36	93,53	124,71	155,89	187,07
---------------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------

Grup 5è) Personal
Subaltern

AUXILIAR EN

RUTA	19,36	38,72	77,45	116,17	154,89	193,62	232,34
------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

COBRADOR

FACTURES	24,83	49,66	99,32	148,98	198,64	248,30	297,96
----------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

TELEFONISTA	24,83	49,66	99,32	148,98	198,64	248,30	297,96
-------------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

PORTER	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
--------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

VIGILANT	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
----------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

GRUM DE 16 I 17

ANYS	12,26	24,52	49,03	73,55	98,06	122,58	147,10
------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------

TAULA NOCTURNITAT 2005

CATEGORIES PROFESSIONALS	COMPLEMENT PER HORA DE NOCTURNITAT	CATEGORIES PROFESSIONALS	COMPLEMENT PER HORA DE NOCTURNITAT
--------------------------	--	--------------------------	--

Grup 1er.) Personal Superior

CAP DE SERVEI	1,32
---------------	------

Grup 4art.) Personal de Taller

CAP DE TALLER	1,08
---------------	------

INSPECTOR PRINCIPAL	1,20	ENCARREGAT O CONTRAMESTRE	0,97
ENGINYER LLICENCIAT	1,23	ENCARREGAT GENERAL	0,95
AUXILIAR TITULAT	1,02	ENCARREGAT MAGATZEM	0,93
A.T.S.	0,92	CAP D'EQUIP	1,00
		OFICIAL DE 1ª	0,93
Grup 2on.) Personal Administratiu		OFICIAL DE 2ª	0,90
CAP DE SECCIÓ	1,08	OFICIAL DE 3ª	0,87
CAP DE NEGOCIAT	1,04	RENTADOR DE COTXES	0,85
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIU	0,95	MOSSO TALLER	0,84
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	0,90	APRENT FINS A 18 ANYS 1er. ANY	0,40
AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,86	APRENT FINS A 18 ANYS 2on. ANY	0,41
ASP. ADMINISTRATIU 16-17 ANYS	0,56	APRENT MAJOR DE 18 ANYS 1er. ANY	0,48
		APRENT MAJOR DE 18 ANYS 2on. ANY	0,54
Grup 3er.) Personal Moviment			
CAP ESTACIÓ 1ª	1,08	Grup 5è.) Personal Subaltern	
CAP ESTACIÓ 2ª	0,95	AUXILIAR EN RUTA	0,67
CAP ADMINISTRACIÓ 1ª	1,08	COBRADOR FACTURES	0,86
CAP ADMINISTRACIÓ 2ª	0,95	TELEFONISTA	0,86
ADMINISTRATIU EN RUTA	0,86	PORTER	0,84
TAQUILLERS-TAQUILLERES	0,86	VIGILANT	0,84
FACTOR	0,86	GRUM DE 16 I 17 ANYS	0,43
ENCARREGAT DE CONSIGNA	0,86		
REPARTIDORS DE MERCADERIA	0,84		
MOSSO	0,84		
INSPECTOR	0,95		
INSPECTOR TRAMVIA	0,95		

CONTROLADOR PCC TRAMVIA	0,95
CONDUCTOR	0,93
CONDUCTOR-PERCEPTOR	0,93
CONDUCTOR TRAMVIA	0,93
COBRADOR	0,86