

## **TÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS**

### **Secció 1a: ÀMBIT, VIGÈNCIA, DENÚNCIA**

#### **Art. 1: Àmbit personal i territorial**

Les normes contingudes en aquest Conveni seran d'aplicació a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa *Transports de Barcelona, SA* inclosos en la taula salarial adjunta, qualsevol que sigui el centre o lloc de treball on presti els seus serveis.

El personal *Euro* es regirà pel pacte de trasllat acordat a l'efecte i pels acords específics que afectin aquest col·lectiu.

#### **Art. 2: Vigència i durada**

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia següent de la seva signatura, les condicions econòmiques es retrotreuran l'1 de gener de 1998. Serà vigent fins al 31 de desembre del 2001 i si no és denunciat, s'entendrà automàticament prorrogat. Si fos denunciat, les condicions aquí pactades continuaran sent vigents fins a l'aprovació d'un nou conveni col·lectiu.

La durada pactada s'entendrà sense perjudici de la vigència temporal convinguda per a les mesures que en aquest sentit així ho determinin.

#### **Art. 3: Denúncia**

La denúncia del Conveni haurà de ser feta amb una antelació mínima de tres mesos a la data de la fi o pròrroga en curs, mitjançant escrit adreçat per qualsevol de les dues parts a l'altra, en els termes i formes legalment previstos.

**Secció 2a: COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ, DRET SUPLETORI**

**Art. 4: Compensació i absorció**

Les condicions econòmiques convingudes són totes compensables amb les que regien anteriorment, tant si es deriven de millores pactades o unilateralment concedides per l'Empresa, siguin de qualsevol tipus o naturalesa, com si tenen un origen legal

Així mateix, les disposicions legals futures que poden implicar variacions econòmiques en tots o algun dels conceptes retributius pactats, es consideraran absorbides per les millores establertes en aquest Conveni i únicament tindran eficàcia pràctica en la mesura que superin el nivell de Conveni en el seu còmput anual.

Per al complement *Ad Personam* establert a l'article 27 d'aquest text es complirà allò que es regula en aquest article.

**Art. 5: Garantia personal**

Es respectaran les situacions individuals que, en conjunt, siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, en la mesura que superin les condicions econòmiques que s'hi fixen.

**Art. 6: Vinculació a la totalitat**

El contingut d'aquest conveni col·lectiu forma un tot orgànic i indivisible, per la qual cosa en el supòsit que totalment o parcialment, fos declarat nul, quedaria sense eficàcia en la seva totalitat i hauria de ser renegociat per les parts signants.

**Art. 7: Derogació de normes i dret supletori**

S'entendran derogats per aquest conveni col·lectiu tots els preceptes continguts en convenis col·lectius, llaudes, reglamentació de treball o altres disposicions que regulin de manera diferent els conceptes salarials o d'altre caràcter que es recullen en aquest conveni.

El que no estigui previst en aquest Conveni s'extraurà del que disposa l'estatut dels treballadors o la normativa laboral de caràcter general que resulti aplicable a l'empresa.

**Art. 8: Comissió paritària**

Es crea una Comissió paritària d'aplicació i interpretació del Conveni. Aquesta Comissió estarà formada per sis membres, tres persones elegides per i entre els components de cada una de les representacions signants d'aquest Conveni.

Correspon a aquesta Comissió conèixer i resoldre, d'aquest, les qüestions que li siguin plantejades respecte a la interpretació i aplicació d'aquest Conveni. El plantejament d'un problema davant la Comissió serà considerat com a tràmit previ al que es faria davant l'autoritat o jurisdicció competent.

El termini màxim per a la convocatòria d'una reunió d'aquesta Comissió serà de 15 dies hàbils, a comptar des de l'endemà de la recepció de la sol·licitud o petició que faci qualsevol de les parts signants del conveni col·lectiu.. En el supòsit que no es reuneixi dins d'aquest termini o bé que es reuneixi sense arribar a cap acord, es considerarà realitzat l'únic tràmit previ per accedir davant l'autoritat laboral o jurisdicció social.

**Art. 9: Clàusula *rebus sic stantibus***

Serà d'aplicació el principi que el que s'ha acordat és obligatori solament amb caràcter vinculant mentre les circumstàncies sota les quals es va concloure el pacte no s'haguessin modificat en allò que s'ha acordat i que suposi que tot negoci jurídic part de representacions més o menys conscients sobre les circumstàncies de fet econòmiques o jurídiques, que justifiquen la seva resolució de fer el negoci jurídic per arribar a la fi proposada.

Aquesta clàusula ha estat estimada per la jurisprudència del Tribunal Suprem en matèria de dret privat en virtut de supremes principis d'equitat, que valoren i ponderen els tribunals valorant els esdeveniments sobrevinguts després del pacte.

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

**Secció 3a: ORGANITZACIÓ I CONDICIONS DE TREBALL****Art. 10: L'organització pràctica del treball**

L'organització del treball en totes i cadascunes de las seccions i dependències laborals és facultat exclusiva de la Direcció de l'Empresa. En conseqüència, té el deure d'organitzar-ho de manera que pugui aconseguir el màxim rendiment en tots els aspectes, mà d'obra, materials, temps, etc., fins al límit racional i científic que permetin els elements de què disposi i comptant amb la imprescindible i necessària col·laboració del personal per aquest objectiu que, de no existir, bloquejaria tot l'esforç per part de la direcció i el faria estèril.

Pel fet que l'única finalitat de l'Empresa té el caràcter de servei públic, indispensable, continuat i en alguns sectors de la ciutat permanent, en cas que per qualsevol circumstància el personal de conducció no pogués ser rellevat a l'hora haurà de continuar en el servei, d'acord amb l'establert en l'article 47 d'aquest text, sobre punts de relleu.

La liquidació per part dels conductors-perceptors podrà fer-se dins del termini de set dies, com a màxim, en els llocs (oficines de recaptació, entitats bancàries i màquines de liquidació) i hores que es determinin i d'acord amb l'establert sobre aquest punt.

**Art. 11: Mobilitat del personal**

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

Els criteris a seguir per a aquests desplaçaments seran, si no hi ha voluntarietat, el de menys antiguitat per al personal d'explotació, mentre que per a la resta del personal estarà en funció del lloc de treball afectat, les seves característiques i el grup professional que comporti la seva cobertura, es respectaran, en tot cas, les seves condicions de treball contractuals.

Quan l'Empresa concerti amb l' Ajuntament o empreses municipals la prestació de determinats serveis, les condicions d'horari, descansos, vacances i lloc de prestació del treball dels treballadors afectats, s'adequaran a las característiques d'aquells dins de les condicions de jornada i vacances anuals existents a l'Empresa.

L'Empresa en l'ús de les facultats d'organització que les normes legals i aquest Conveni col·lectiu li permeten, tindrà total disponibilitat per reintegrar-hi el personal cedit a altres àrees municipals, en les condicions de treball que se'ls assigni. Ambdues parts estudiaran les fórmules que permetin la reincorporació d'aquest col·lectiu a TB.

**Art. 12: Polivalència de funcions**

Tot treballador farà - alternativa o simultàniament - no sols les tasques pròpies de la seva especialitat o especialitats connexes, sinó també aquelles altres, que amb caràcter complementari o auxiliar, es derivin del treball concret dut a terme, o bé, que li puguin ser encomanades per mantenir l'ocupació efectiva durant la jornada de treball.

Així mateix, i dintre del seu grup professional, es podrà modificar l'especialitat concreta que realitzi el treballador en funció de les modificacions d'organització, tecnològiques i productives que es produeixin. Quan el canvi sigui de grup professional es farà, si procedeix, l'oportú curset de formació per adequar els treballadors afectats al nou grup.

**Art. 13: Mobilitat funcional**

La mobilitat funcional no tindrà més limitacions que les establertes en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Es durà a terme d'acord amb els apartats a) i b) següents.

Quan el treballador no reuneixi la formació, l'experiència o l'especialització necessària per al desenvolupament del nou lloc de treball, l'empresa dotarà el treballador de la formació abans esmentada.

En tot cas, en el supòsit que la mobilitat funcional signifiqui canvi de lloc de treball, l'horari, descansos i vacances s'adequaran als del nou lloc de treball.

L'Empresa haurà de comunicar els canvis als representants dels treballadors.

a) Dins del mateix grup professional

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

La duració d'aquestes situacions de mobilitat per al treballador no podrà ser superior als 6 o 8 mesos, previstos en l'Estatut dels Treballadors i, durant aquest període, el treballador mantindrà els mateixos drets econòmics i salarials que tingués reconeguts en origen, a menys que les funcions realitzades corresponguin a un nivell superior, en el qual cas percebrà la retribució establerta per a aquest nivell.

b) A un altre grup professional

Per les causes referides en l'apartat anterior, l'Empresa podrà, temporalment, exercir la mobilitat funcional d'un treballador a diferent grup professional si existeixen raons tècniques, d'organització o de producció que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

## 1) Funcions de grup professional superior.

Si com a conseqüència d'aquesta mobilitat es fessin funcions d'un altre grup professional d'un nivell salarial superior, el treballador tindrà dret a percebre les diferències de retribució que corresponguin.

## 2) Funcions de grup professional inferior.

Sí, al contrari, a causa d'aquesta mobilitat es fessin funcions d'un grup professional inferior, el treballador mantindrà els drets econòmics i salarials que tingués reconeguts en origen.

**Art. 14: Borsa de llocs per al personal readaptat**

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

- 24 % a llocs de treball de maniobres.
- 17 % a llocs de treball de serveis de pati.
- 49 % a llocs de treball de porteries i vigilància.
- 10 % a altres llocs de treball

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

Per incloure'ls en aquesta borsa, caldrà que el personal de conducció en línia, de material mòbil i de tallers declarat no apte per al seu lloc de treball pel servei de salut laboral, sol·liciti la invalidesa, li sigui reconeguda pels organismes de la Seguretat Social i reuneixin els requisits establerts en l'article 57.2 d'aquest text. La reincorporació a la Companyia s'efectuarà mitjançant contracte a temps parcial que garanteixi (juntament amb la pensió de la Seguretat Social), com a mínim, el salari net, en origen, que venia percebent en la seva anterior situació.

Si la petició d'invalidesa fos denegada pels organismes de la Seguretat Social per estimar que les malalties acreditades no són tributàries d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual, el treballador s'incorporarà directament al seu anterior lloc de treball habitual.

Un cop s'arribi al límit màxim de la borsa (3%), si hi ha candidats a entrar-hi procedents d'invalidesa permanent total (article 57, 2, a) s'acceptarà aquesta entrada, a l'espera de la seva amortització per futures baixes en l'esmentada borsa.

## **TÍTOL II: DE LA RELACIÓ INDIVIDUAL DEL TREBALL**

### **CAPÍTOL I: DEL PERSONAL**

#### **Secció 1a: GRUPS I NIVELLS PROFESSIONALS**

##### **Art. 15: Classificació professional**

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu, en consideració als llocs de treball que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en els articles següents, seran classificats a partir de l'1 de gener de 1999 en grups professionals, tenint en compte el nivell exigible d'instrucció, experiència, autonomia/iniciativa i responsabilitat.

S'entén per grup professional aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diversos llocs de treball, inclosos en diferents nivells de classificació, sense que les especialitats concretes puguin entendre's com a grup professional específic.

Cada grup professional comprendrà diferents nivells de classificació, on unitàriament quedaran emmarcats els llocs de treball. Aquests nivells determinen també les retribucions salarials.

Els actuals llocs de treball, i també els que es creïn en el futur, s'ajustaran als grups professionals i nivells de classificació que s'estableixen en aquest conveni col·lectiu a partir de l'1 de gener de 1999.

S'examinarà periòdicament l'adequació de la vigent classificació professional a l'Empresa per adequar-la a les modificacions produïdes a conseqüència de l'evolució tecnològica o de l'organització del treball.

A tal efecte, es crea un comitè de classificació de llocs de treball i la seva composició serà paritària, l'integraran tres representants de la direcció de l'Empresa i tres dels sindicats signants i que tindrà com a missió les funcions a què es refereixen els paràgrafs anteriors. Hi formarà part d'aquest, amb veu i vot, el tècnic consultor en la matèria, que també coordinarà els treballs d'aquest Comitè.

**Art. 16: Grups professionals**

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

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

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

**1.- Grup professional A) quadres****a) Criteris generals per a la seva inclusió**

Defineixen aquest grup professional totes aquelles activitats amb un component tècnic, administratiu o de gestió dels recursos humans, pròpies d'un nivell de complexitat i dificultat elevat, ja sigui per la seva heterogeneïtat o per la profunditat dels coneixements, amb un alt grau de contingut intel·lectual per a la resolució de problemes de caire tècnic o de relació humana. Per això són necessaris uns coneixements equivalents de formació universitària de grau superior o de grau mitjà amb l'experiència adequada, prendre decisions o participar en aquelles que afectin els resultats esperats en les unitats on estan emmarcats i compten per a això amb un alt grau d'autonomia i iniciativa, la qual cosa dóna i exigeix un alt grau de responsabilitat a les persones que pertanyen en aquest grup.

**b) Tasques i activitats més significatives**

- Confecció d'estudis tècnics, i també com estimacions econòmiques de reparacions, etc.
- Coordinació i resolució de la problemàtica soci laboral dels empleats
- Gestió de les existències de materials
- Cura i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.
- Anàlisi de parts de treball i dels resultats obtinguts.
- Coordinació dels treballs de manteniment correctiu i preventiu
- Coordinació i/o control de las activitats d'exploració del servei
- Assignació i programació dels treballs a partir dels recursos humans, tècnics i econòmics disponibles
- Realització i interpretació de normes o especificacions tècniques

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

Així mateix, hi quedaran incloses totes aquelles tasques que per analogia els siguin equivalents a aquestes característiques.

c) Nivells de classificació pròpies d'aquest grup

S'inclou en aquest grup professional el personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els **nivells de classificació: 10, 9, 8 i 7.**

**2.- Grup professional B) de personal qualificat**

a) Criteris generals per a la inclusió

Defineixen aquest grup professional totes aquelles activitats amb un component professional lligat a l'execució operativa de tasques de caire administratiu tècnic o d'oficis, amb un nivell mitjà de complexitat que exigeix un raonament adequat basat en els coneixements professionals adquirits a l'empresa i al lloc de treball o mitjançant una formació acadèmica a nivell de formació professional, BUP o equivalent. L'autonomia està lligada a les activitats a realitzar i es prenen decisions que afecten només el seu lloc de treball o bé d'altres llocs de treball de menor qualificació que en puguin dependre.

b) Tasques i activitats més significatives

- Tasques professionals de mecànica, electricitat, planxisteria, electrònica, administració, etc. amb una adequada capacitació professional.
- Diagnosi i reparació d'avaries de diferent magnitud
- Tasques pròpies de conducció d'autobusos
- Atenció i informació als usuaris
- Interpretació de normes orals o escrites, com plànols, esquemes, descripcions tècniques administratives, etc., per a la seva execució i/o control
- Recepció i control d'estoc de materials
- Funcions de cobrament i control de liquidacions i títols

A més, hi quedaran incloses totes aquelles tasques que per analogia els siguin equivalents.

c) Nivells de classificació propis d'aquest grup

S'inclouen en aquest grup professional el personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els **nivells de classificació: 6, 5 i 4.**

**3.- Grup professional C) d'auxiliars i especialistes**

a) Criteris generals per a la inclusió

Defineixen aquest grup professional totes aquelles activitats de menor qualificació professional les quals poden ser de molt diferent caire i generalment lligades a activitats auxiliars o d'ajuda als grups anteriorment descrits, per la qual cosa el nivell de formació exigida és l'equivalent a graduat escolar o bé uns coneixements elementals específics adquirits en la mateixa Empresa. Rep instruccions detallades i, per tant, el seu àmbit d'autonomia i iniciativa se centra en petits aspectes de com fer la feina..

b) Tasques i activitats més significatives

- Tasques auxiliars i d'ajuda a altres tasques relacionades amb la producció del servei de bus (manteniment, serveis de pati, etc.)
- Treballs senzills de mecànica, electricitat, administració o de qualsevol altre ofici d'aquest nivell d'exigència
- Tasques de vigilància i control d'accessos i instal·lacions
- Activitats amb elevat component d'esforç físic i/o atenció
- Activitats auxiliars relacionades amb el transport, emmagatzematge i distribució de materials

També, hi quedaran incloses totes aquelles que per analogia els siguin equivalents.

c) Nivells de classificació propis d'aquest grup

S'inclou en aquest grup professional el personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els **nivells de classificació: 3, 2 i 1.**

**4.- Formació professional**

És objectiu de les dues parts signants dotar de la màxima virtualitat la nova estructura de classificació professional que s'arbitra en aquest Conveni col·lectiu, mitjançant la potenciació de la formació professional, sense perjudici de les especialitats concretes, la qual cosa permetrà enriquir professionalment els llocs de treball i dotar-los de major contingut la qual cosa, també, redundarà positivament en aconseguir nivells de valoració més elevats i garantir així uns treballs cada cop més professionals i polivalents. D'acord amb això, en els plans de formació anuals es tindran en compte accions encaminades a aquest objectiu.

**Secció 2a: INGRESSOS I PROMOCIONS**

**Art. 17: Creació de llocs de treball**

S'estableix un compromís de creació de llocs de treball en els termes següents:

- a) El col·lectiu de conductors que actualment forma part de la plantilla contractada a temps parcial amb anterioritat al 31.12.97, passaran a la situació de jornada completa en el termini màxim de 18 mesos, comptats a partir del moment del seu ingrés a l'Empresa. Els ingressats amb posterioritat al 31.12.97 i abans de la signatura d'aquest Conveni passaran a la situació de jornada completa en el termini màxim de 24 mesos, comptats a partir de la data del seu ingrés.
- b) Durant la vigència d'aquest Conveni s'efectuarà una contractació de 175 nous ingressos, per a explotació, tallers i material mòbil.

**Art. 18: Retribució personal nou ingrés**

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

La representació dels treballadors i de la direcció de la companyia entenen que tenint en compte que el personal de conducció de bus de nou ingrés no té l'experiència exigible i coneixement necessari sobre l'organització i les condicions de treball de la Companyia als referits llocs, s'estableix que aquest personal percebrà, durant els tres primers anys, el 80% del complement de lloc de treball establert al Nivell 6 de la taula salarial. A partir del començament del quart any des del seu ingrés començarà a percebre la totalitat d'aquest concepte.

Aquests criteris retribuïdors seran d'aplicació al personal que ingressi a partir de la signatura d'aquest Conveni.

**Art. 19: Contractació de conductors a temps parcial**

La jornada diària per als conductors amb contracte de treball a temps parcial, serà l'establerta en cada moment en funció dels serveis a cobrir, i s'establirà la distribució irregular de la jornada anual.

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

**Art. 20: Promoció**

Els llocs de treball que hagin de ser coberts ho seran per via del concurs oposició es mantindrà, en tot cas, el respecte a la normativa legal vigent en la matèria.

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

Aquest tribunal fixarà les premisses següents:

- a) Àmbit sectorial de la convocatòria
- b) Coneixement i aptituds mínimes exigibles
- c) Temari general de las proves que serà facilitat a les persones que hi optin amb la suficient antelació
- d) Calendari de les proves
- e) Dates d'avaluació i publicació dels resultats, tenint en compte que en cas d'empat, les places es concediran a raó a l'antiguitat en el càrrec i, en cas de persistir l'empat, l'antiguitat a l'Empresa de les persones que hi optin

L'adjudicació de la plaça a cobrir tindrà caràcter provisional i es consolidarà als sis, tres o dos mesos de la data en la qual l'empleat adjudicatari se n'hagi fet càrrec, segons sigui el lloc de treball a cobrir i d'acord amb el que convencionalment o consuetudinàriament s'ha vingut fent en l'Empresa fins ara. La no superació del període de prova haurà de ser ratificada pel tribunal examinador

**Art. 21: Cessacions**

Tot empleat que desitgi causar baixa voluntària haurà de notificar-ho amb una carta adreçada al cap del Servei de Personal de la Companyia, amb una antelació mínima de 7 dies. La manca d'aquest preavís o l'abandonament del servei abans de complir el termini fixat, comportarà la pèrdua de les parts proporcionals de totes les gratificacions a què tingués dret en el moment de la baixa.

Donarà lloc a la pèrdua de tots els beneficis consegüents de la liquidació per baixa quan, per qualsevol motiu no es donin els passis de l'empleat i familiars (o en el seu cas facilitar informació per a la seva efectiva recuperació) i les peces de vestir no complides.

## **CAPÍTOL II: CONDICIONS ECONÒMIQUES**

### **Secció 1a: AUGMENTS SALARIALS**

#### **Art. 22: Augment salarial**

S'estableix per a cada any de vigència d'aquest Conveni un percentatge d'augment salarial equivalent a l'IPC previst a la Llei de pressupostos generals de l'Estat, de cada any. Aquest percentatge serà d'aplicació per a 1998, als conceptes que integren l'actual taula salarial (salari base, complement categoria, gratificacions extres, gratificació de vacances) i també la seva derivació a l'antiguitat, sense cap repercussió en cap altre concepte salarial. A partir de l'1.01.99 fins al 31.12.2001, s'aplicaran els mateixos augments d'IPC a la nova taula salarial prevista en l'article 26 d'aquest Conveni, i també com la seva derivació al concepte d'antiguitat, sense repercussió també a la resta de conceptes salarials.

#### **Art. 23: Revisió salarial**

En el cas que l'IPC establert registrés en data 31 de desembre de cada any un augment o una disminució respecte a l'establert prèviament s'efectuarà una revisió salarial sobre els mateixos conceptes equivalent a la diferència que s'aplicarà a partir de l'1 de gener següent.

#### **Art. 24: Garantia salarial del personal de material mòbil**

El personal de material mòbil mantindrà fins al 31.12.98 l'actual organització del treball i el seu sistema de remuneració.

A partir de l'1 de gener de 1999 regirà el nou sistema de jornada en material mòbil a que es refereix l'apartat 2) de l'article 45 d'aquest Conveni col·lectiu i el nou sistema de classificació professional a què es refereix la Secció 1a del Capítol I d'aquest Conveni, que amb la inclusió de l'extraordinari que permet la Llei l'establiment de nous plusos de polivalència i productivitat i els complements personals corresponents que fossin necessaris, garantirà que, en termes generals, el personal actual mantindrà globalment, com a mínim, les retribucions actuals que tenen reconegudes, incloent-hi percepcions de guàrdies mínimes (25%) establertes en l'article 11 a) del Conveni col·lectiu de 1989 que desapareixen amb la propera aplicació dels referits nous horaris.

**Secció 2a: SISTEMA SALARIAL****Subsecció 1a : Salari Anual de Classificació i Garanties Personals****Art. 25: Modificació del sistema salarial**

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

Per això desapareixen, a partir d'aquesta data, i queden sense efecte posterior els actuals conceptes retribuïdors existents el 31 de desembre de 1998.

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

**Art. 26 Salari anual de classificació**

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

<u>Nivell de classificació</u>	<u>Salari total anual</u>
10	3.522.453
9	3.347.605
8	3.172.773
7	2.997.957
6	2.823.125
5	2.687.349
4	2.551.541
3	2.415.733
2	2.279.925
1	2.144.117

Els llocs de treball inclosos en cada nivell de classificació, figuren en l'inventari oficial de llocs de treball aprovat al febrer de 1995 (actes i annex del Comitè de Valoració del 19.2.94 i Avis 18/94).

Aquest salari anual serà percebut pels empleats la prestació de treball del quals s'ajusti a la jornada total anual pactada de 1.690 hores. Per tant, els empleats que tinguin assignada una jornada anual de menys dedicació percebran la part proporcional que els correspongui.

La distribució d'aquest salari anual de classificació en els conceptes de salari base, complement de lloc de treball, gratificacions extraordinàries i gratificació de vacances tindrà lloc en els termes següents:

a) **Salari base**

El seu import anual estarà determinat per l'adscripció al respectiu grup professional es percebrà en las dotze mensualitats ordinàries i las quatre extraordinàries de l'any i d'acord amb les quanties següents:

<u>Grup professional</u>	<u>Salari base mensual/pesetes</u>	<u>Salari base anual/pesetes</u>
A	127.823	2.045.168
B	125.214	2.003.424
C	118.038	1.888.608

b) **Gratificacions extraordinàries**

S'estableixen quatre gratificacions extraordinàries, que es percebran en els mesos de març, juny, setembre i desembre, en l'import corresponent a salari base i complement lloc de treball i també l'antiguitat i complement *ad personam* de cada treballador en el seu cas.

Aquestes gratificacions extraordinàries es percebran conjuntament amb la mensualitat ordinària, les tres primeres i el 15 de desembre l'altra.

El personal amb dret a aquestes gratificacions que ingressi o cessi en l'Empresa en el transcurs de l'any, tindrà dret a percebre'n la part proporcional, d'acord amb els dies treballats durant els dotze mesos naturals anteriors al de la respectiva gratificació.

## c) Gratificació de vacances

S'estableix una gratificació anual de vacances, per als treballadors amb dret al gaudiment del total període de vacances. Els que no tinguin aquest dret, en percebran la part proporcional corresponent. Aquesta gratificació es farà efectiva al personal conjuntament amb la mensualitat del mes de maig. El personal que hagi de jubilar-se en el transcurs del període assenyalat per a vacances percebrà íntegrament aquesta gratificació.

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

d) **Complement de lloc de treball**

El seu import anual serà igual a la diferència que resulti del salari anual de classificació menys el salari base anual i la gratificació de vacances que cada treballador guanyi, i per establir la seva quantia mensual es distribuirà en setze mensualitats de la mateixa quantitat.

La seva quantia mensual i anual, seran les següents:

<u>Nivell de classificació</u>	<u>Complement lloc de treball</u>	
	<u>Import mensual</u>	<u>Import anual</u>
10	87.911	1.406.576
9	76.983	1.231.728
8	66.056	1.056.896
7	55.130	882.080
6	46.812	748.992
5	38.326	613.216
4	29.838	477.408
3	28.526	456.416
2	20.038	320.608
1	11.550	184.800

Els imports a què es refereix aquests article seran actualitzats amb efectes a partir de l'1 de gener de 1999, d'acord amb l'IPC previst a la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al referit any.

**Art. 27**    **Garantia salarial**

- 1.- Es consideren inclosos en el nou salari Anual de classificació tots els conceptes retribuïdors vigents fins a la data d'aplicació del nou sistema salarial a excepció dels següents:

Antiguitat  
Plus de nocturnitat  
Hores extraordinàries  
Festes doblades  
Plus festiu treballat  
Prima desplaçament  
Plus horari partit  
Vacances fora de tanda  
Plus de cobrament  
Plus de polivalència i productivitat en material mòbil  
Prima mecànics de línia

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

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

En els supòsits d'ascens, quan la retribució total del treballador, inclòs el seu complement *ad personam*, sigui superior a la retribució total del nivell de classificació corresponent al nou lloc, s'absorbirà parcialment el seu complement *ad personam* de manera que en qualsevol cas es garanteixi una millora salarial en el nou lloc de treball.

- 3.- No es podran crear conceptes retribuïdors nous la intenció dels quals sigui compensar salarialment condicions o factors recollits en la classificació dels llocs de treball.

Podran tenir-se en compte sistemes d'incentius a la producció que requereixin la voluntat de l'ocupant del lloc per aconseguir una major quantitat d'activitat, d'acord amb un sistema preestablert de mesurament del treball o de consecució de resultats.

- 4.- Tots els conceptes salarials, excepte els de caràcter social (ajut escolar, nupcialitat, natalitat, ajut a fills discapacitats i vinculació a l'Empresa) i els conceptes de preu hora unitari, es percebran proporcionalment a la jornada establerta en el contracte de treball.

### Subsecció 2a: Altres conceptes salarials

- **Complements de caràcter personal**

#### Art. 28: Antiguitat

La permanència a l'Empresa es premia mitjançant l'abonament de quadriennis que es meritin a partir del mes següent del seu compliment.

A partir del 1<sup>o</sup> de gener de 1999, la quantia del quadrienni queda establerta en un percentatge del 3,6% sobre els salaris base que s'indiquen en l'article 26. a), segons la taula següent:

:

<u>Grup professional</u>	<u>Quadrienni anual/pesetes</u>
A	73.626
B	72.123
C	67.990

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

El personal que no hagi complert cap quadrienni i sí que tingui dos anys de permanència a l'Empresa, percebrà un bienni i el seu import serà de la meitat d'un quadrienni, a partir del mes següent del seu venciment, i quedarà suprimida la percepció d'aquest bienni en meritarse el primer quadrienni.

- **Complements de quantitat – qualitat del treball**

**Art. 29: Plus de polivalència i productivitat a material mòbil**

**a) Plus de polivalència**

El personal de material mòbil amb nivells de classificació professional 5 i 6, que així ho demani, a més a més de fer la polivalència funcional establerta en l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu, faci també les tasques dels actuals conductors de maniobres de material mòbil, al recinte intern de la mateixa cotxera, prèvia habilitació, percebrà una prima anual de 140.000 pessetes que s'abonarà proporcionalment per dia efectivament treballat. Aquest plus començarà a regir a partir de l'1 de gener de 1999.

**b) Plus de productivitat**

El personal de material mòbil amb nivells de classificació professional 5 i 6, que a més a més de dur a terme la polivalència funcional establerta en l'article 12 d'aquest Conveni col·lectiu i faci també, personalment i directament, la conducció d'autobusos a la via pública per verificar la bondat i la perfecció de les reparacions efectuades, percebrà una prima anual de 80.000 pessetes, que s'abonarà, proporcionalment, per dia efectivament treballat.

La designació d'aquests professionals d'ofici es portarà a terme a través del sistema de concurs-oposició que, una vegada superat, donarà accés en aquest plus.

En cas de no tenir el permís pertinent l'Empresa en facilitarà l'obtenció.

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

**Art. 30: Plus de cobrament**

Es restableix aquest concepte salarial en els termes següents:

- El personal que actualment pertany a la companyia o que ingressi a partir de la signatura d'aquest Conveni, en el lloc de treball de conductor-perceptor i prestant servei efectiu, a temps total, en qualsevol de las línies, percebrà el plus de cobrament i de conducció en línia en els termes següents:

- A partir de l'1 del 01.98 i fins al 31.12.98: 75.000 pessetes anuals distribuïdes en 12 mensualitats.

A partir de l'1 del 01.1999 i fins al 31.12.99: 150.000 pessetes anuals, no acumulatives a la xifra anterior, distribuïdes en 12 mensualitats.

A partir de l'1 del 01.2000: 220.000 pessetes anuals, no acumulatives a la quantitat anterior, distribuïdes en 12 mensualitats.

- Aquest plus es percebrà per dia efectivament treballat de servei en línia, a aquest efecte es consideraran treball en línia altres serveis de conducció designats per l'Empresa a causa de raons d'organització.

El personal que ingressi en el curs dels períodes indicats, percebrà el plus en la part proporcional a dita quantia i a la naturalesa del seu contracte de treball.

- Per al personal en actiu a la companyia abans de l'1 del 01.94, els referits imports de plus cobrament seran trets de l'actual complement *ad personam*, que tinguin reconegut.

#### **Art. 31: Prima mecànics de línia**

El personal d'oficis que a més a més de fer aquestes funcions i la polivalència funcional establerta en l'article 12 d'aquest Conveni, faci les funcions de conducció dels vehicles de manteniment i de reparació habilitats a l'efecte, percebrà una prima anual per a 1998 que se li abonarà per dia efectivament treballat en l'import que s'indica en l'annex núm. IV i per a 1999 i següents l'import anual d'aquesta prima serà de 140.000 pessetes.

#### **Art. 32: Plus de nocturnitat**

El personal que treballi entre les 10 hores de la nit i les 6 hores del matí, percebrà el plus de nocturnitat en la quantia de pessetes que per cada hora s'indica per a cada grup professional. Per a 1998 las quanties queden reflectides en l'annex núm. IV i per a 1999 i els anys següents a la taula que es relaciona a continuació:

Preu hora nocturna  
Quadriennis

Grup professional	<u>0 - 2</u>	<u>3 - 4</u>	<u>5 - 6</u>	<u>7 - 8</u>	<u>9 &lt;</u>
A	185	202	219	236	253
B	182	198	215	231	249
C	171	187	202	218	233

**Art. 33: Plus treball festiu**

Els diumenges i els festius, excepte els compresos en el període de gaudiment individual de vacances, en que s'hagi de treballar com a dies laborables i compresos dins de la jornada anual pactada, s'abonarà al personal afectat un complement salarial per treball festiu.

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

L'import diari d'aquest plus per a 1998 i següents queda establert en l'annex núm. IV.

**Art. 34: Plus horari partit**

Els serveis amb horari partit a que es refereix l'art. 48 d'aquest text, que la seva amplitud sigui entre les 9 hores 20 minuts i les 9 hores i 45 minuts, se'ls abonarà un plus complementari de 63 pessetes. Aquells serveis que la seva amplitud sigui entre les 9 hores i 46 minuts i les 10 hores tindrà un plus de 63 pessetes addicionals, ambdós plusos són compatibles i sense perjudici de l'establert a continuació sobre el preu de cada hora de servei partit.

El preu de cada hora d'interval en el servei partit queda establerta en 500 pessetes per als dies laborables (de dilluns a dissabte) i en 600 pessetes. per a festes oficials i diumenges. Cas de no completar-se l'hora s'abonarà la part proporcional a la fracció.

Quan l'entrada en servei de la segona part, sigui en diferent lloc d'on s'ha acabat la primera part, amb una distància d'un (1) Km o més entre ambdós llocs, la bonificació per l'interval, s'abonarà amb 57 pessetes per cada hora o part de fracció sobre el preu indicat.

**Art. 35: Plus desplaçament**

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

A més, s'aplicarà aquest plus a tot el personal de l'Empresa, amb exclusió d'aquell que el seu lloc de treball i comesa impliqui desplaçaments habituals. Per això, queda explícitament exceptuat el personal de mecànics de línia, el de manteniment i similars.

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

Quan el desplaçament es produeixi, es continuarà mantenint el "plus per desplaçament" en les condicions regulades actualment, però subsistirà el seu abonament independentment del període de temps que duri el desplaçament, en els primers 5 dies.

El personal serà desplaçat des del centre on hi hagi excés i això no podrà afectar una mateixa persona més d'un cop per any.

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

**Art. 36: Hores extraordinàries**

L'import de l'hora extra per a 1998 queda establert en l'annex núm. IV i per a 1999 i següents l'import per a cada grup professional s'indica a continuació:

<u>Grup professional</u>	<u>Import pessetes/hora</u>
A	1.681
B	1.548
C	1.484

**Art. 37: Festes doblades**

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

<u>Grup professional</u>	<u>Import</u>
A	12.883
B	10.019
C	9.400

**Art. 38: Vacances fora de tanda**

L'import d'aquest concepte que es regula en l'art 51 d'aquest Conveni, per a 1998 i següents, queda reflectit en l'annex núm IV.

- **De Caràcter d'assistència o social**

**Art. 39: Ajut escolar**

L'import de l'ajut escolar, per fill, fixat en l'art. 63, apartat a), per a 1998 i següents queda reflectit en l'annex núm. IV.

**Art. 40: Ajut a fills discapacitats**

Els imports de l'ajut per fills discapacitats fixats en l'art. 63 apartat c), per a 1998 i següents queden reflectits en l'annex núm. IV.

**Art. 41: Natalitat**

L'import del subsidi de natalitat, per a 1998 i següents, queda reflectit en l'annex núm. IV.

**Art. 42: Nupcialitat**

L'import del subsidi de nupcialitat, per a 1998 i següents, queda reflectit en l'annex núm. IV.

**Art. 43: Vinculació a l'Empresa**

Els imports d'aquest concepte, regulats en l'art. 64 d'aquest Conveni, per a 1998 i següents, queden reflectits en l'annex núm. IV.

**CAPÍTOL III:        TEMPS I CONDICIONS DE TREBALL**

**Secció 1a:        JORNADA LABORAL, TREBALL EFECTIU,  
CÒMPUT HORARI**

**Art. 44:        Jornada Laboral**

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

Així, els dies de Conveni, es fixen definitivament en cinc. El gaudiment de les festes de conveni es farà segons les necessitats del servei, amb un preavís de tres dies per ambdues parts.

Per al personal afectat per les condicions del trasllat a la Zona Franca-II, es complirà el que està pactat en els Acords corresponents.

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

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

Quant a material mòbil, es distribuirà la jornada anual de manera que es garanteixi el servei els dissabtes, els diumenges i els festius.

El personal subaltern i de porteria s'adaptaran totalment a la distribució del còmput de dies i hores que tingui establert explotació.

**Secció 2a: HORARIS DE TREBALL. ESCOLLIDA SERVEIS DEL PERSONAL D'EXPLOTACIÓ I PUNTS DE RELLEU. HORARI PARTIT****Art. 45: Horaris d'aplicació**1) Explotacióa) Criteris generals

Per al personal de conducció en línia es distingirà entre treball efectiu i temps de presència. Es considerarà temps de presència els temps d'espera en finals, els viatges sense servei de sortides i entrades de dipòsit, i el temps d'inici del servei. Les hores de presència no seran computables per al temps màxim de jornada anual ni per al límit legal de les hores extres. El temps de presència tindrà una garantia mínima, per a cada conductor, a temps complet, de 89 hores anuals que s'abonaran en dotze mensualitats.

Amb els mateixos efectes d'aquesta aplicació, desapareix el complement estructural establert en l'article 10, paràgraf 1r. del conveni col·lectiu de 1989.

En cap cas l'horari màxim diari establert per aquest personal podrà superar les 7 hores 30 minuts, es computarà treball efectiu, temps de presència i hores extres.

Els comandaments intermedis d'explotació tindran garantida una quantitat d'hores extraordinàries equivalent al límit màxim autoritzat per llei.

b) Fase transitòria d'aplicació

Durant l'any 1998 s'aniran adequant els horaris dels conductors de línia a les condicions acordades en aquest conveni, per a delimitar el temps efectiu de treball i el temps de presència s'estableix com a data límit per a aquesta adequació l'1 del 01.1999.

Acabats els treballs d'adequació dels serveis de conducció a les noves condicions, es procedirà a una tria general de serveis i les dates de realització s'establiran a la Comissió d'explotació.

Com l'adequació dels horaris es farà per línies i de manera progressiva, mentre aquests no s'apliquin, els horaris del conductor seran els que hi ha actualment en vigor subjectes a les condicions establertes en el conveni anterior.

c) Procediment de còmput i pagament

Un cop definit el segment del servei de temps efectiu de treball (TET) i de temps de presència (TP), s'estableix el procediment de retribució següent:

- \* Les primeres 1690 hores/any, s'abonaran al preu del salari ordinari establert a les taules d'aquest Conveni, independentment de si són de TET o de si per aconseguir-les s'ha de sumar al TET el TP necessari.
- \* Sobre les 1690 hores anuals configurades com s'explica en el paràgraf anterior, s'estableix una garantia mínima per a cada conductor de 89 hores anuals de temps de presència que s'abonarà en 12 mensualitats, al preu de 13.711' pessetes.
- \* Als conductors el servei del quals un cop sumades les hores indicades en els dos paràgrafs anteriors, continuïn tenint un excedent de TP, aquest se'ls abonarà en la seva totalitat al preu de l'hora extraordinària.
- \* Als conductors el temps efectiu de treball del qual sigui superior a 1690 hores/any, se'ls abonarà l'excedent fins als límits que recull la Legislació com a hores extraordinàries.
- \* L'estructura de comandament té competència per gestionar les modificacions derivades d'incidències en el servei. Quant als temps efectius de treball, de presència i d'hores extres continguts en cada servei, es poden modificar les hores de sortida de les terminals.

2) Material mòbil

A partir de l'1 de gener de 1999 la jornada laboral del personal de material mòbil s'organitza mitjançant la distribució del conjunt de la plantilla en tres grups de treball, a fi i efecte de cobrir el servei dels caps de setmana mitjançant el sistema de còmput horari tot l'any.

S'exceptuen, inicialment, d'aquest sistema els mesos de juliol i agost en els quals es treballarà cinc dies a la setmana (de dilluns a divendres). Els dissabtes i els diumenges d'aquests dos mesos, i també com les 14 festes oficials en règim de guàrdies, es cobriran amb hores extres, que seran obligatòries per al personal del servei, amb el límit màxim legal establert. L'abonament per guàrdia serà l'establert a l'annex II amb el concepte de festa doblada.

Amb la posada en marxa del nou sistema d'horaris queden sense efecte els criteris d'organització establerts per a aquest personal en l'article 11 del Conveni col·lectiu de 1989.

Els mecànics de línia adequaran els seus horaris a l'establert en aquest apartat per al personal de material mòbil.

3) Altres col·lectius

Es reestructuraran a més a més els horaris de la resta de col·lectius amb l'objectiu de reduir les hores extres i crear llocs de treball. En cap cas se superarà el límit màxim d'hores extraordinàries permeses per la llei.

**Art. 46:** Escollides de servei del personal d'explotació

Per a l'assignació i l'elecció de serveis (incloent-hi les suplències) se seguirà el criteri actual, o sigui, per ordre d'antiguitat i s'acollirà al que disposa la normativa d'escollida de serveis per a conductors de línia, maniobres i remolquistes vigent en cada moment.

Quan per cobertura urgent de demanda, sigui necessari modificar qualsevol horari, aquest s'aplicarà de manera immediata. Serà obligatori triar-lo en el termini màxim d'una setmana.

Quan la modificació d'horari sigui per ajust de l'oferta, haurà de triar-se en el termini d'una setmana, a partir d'haver lliurat la documentació en la unitat operativa, i entrarà en vigor un cop escollit.

Els serveis que tinguin una amplitud màxima computant temps efectiu i temps de presència de 6 h 20 m o superior es triaran segons normativa vigent.

Els serveis que tinguin un horari màxim diari establert que sigui inferior a 6 hores 20 minuts, seran coberts específicament per conductors amb aquesta modalitat de contractació a temps parcial. Aquests serveis seran assignats a cada conductor en funció del seu còmput anual.

**Art. 47:** Punts de relleu

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

Quan es procedeixi a la fixació dels punts de relleu en nous horaris o en modificacions dels existents, es comunicarà a la Comissió d'exploració, la qual designarà els delegats del Comitè d'Empresa del dipòsit al que pertanyi la línia (sempre que hi hagi delegats en aquell centre i, en cas contrari, que designi el Comitè).

Quan aquests delegats estimin que un determinat punt de relleu pugui ser millorat, comunicaran a la Direcció una proposta de modificació.

La Direcció estudiarà aquesta proposta i l'atendrà sempre que d'aquest canvi no se'n derivi un perjudici per a la Companyia com pot ser la necessitat d'una més gran dedicació horària (ja siguin normals o extres), o un més gran nombre de serveis, o la disminució de l'oferta del servei, o una alteració substancial de l'estructura dels serveis.

En cas de no acudir el relleu, l'empleat haurà de comunicar-ho de manera immediata al CRT, continuant servei fins al final del trajecte. En el supòsit que no hagi arribat el relleu, haurà de portar el vehicle al dipòsit al qual pertanyi. En el cas d'estar garantit un relleu en un lapse de temps similar al de la durada de temps des de terminal fins a cotxera, en lloc d'anar-hi, continuarà fins on se li hagi notificat que hi ha el relleu. El temps de més treballat, serà abonat com extraordinari.

S'estudiarà a través de la Comissió d'exploració la correcta adequació dels punts de relleu a les diferents línies de TB, a l'objecte que la distància màxima dels punts de relleu per línia no excedeixi de vint minuts.

#### **Art. 48: Horari partit**

Solament per als conductors s'estableix la modalitat de serveis partits, tenint aquesta consideració tots aquells que tinguin un interval entre les parts de treball efectiu superior a 20 minuts.

Els serveis partits només es podran partir un cop.

Dels serveis diaris que actualment té l'Empresa podran ser serveis partits fins a un 33%. Un 9% del total de serveis podran tenir una durada d'entre 9 hores 20 minuts i 10 hores, sense que en cap cas se superi el 33% abans referit.

Amb relació al paràgraf anterior, es pacta que els serveis partits els diumenges i els festius no ultrapassaran el 25% de la totalitat de serveis de l'Empresa en diumenges i festius, computant-se aquest percentatge sobre el total de les línies en diumenges i festius. Tanmateix, en aquests dies el temps d'interrupció màxim entre la primera i la segona part del servei, no ultrapassarà les dues hores.

**Secció 3a:    DESCANS SETMANAL. GAUDIMENT I CÒMPUT DE VACANCES****Art. 49:    Descans Setmanal**

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

Per al personal de tallers i tècnics i administratius s'establirà una jornada efectiva d'una durada que permeti tenir descans en dissabte i diumenge. Els tècnics i administratius adscrits a material mòbil podran fer en còmput anual 80 hores extraordinàries treballades en dissabtes i diumenges.

**Art. 50:    Festes oficials**

Per al personal de conducció i comandaments intermedis d'explotació, es procedirà a l'assignació de les festes oficials, de tot l'any al desembre de l'any anterior, establert i aprovat per la Comissió d'explotació. A tal efecte, al desembre de cada any es farà l'assignació en un quadre personalitzat per a les festes oficials de l'any següent i així successivament.

**Art. 51:    Gaudiment i còmput de vacances**

Tot el personal que fa un any que treballa a l'Empresa tindrà dret a unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals, amb un total de 27 feiners.

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

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

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

#### A) Vacances explotació

Els percentatges globals de vacances en període estival, Nadal, Setmana Santa i resta de l'any, i també com les dates concretes d'inici i acabament de les tandes, els seus percentatges i els canvis de sisè, es determinaran cada any en la Comissió d'Explotació, garantint un mínim del 75% en període estival.

Per a l'inici de les vacances estivals, es tindrà en compte les dates de termini del període escolar no universitari.

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

El personal que faci més de quinze dies de les seves vacances fora dels períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa, d'acord amb el calendari establert, se li abonarà la quantitat establerta per aquest concepte en l'annex núm. IV.

Es fixaran períodes de minitandes que, amb un màxim de 10 dies naturals, recolliran els dies pendents de vacances, més les festes pendents de fer fins a aquest màxim.

Les tandes de vacances del personal d'explotació estaran publicades en el mes de març de cada any per a poder-les triar.

#### B) Vacances tallers i material mòbil

El personal de tallers i material mòbil que faci més de quinze dies de les seves vacances fora del període d'estiu, Nadal i Setmana Santa i d'acord amb el calendari establert, percebrà per aquest concepte l'import establert en l'annex núm. IV.

### **Art. 52: Retribució de vacances**

Les vacances seran retribuïdes d'acord amb els conceptes següents, a qui els tingui reconeguts: salari base, complement de lloc de treball, antiguitat, plus de nocturnitat, plus horari partit i complement *ad personam*, i també com els plusos d'activitat la periodicitat de pagament del qual està establerta en 12 mesos.

**Secció 4a: HORES EXTRAORDINÀRIES**

**Art. 53: Hores extraordinàries**

Es consideren així les efectivament treballades que excedeixin sobre les que constitueixen la jornada efectiva establerta en l'art. 44 i tenint-se en compte els criteris aplicables de còmput, si aquest fos el cas.

El treball extraordinari que pugui excedir del límit legal haurà de ser compensat cada dotze setmanes per un temps equivalent de descans, aquesta compensació s'efectuarà per jornada completa que es gaudirà necessàriament amb anterioritat o posterioritat a la festa pròpia. El nombre de serveis d'aquestes característiques no superarà el 4% del total.

Per acord exprés entre Empresa i treballador, el treball extraordinari fet dins del límit legal podrà ser compensat per un temps equivalent de descans.

Atès que totes les hores extres que es fan són producte de la distribució dels torns de treball i derivada de la naturalesa del servei públic que aquesta entitat presta, les quals són d'obligat compliment.

**Secció 5a: PERMISOS I LLICÈNCIES****Art. 54: Permisos retribuïts**

Els empleats podran faltar al treball, sense perdre el seu dret al cobrament d'havers, únicament el temps i per algun dels motius que s'indiquen a continuació:

- a) En cas de mort del cònjuge, fills, néts, pares, avis i germans, gaudiran de quatre dies retribuïts. Podran prolongar el permís quatre dies més sense retribuir. Per fer ús d'aquest dret de prolongació, l'interessat haurà de fer constar, abans d'iniciar el gaudiment del permís retribuït, el seu propòsit de exercitar-lo.
- b) En cas de mort de pares i fills polítics, gaudiran de permís de dos dies retribuïts i, a més a més, podran prolongar el permís sense dret a retribució a raó de dos dies més per cada tres-cents quilòmetres o fracció de distància amb relació al municipi on hagi passat l'òbit.
- c) Per matrimoni d'un fill: un dia retribuït i, a més a més, prolongar el permís en els mateixos termes consignats en el paràgraf anterior.
- d) Per intervenció quirúrgica o malaltia greu del cònjuge, pares, pares polítics i avis, fills, fills polítics, néts i germans, tres dies retribuïts i podran prolongar el permís, sense dret a retribució, en els termes assenyalats en els apartats anteriors.
- e) Per donar a llum l'esposa: tres dies retribuïts.
- f) Tots els treballadors gaudiran del dret d'absència, sense reducció de la retribució, per assistir, dins de la jornada de treball, als consultoris de la Seguretat Social.

Aquest dret quedarà limitat a 4 hores com a màxim dins de dita jornada.

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

**Art. 55: Permisos no retribuïts**

Tots els treballadors disposaran del dret de permís sense retribució fins a vint dies anuals, per a assumptes propis. No podrà fer-se ús d'aquest dret quan constitueixi directament o indirectament una ampliació o continuació del període de vacances.

**CAPÍTOL IV: MILLORES DE L'ACCIÓ PROTECTORA DE LA  
SEGURETAT SOCIAL**

**Secció 1a: JUBILACIÓ. INVALIDESA**

**Art. 56: Jubilació**

- 1.- Els treballadors que reuneixen les condicions de jubilació anticipada i els que en el futur també les reuneixin, tindran dret a un complement de la seva pensió de jubilació a càrrec de l'Empresa en els termes següents:
  - a) L'Empresa complementarà en un 33,33% la pensió de jubilació que els reconegui la Seguretat Social a aquells treballadors que es jubilin en complir els 60 anys d'edat i faci 26 o més anys que treballin a l'Empresa.
  - b) Per als treballadors de 61 anys d'edat i un mínim de 23 anys de servei a l'Empresa, la pensió de la Seguretat Social se'ls complementarà en un 17,65%. I per als treballadors amb 62 anys d'edat i 20 o més anys de servei a l'Empresa, aquest complement serà d'un 5,26%.
  - c) En cap cas la suma de la pensió reconeguda per la Seguretat Social més la complementària a càrrec de l'Empresa, superarà el 80% de la base reguladora establerta per l'INSS.
  - d) A partir de la firma d'aquest Conveni, el treballador que aconsegueixi la condició de pensionista de Jubilació de la Seguretat Social als 60 anys i accedeixi a la pensió complementària de l'Empresa, podrà optar pel seu rescat mitjançant l'abonament d'una quantitat de 5.200.000 pessetes, més la liquidació de saldo i quitança i manteniment dels passis.
- 2.- S'estableix la jubilació forçosa als 65 anys amb l'objectiu de la creació alternativa de llocs de treball

**Art. 57: Invalidesa**

1. - Al personal més gran de 55 anys que li sigui reconeguda per la Seguretat Social, mitjançant resolució de l'INSS o sentència del Jutjat Social, una pensió d'invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, tindrà dret a una de las dues opcions següents:
  - a) Un complement del 5% de la base reguladora de la Seguretat Social fins a arribar a un 80 % d'aquesta base reguladora, més tres milions de pessetes, que es percebran al moment del reconeixement de la pensió. Aquest complement es deixarà de percebre quan l'interessat passi a desenvolupar qualsevol activitat retribuïda, bé sigui per compte propi o per compte d'una altra persona.
  - b) Una indemnització única a percebre un cop reconeguda la pensió per la Seguretat Social en la quantia de 5.200.000 pessetes.
  
2. - Al personal menor de 55 anys que li sigui reconeguda per la Seguretat Social, mitjançant resolució de l'INSS o sentència del Jutjat Social, una pensió d'invalidesa permanent total per la seva professió habitual i que, al moment de produir-se aquesta resolució o sentència, a més a més de l'edat inferior a 55 anys, acrediti l'antiguitat prevista en l'apartat 3 d'aquest article, tindrà dret a una de les opcions següents:
  - a) Reincorporació  

L'Empresa efectuarà aquesta reincorporació mitjançant la contractació a temps parcial establerta en la normativa especial de minusvàlids. L'establiment del nou salari estarà d'acord amb el lloc de treball assignat. La companyia garantirà que el personal que s'aculli a aquesta opció continui percebent globalment (pensió pública més salari a temps parcial), com a mínim, el salari net reconegut en la seva situació anterior.

Aquells treballadors que estiguin, en el moment de la signatura del Conveni, en situació de tràmit per al reconeixement de la invalidesa permanent total podran optar per la regulació anterior o per la que aquí s'estableix.

A aquest personal, li serà d'aplicació, en el seu nou lloc, els criteris de retribució a què es refereix l'art. 18 d'aquest text

## b) Alternativa d'indemnització

Si a la data de la resolució administrativa de la Seguretat Social o del Jutjat Social, el treballador declarat en situació d'invalidesa permanent total no tingués els 55 anys d'edat, podrà optar, a ser indemnitzat per un preu fix per baixa en l'Empresa, en els termes següents:

*	Als 50 anys o més	4.600.000 pessetes
*	Als 48 anys	5.800.000 pessetes
*	Als 45 anys o menys	7.000.000 pessetes

De produir-se la baixa efectiva entre els trams d'edat que originen diferents indemnitzacions, s'ajustaran els imports indicats d'acord amb un criteri proporcional i en funció de l'edat real.

c) El personal en actiu que pugui quedar inclòs en aquest apartat 2n que, com a conseqüència de les normatives anteriors tingués altres condicions diferencials ja reconegudes, podrà optar per l'aplicació d'una de les alternatives anteriors o mantenir la seva situació actual, quedant, en tot cas subjecta la revisió anual de la pensió que tinguessin reconeguda al que, a tal efecte, es pacti en els successius convenis.

d) Aquells treballadors menors de 55 anys que quan se signi aquest Conveni estiguin en tràmit d'invalidesa i l'obtinguessin, podran acollir-se alternativament a les opcions a) o b) d'aquest apartat 2n.

3. - Per tenir dret als complements i indemnitzacions indicades en els punts anteriors, serà exigible tenir una antiguitat igual o superior a 5 anys.

L'abonament de les indemnitzacions a preu fix esmentades en l'apartat 2n b), suposen la cancel·lació de tots els drets que puguin tenir el treballador quant a futurs drets passius i carnets de viatges, serveis mèdics o qualssevol altres que es reconeixen en aquest acord.

**Secció 2a: VIDUÏTAT. ORFANDAT**

**Art. 58: Viduïtat. Orfandat**

En el supòsit de dret de viduïtat per l'INSS, prèvia sol·licitud de la part interessada, l'Empresa calcularà la pensió que pugui correspondre-li i a tal efecte anticiparà mensualment el seu import fins la resolució de l'expedient de viduïtat que practiqui l'INSS, fent-se efectiva en més o en menys en aquell moment, la liquidació de la quantia corresponent.

S'estableix un ajut per al cònjuge supèrstita d'empleat de la Companyia, i també, de no existir aquest, per a l'orfe o orfes que acreditin legalment reconeixement d'aquesta condició, sempre que s'obtingui el dret a una pensió mensual i vitalícia per part de l'organisme oficial competent, derivada de la mort de l'empleat dins de l'any natural en curs. Aquest ajut serà equivalent a la quantitat necessària que, afegida a la quantia total de l'esmentada pensió de viduïtat o orfandat, signifiqui garantir el 60% de la base reguladora establerta per l'INSS.

Per a això caldrà que l'empleat en morir formés part de la plantilla activa de la Companyia i que el cònjuge supèrstita no faci cap treball remunerat per compte d'un altre ni obtingui altres ingressos que els pròpiament derivats de la referida pensió. Aquest ajut cessarà en tots aquells casos en què deixi de percebre la pensió de l'organisme oficial competent. La quantia anual d'aquest ajut es distribuirà de la mateixa manera que la pensió complementària per jubilació.

**Secció 3a:    **EXTERIORITZACIÓ DE LES PENSIONS COMPLEMENTÀRIES****

**Art. 59:    Pla de pensions**

1.- Exteriorització dels compromisos

Es procedirà a exterioritzar els compromisos de pensions complementàries establerts a les Seccions 1a i 2a d'aquest capítol IV. A partir de la posada en marxa del Pla de Pensions regiran amb exclusivitat les normes que contingui, extingint-se amb els mateixos efectes les recollides en aquest Conveni.

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

Es tindran en compte les particularitats del personal *Euro* de TB que sobre la matèria es recullen en l'acord de desenvolupament del Pacte d'eficàcia limitada de Metro.

2.- Salari pensionable

A efectes del Pla de Pensions, es garanteix que el salari pensionable que s'estableix inicialment per a 1998 per al càlcul de pensions del sistema alternatiu que el Pla conté, tindrà com a garantia mínima el salari anual de la taula salarial establerta a 31.12.97, més l'antiguitat reconeguda a cada treballador revalorat amb l'IPC que resulti l'any 1998. El salari pensionable així establert, es revalorarà cada any d'acord amb l'IPC real dels dotze mesos anteriors.

**Secció 4a:      **PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES D'IT PER  
MALALTIA I ACCIDENT DE TREBALL****

**Art. 60:**      **Prestacions complementàries d'IT**

a) Quantia dels complements

L'Empresa complementarà en el primer procés de malaltia comuna o accident no laboral iniciat cada any i des del primer dia, la prestació per malaltia de l'INSS fins a obtenir el 100% de la base reguladora individual de cotització per accident de treball, corresponent al mes immediat anterior a la data de la baixa, amb l'exclusió de la part corresponent a la prorrata de pagues extraordinàries, treball extraordinari (hores extres i festes doblades) i l'excedent de 89 hores garantides del temps de presència quedant, per tant, garantits en el 100% tota la resta de conceptes retribuïdors, actuals i futurs, que formen part d'aquesta base d'accident de treball.

El període d'abonament d'aquest primer procés tindrà una duració màxima de divuit mesos

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

En la resta de processos de l'any, només es percebrà la prestació que aboni l'INSS, llevat d'hospitalitzacions i intervencions quirúrgiques i la seva posterior convallescència, i també en aquelles altres situacions que poden donar-se (sigui quin sigui el número del procés individual anual) de malalties que siguin imprevisibles per la seva aparició, i de caràcter molt greu, en aquest cas s'aplicarà el previst per al primer procés.

b) Suspensió de complements

L'Empresa podrà portar a terme la retirada del complement d'empresa, circumstància que serà notificada documentalment a l'interessat, sense perjudici d'altres mesures que legalment correspongui, en els supòsits següents:

- 1) Absències injustificades domiciliàries o no comparèixer sense justificació, a les citacions comunicades degudament, ja sigui per salut laboral o per organismes oficials.
- 2) Prolongacions injustificades del període de malaltia, a criteri mèdic.

- 3) En els casos d'altres dubtoses, considerant-se com a tals aquelles que tinguin com a objectiu interrompre un procés diferent al primer, per generar-ne un altre nou dins d'un altre any i per la mateixa causa, s'aplicarà el previst, a efectes d'acumulació, en l'article 9.1 de l'Ordre de 13 de desembre de 1967.

La retirada del complement d'empresa comportarà la reducció de la part corresponent de les gratificacions extraordinàries, en funció del nombre de dies que duri aquesta situació. De reconsiderar-se i procedir l'aplicació d'aquest complement d'empresa, la regularització corresponent ho serà també de les pagues extraordinàries.

Es comunicarà al sindicat al qual estigui afiliat l'afectat l'aplicació dels descomptes.

c) Condicions

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

En el supòsit que per imperatiu legal, hi hagi un increment o disminució la base reguladora d'accidents proposta, tant de cotització com de percentatge de prestació de pagament delegat i que, com a conseqüència d'això, es produeixi una distorsió, en més o menys grau, del sistema pactat, aquest haurà de revisar-se amb la finalitat d'adequar-lo al que s'ha pactat.

d) Accidents de treball

A les situacions derivades d'accident de treball, se'ls aplicarà també el complement a càrrec de l'Empresa en els mateixos termes fixats en el paràgraf primer de l'apartat a), llevat que el 75% de la base reguladora d'accidents sigui superior al que s'hagi pactat, però amb l'excepció que en aquesta situació no hi haurà límit de processos anuals.

**CAPÍTOL V:        **BENEFICIS SOCIALS****

**Secció 1a: **PRÉSTECES D'HABITATGE****

**Art. 61: Préstecs d'habitatge**

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

El fons actual destinat a préstecs d'habitatge, s'estableix en 160 milions de pessetes., distribuïts en préstecs de 2 milions de pessetes, amb un màxim de 6 milions de pessetes. mensuals i un rèdit del 4% anual, mantenint-se els restants criteris de concessió que regeixen actualment.

**Secció 2a: FONS D'ASSISTÈNCIA SOCIAL (FAS)**

**Art. 62: Fons d'assistència social**

El fons d'assistència social serà administrat i distribuït per una Comissió paritària formada per sis membres, tres elegits pel Comitè d'Empresa i els altres tres per la Direcció, que elegirà d'entre aquests últims qui hagi de ser-ne el president, amb vot de qualitat en el seu cas.

Aquesta Comissió redactarà un reglament d'assistència social en el qual s'especificaran totes les classes d'ajuts a concedir, les seves quanties, termes de gaudiment i control; també s'hi detallarà la comptabilització del fons i dels ajuts i la intervenció de les dades comptables i administratives pel Comitè i la Direcció. La presentació de dades s'efectuarà com a mínim, trimestralment.

S'acorda dignificar i renovar el FAS a fi de dotar-lo de solvència econòmica per fer front a la seva veritable funció social. Per això, es crea una comissió d'estudi composta per sis representants, a raó de tres per cadascuna de les parts signants del Conveni, per establir la implantació del nou model en data 30 de juny de 1999. Això comportarà l'extinció del FAS en la seva regularització actual.

**Secció 3a: ALTRES AJUTS****Art. 63: Altres ajuts****a) Ajut escolar**

Aquells empleats amb fills amb edat compresa entre 3 i 16 anys, ambdós inclosos, que cursin estudis i mentre l'ensenyament no sigui gratuït, se li abonarà durant 10 mesos a l'any, coincidint amb el curs, un ajut escolar en la quantia prevista en l'annex núm. IV.

**b) Beques FAS**

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

**c) Ajuts per fills discapacitats d'empleats**

Es disposaran ajuts als fills discapacitats d'empleats en la quantia prevista en l'annex IV d'aquest Text per a cada fill reconegut com tal per l'entitat gestora, durant els dotze mesos de l'any.

Als que no arribin al 50% de discapacitat i rebin ensenyament en escoles especials se'ls abonarà la quantia prevista en l'annex IV d'aquest text, en funció del grau de discapacitat reconeguda per aquest organisme i mentre duri la seva escolarització. Aquest ajut continuarà percebent-se en cas de jubilació de l'empleat, i també en cas de defunció, continuant l'ajut en concepte de pensió d'orfandat, sent de caràcter retroactiu per als que haguessin percebut aquest ajut en les quanties vigents en cada moment.

Es definiran els requisits necessaris, previ informe dels serveis mèdics, perquè l'ajut per a minusvalidesa sigui extensiu, a més a més dels disminuïts psíquics als que pateixin disminució física que requereixi rehabilitació, reeducació o ajuda d'una tercera persona per al desenvolupament de la normal activitat humana.

**Secció 4a: VINCULACIÓ A L'EMPRESA**

**Art. 64: Vinculació a l'empresa**

El sistema de premis de vinculació a l' Empresa queda de la manera següent: als 25 anys de servei complerts es donarà una insígnia commemorativa en metall noble i un premi en metàl·lic i als 40 anys de servei es donarà al treballador que els compleixi un premi en metàl·lic. Aquests premis de vinculació s'abonaran precisament al mes següent en el qual es compleixin els esmentats anys de servei.

Les quanties d'aquests premis queden establerts en l'annex núm. IV.

**Secció 5a: TARGETA D'IDENTITAT (PASSIS)**

**Art. 65: Targeta d'identitat (passis)**

Als cònjuges i fills dels empleats se'ls facilitarà una targeta d'identitat que els permeti utilitzar gratuïtament els serveis explotats per l'Empresa.

L'Empresa facilitarà, en règim de reciprocitat, que els familiars dels seus treballadors amb targeta d'identitat de la Companyia puguin viatjar lliurement, sense cap cost, pels serveis prestats per FC Metropolità SA.

Conservaran la targeta tant l'empleat com els familiars durant el període que l'agent estigui en situació d'excedència forçosa per malaltia, conservaran aquest dret si després de transcorreguda l'excedència fóra declarat amb incapacitat permanent total i absoluta, amb les limitacions recollides al paràgraf final de l'article 58.

Els fills d'empleats morts, se'ls aplicaran les mateixes condicions que als fills dels empleats que estiguin en servei actiu quant a la provisió de les targetes d'identitat familiar.

L'Empresa facilitarà, en reciprocitat, amb els Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, la utilització de les targetes d'identitat d'empleat com a passis de lliure circulació en els serveis de ambdues companyies.

Al personal de nou ingrés, se'ls donaran els passis de lliure circulació en les mateixes condicions que al personal fix.

**CAPÍTOL VI:       BESTRETES****Art. 66:   Bestretes**

En funció d'esquematitzar i racionalitzar el sistema de bestretes a compte del treball ja realitzat, s'estableix un mínim de 5.000 pessetes per a les bestretes que puguin sol·licitar els treballadors d'aquesta Societat.

**Art. 67:   Bestretes especials**

S'estableix un fons que, el saldo actiu del qual, no podrà superar els 100 milions de pessetes, aquest estarà destinat a atendre les peticions dels agents derivades de situacions de necessitat per raó de pagaments derivats de malaltia, reformes de l'habitatge que ocupa, compra de mobles o casos similars.

Aquestes bestretes s'abonaran en els supòsits anteriors al personal de plantilla que ho sol·liciti, la seva quantia no podrà superar el límit de dues mensualitats del salari base més l'antiguitat i serà descomptat en els deu mesos següents a la seva concessió, i no podrà concedir-se cap altra bestreta nova fins a la total devolució de la que s'hagi concedir anteriorment.

Aquestes bestretes hauran de sol·licitar-se, a través de les oficines de personal, com a màxim el dia 8 de cada mes. S'ingressarà el dia 15 de cada mes, en compte corrent. No cal sol·licitar el màxim autoritzat. Es començarà a deduir el mateix mes què es concedeixi.

**CAPÍTOL VII: FORMACIÓ PROFESSIONAL****Art. 68: Formació professional**

Tot treballador de *Transports de Barcelona SA* tindrà accés a la formació professional en aquells supòsits en què per reconversió s'hagi de canviar de lloc de treball; en aquells altres, en què encara que no es produeixi un canvi de lloc de treball, hagi de reciclar els seus coneixements a fi d'assimilar els nous sistemes operatius que puguin influir en el desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi i també, en els casos per optar a la promoció en el si de l'Empresa. En aquest darrer cas, la formació es farà fora d'hores de treball.

El departament de formació de personal publicarà, almenys un cop l'any, un pla de formació de personal que reculli, entre altres, el programa complet de cursos, seminaris i accions formatives que s'hagin de fer, actualitzant-lo periòdicament segons les necessitats que vagin sorgint.

A mitjan de cada any, l'Empresa mantindrà una reunió de treball amb sis membres del Comitè d'Empresa que aquest delegui, per a donar-los a conèixer les línies generals del pla de formació de l'any següent, i poder valorar la seva opinió. També els donarà a conèixer, quinze dies abans de la redacció definitiva, el text del pla de formació. També, es mantindrà una reunió trimestral amb aquest grup de treball del Comitè d'Empresa per, amb l'antelació suficient, informar-los de les variacions que per necessitat s'hagin d'introduir en el pla de formació.

Periòdicament es facilitarà al Comitè d'Empresa els resultats globals de les accions formatives realitzades, i també a final d'any els resultats de l'exercici, això quan s'estigui en disposició de poder-los valorar.

Part del temps destinat als curssets de formació es dedicarà a l'explicitació dels drets i deures que la llei estableix per als treballadors.

L'Empresa implementarà les accions formatives necessàries pels treballadors als quals afecti el canvi tecnològic o d'organització a l'objecte que puguin adaptar-se a altres llocs de treball. També, facilitarà a una Comissió del Comitè d'Empresa, composta per signants d'aquest Conveni, les línies generals del pla de formació anual, a l'objecte que pugui fer les aportacions que consideri convenientes.

Dins dels programes anuals de formació, l'Empresa farà accions formatives de reciclatge per al personal d'explotació i de material mòbil i tallers.

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

Per aquest fi, es faran anualment, els mòduls formatius necessaris, perquè en blocs d'una jornada i en número de 9 conductors per mòdul es possibiliti l'assistència a aquests mòduls de tots els conductors en plantilla, durant la vigència d'aquest Conveni.

En l'àmbit de tallers i material mòbil, la formació tindrà com a referents essencials l'adequació als canvis tecnològics i la millora de processos i de la qualitat.

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

**CAPÍTOL VIII:    SEGURETAT I SALUT AL TREBALL**

**Art. 69:**    **Llei de salut laboral**

Publicada la nova llei de salut laboral i, en virtut de les disposicions que aquesta Llei recull, es durà a terme un estudi en matèria de riscos d'accidents de treball per a discutir-les i aplicar-les posteriorment em el si del comitè de seguretat i salut. Aquest estudi haurà de estar fet abans del 31.12.99.

**Art. 70:**    **Embaràs conductores**

S'arbitraran mesures a fi i efecte de facilitar que les conductores, quan es constati el seu estat de gestació, i hagi raons mèdiques que ho aconsellin, a proposta del servei de salut laboral siguin retirades de la línia i se'ls faciliti la prestació d'un servei d'acord amb les seves condicions físiques.

**CAPÍTOL IX:      VESTUARI**

**Art. 71:    Vestuari:**

L'Empresa facilitarà al personal que el seu servei ho requereixi les peces de l'uniforme i distintius que es detallen, en l'annex núm. III, en el qual també es fixa el seu venciment.

És obligatori l'ús de les peces de l'uniforme facilitades per l'Empresa, tant en els centres de treball com fora d'ells, mentre duri la prestació de qualsevol servei.

L'Empresa, i d'acord amb els treballadors, revisarà el vestuari, procurant condicionar-lo i millorar-lo.

S'adjunta en aquest Conveni col·lectiu la relació de peces que el componen i els seus criteris d'ús com a annex núm. III.

**CAPÍTOL X: ASSISTÈNCIA JURÍDICA DEL PERSONAL  
RETIRADA I RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR**

**Art. 72: Responsabilitats i fiances ocasionades per accidents de trànsit**

En els casos de detenció, inculpció o processament per supòsits de delictes o faltes d'imprudència o infracció de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles a motor i seguretat vial, l'Empresa en gestionarà la llibertat, prestarà les fiances necessàries i defensarà els empleats davant els jutjats i tribunals, i els abonarà íntegrament el seu sou o jornal fins que es dicti sentència.

Les indemnitzacions que es fixen per sentència en ferm, en concepte de responsabilitat civil derivada de delictes o faltes d'imprudència o infracció de la Llei sobre trànsit, circulació de vehicles a motor i seguretat vial, seran també satisfetes per l'Empresa, de la mateixa manera que s'està fent fins ara. Les costes processals que es dedueixin d'actuacions en defensa d'empleats, davant els jutjats i tribunals, seran a compte de l'Empresa, com fa actualment.

L'apreciació de reincidència en sentència amb condemna de retirada de carnet de conduir o de privació de llibertat, per fets no comesos al servei de l'Empresa, no conferirà cap dels beneficis exposats fins ara.

La responsabilitat civil dels actes que la motiven comesos en l'exercici de les funcions de conductor al servei de l'Empresa serà sempre a càrrec d'aquesta, encara que el conductor ja no hi treballi.

**Art. 73: Retirada i renovació del permís de conduir**

a) Retirada del permís de conduir conseqüent a accident en acte de servei

En aquests casos i si la retirada fos per un termini inferior a 18 mesos, s'acoblarà els conductors que ho sol·licitin a altres llocs de treball, d'acord amb les seves aptituds i les necessitats del servei, i es mantindrà la retribució del seu nivell de classificació; si el termini de retirada fos superior, en passar a un altre lloc de treball podrà ser de manera transitòria o definitiva i la retribució serà la corresponent al nou lloc de treball. El mateix procediment se seguirà quan la retirada obeeixi a una resolució administrativa.

Si la retirada del permís és per més de 6 mesos, els agents podran passar, a petició pròpia, a excedència voluntària en las condicions establertes reglamentàriament per a excedències voluntàries.

b) Retirada del permís de conduir no derivada d'accident en acte de servei

L'agent, si ho sol·licita, podrà ser destinat, segons les necessitats del servei, a qualsevol lloc de treball, amb la retribució de la seva nova destinació i se li respectarà durant 6 mesos i per un sol cop la seva retribució anterior.

c) Renovació del permís de conduir de mecànics de línia i material mòbil

Al personal adscrit a la secció de mecànics de línia que condueixi vehicles per a la realització de les seves tasques, i també al personal de material mòbil que accedeixi al plus de productivitat, l'Empresa assumirà les despeses i les gestions encaminades a la renovació del carnet de conduir en les mateixes condicions que per als conductors d'exploració. En cas de retirada de carnet, exercirà funcions de mecànic mentre duri aquest període.

**CAPÍTOL XI:        SERVEI MILITAR**

**Art. 74:**    **Servei Militar**

Al personal de l'Empresa que faci el servei militar obligatori li abonarà un 10% del salari base i antiguitat per cada any de servei actiu en l'Empresa, amb excepció del temps de la pròrroga obtinguda en la incorporació a files, sempre que no fos concedida en concepte de fill de vídua o pare sexagenari.

Els que tinguessin al seu càrrec el manteniment de familiars, esposa i descendents o ascendents de primer grau, aquests últims sense mitjans econòmics, se'ls abonarà el 80% de salari base, antiguitat i complements.

En ambdós casos las pagues extres s'abonaran en la proporció que a cadascú correspongui.

En casos de llicència o permisos militars, els empleats podran incorporar-se al treball mitjançant la contraprestació salarial que correspongui, amb renúncia a l'abonament de les prestacions que anteriorment s'estableixen referides, com és natural, als dies de treball.

**TÍTOL III:            REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA****Art. 75:    Comitè d'Empresa**

La representació col·lectiva dels treballadors de l'Empresa prevista en el títol II de l'estatut dels treballadors, es configurarà a *Transports de Barcelona, SA* sobre les bases següents:

- 1a) La representació col·lectiva dels treballadors que resulti de les properes eleccions sindicals, la tindrà un Comitè d'Empresa únic, la composició numèrica del qual s'ajustarà al que estableix l'art. 66 de l'estatut dels treballadors.

Es mantenen la comissió permanent del comitè d'empresa i les altres comissions de treball en les condicions actuals i també el que disposa en matèria d'acumulació d'hores.

- 2a) A efectes executius, en el si del comitè d'empresa es constituirà una comissió formada per deu membres del comitè d'empresa, elegits per aquest, d'entre els seus components.

La Comissió delegada triarà d'entre els membres del comitè d'empresa que en formen part un president i a dos secretaris, que formaran la comissió permanent, els quals desenvoluparan les funcions i les competències que li siguin assignades en cada moment pel comitè d'empresa. D'aquesta Comissió delegada en formaran part de ple dret un representant, a designar d'entre els seus membres, per les seccions sindicals que compleixin els requisits de tenir, com a mínim, una representació d'un 10% de delegats en el sector a tot l'estatut i una afiliació mínima d'un 10% del total dels treballadors de l'Empresa.

- 3a) Els components del Comitè d'Empresa disposaran d'una reserva de fins a 40 hores mensuals per a la seva activitat representativa.

Els tres membres elegits per la delegada (president - dos secretaris) tindran dedicació plena a temps total per al desenvolupament de les seves funcions.

Amb caràcter general i a fi i efecte de no causar trastorn als serveis corresponents, quan els representants dels treballadors hagin de disposar del crèdit d'hores per a l'exercici de les seves funcions de representació, hauran de comunicar-ho per escrit amb una antelació mínima de dos dies hàbils al responsable de la seva unitat operativa o, en el seu defecte, al responsable del centre o dependència on presti els seus serveis.

L'esmentat termini s'ampliarà a tres dies hàbils quan la disposició d'hores sindicals afecti la totalitat dels representants electes o a 5 o més membres del comitè d'empresa que pertanyin a un mateix centre de treball.

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

Aquestes comissions seran les d'explotació, material mòbil i tallers, administració i formació.

La participació en la gestió de les obres socials es farà a través d'una Comissió de gestió social, que agruparà entre altres, la Comissió de préstecs d'habitatge, i el fons d'assistència social (FAS) i es modificaran en el seu cas, els reglaments respectius.

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

- 4a) De tota comunicació, avisos, fulls informatius que el comitè d'empresa difongui en l'interior de l'Empresa n'haurà d'informar prèviament a l'Empresa, per un membre del citat Comitè, que es responsabilitzarà del seu contingut.

La Comissió d'explotació instituïda en el si de l'Empresa tractarà aquells assumptes relacionats amb la problemàtica existent en aquest sector, que ambdues parts creguin interessant exposar.

La representació del personal que presta els seus serveis en altres dependències, atès que són treballadors de *Transports de Barcelona, SA*, queda recollida en la que té el Comitè d'Empresa per al conjunt de treballadors. En aquest cas concret és canalitza a través de la Comissió delegada del comitè.

**Art. 76: Seccions sindicals****A) Sindicats més representatius i assimilats**

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

El desenvolupament de l'activitat de les seccions sindicals constituïdes pels sindicats que reuneixin els requisits previstos en el paràgraf anterior, s'adequarà als pressupòsits següents:

**a) Tindran dret a designar tres delegats.**

Aquests delegats hauran de ser necessàriament treballadors de l'Empresa, als quals es reconeixerà dedicació a temps total per desenvolupar les seves funcions.

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

Aquestes hores, que es concediran sempre que las necessitats del servei ho permetin, seran de lliure utilització per les respectives seccions sindicals, prèvia sol·licitud formulada en els mateixos termes i terminis que les hores dels membres del comitè d'empresa.

L'Empresa facilitarà a cada secció sindical el material següent:

- . Una màquina d'escriure.
- . Material d'oficina.
- . 600 fotocòpies al mes com a màxim.

Prèvia sol·licitud de l'interessat, es descomptarà la quota sindical per nòmina.

Es concedirà excedència sense meritació d'havers, però computant-se a efectes d'antiguitat el temps que s'hi inverteixi, a aquells treballadors que ho sol·licitin i hagin estat designats per al desenvolupament d'un càrrec sindical local, provincial o nacional, se'ls reservarà el lloc de treball durant la durada d'aquest càrrec. Hauran de preavisar la seva reincorporació amb un mes d'antelació al finalitzar aquest període.

Es comunicarà a las seccions sindicals les sancions que s'imposin als seus afiliats.

Les seccions sindicals, comunicant-ho prèviament a l'Empresa, podran trametre informació i propaganda per escrit als seus afiliats utilitzant els taulons d'anuncis que hi ha per a aquesta finalitat.

**B) Sindicats menys representatius**

A aquells sindicats amb representació al comitè d'empresa que no reuneixin les condicions establertes en el paràgraf anterior, els seran d'aplicació les garanties mínimes d'hores de relleu i tauló d'anuncis establerts en la LOLS, però no el que fa referència al local social.

**Art. 77: Federacions**

Els sindicats signants que tinguin reconeguda la consideració de més representatius, d'acord amb l'establert en l'article 6 de la LOLS i que reuneixin les condicions del primer paràgraf de l'article anterior, tindran dret a designar un membre amb reconeixement de dedicació plena a temps total, que nomenarà la secció sindical corresponent.

**Art. 78: Acumulació d'hores**

En matèria d'hores sindicals, s'acorda sense perjudici del que ja està pactat, l'acumulació d'hores dels delegats electes en el comitè d'empresa pels diferents sindicats, les quals es designaran pel sindicat al qual pertanyin els diferents membres del comitè d'empresa en les condicions següents:

a) **Acumulació col·lectiva**

El màxim d'acumulació mensual serà de 90 hores mensuals en un sol delegat.

b) **Acumulació individual**

Un cop deduïdes les hores utilitzades individualment i les transferides a un altre delegat en funció de l'acumulació col·lectiva, un delegat acumularà individualment les hores que li restin en períodes màxims de dues mensualitats naturals.

**Art. 79: Rebaixos de conductors**

Les garanties horàries corresponents als òrgans de representació sindical (comitè d'empresa, seccions sindicals i federacions) queden limitades en la seva concessió a un nombre màxim de 18 conductors rebaixats a diari en dies feiners de dilluns a divendres, amb excepció de quan es faci la reunió plenària del comitè d'empresa, en aquest cas aquest límit s'ampliarà al nombre de conductors membres del comitè més delegats sindicals de la Comissió delegada, que sent conductors hagin d'assistir a la reunió plenària.

Les acumulacions horàries establertes en anteriors convenis podran dur-se a terme sempre que ho permeti el límit fixat anteriorment.

**Art. 80: Participació dels treballadors a l'Empresa**

Els treballadors participaran a l'Empresa mitjançant la manera que es determini en les comissions de treball del Consell d'Administració.