

CONVENIO TMB 1998-2001

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Sección 1ª: ÁMBITO, VIGENCIA, DENUNCIA.

Art. 1: Ámbito personal y territorial:

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

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

Art. 2: Vigencia y duración:

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, retrotrayéndose sus condiciones económicas a 1º de enero de 1998. Su duración será hasta 31 de diciembre del 2001, entendiéndose automáticamente prorrogado si no mediara denuncia del mismo. En caso de denuncia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo.

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

Art. 3: Denuncia:

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

Sección 2ª: COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, DERECHO SUPLETORIO

Art. 4: Compensación y Absorción:

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

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

Para el complemento "Ad Personam" establecido en el artículo 27 de este texto se estará en lo regulado en dicho artículo.

Art. 5: Garantía Personal:

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

Art. 6: Vinculación a la totalidad:

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

Art. 7: Derogación de normas y derecho supletorio.

Se entenderán derogados por el presente Convenio Colectivo todos los preceptos contenidos en Convenios Colectivos, Laudos, Reglamentación de Trabajo u otras disposiciones que regulen de forma distinta los conceptos salariales o de otro carácter que se contemplan en el presente.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o en la Normativa Laboral de carácter general que resulte aplicable en la Empresa.

Art. 8: Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por seis miembros, a razón de tres elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones firmantes del presente Convenio.

Corresponde a esta Comisión conocer y resolver, en su caso, cuantas cuestiones se le planteen en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio. El planteamiento ante esta Comisión del problema de que se trate, se considerará trámite previo antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

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

Art. 9: Cláusula "REBUS SIC STANTIBUS":

Será de aplicación el principio de que lo convenido es obligatorio sólo con carácter vinculante mientras las circunstancias bajo las cuales se concluyó el pacto no se hubiesen modificado en lo fundamental y que supone que todo negocio jurídico parte de representaciones más o menos conscientes sobre las circunstancias de hecho, económicas o jurídicas, que justifican su resolución de realizar el negocio jurídico para alcanzar el fin propuesto.

Esta cláusula ha sido estimada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de derecho privado en virtud de supremos principios de equidad, que aprecian y ponderan los Tribunales valorando los acontecimientos sobrevenidos después del pacto.

Atendido a que en el Derecho Social el principio de la cláusula "REBUS SIC STANTIBUS" ha de ser estimado sin las cautelas que en materia de derecho privado exige la vigente doctrina jurisprudencial de nuestro Alto Tribunal, las partes contratantes del presente Convenio Colectivo Sindical acuerdan expresamente que la antedicha aplicación de la cláusula "REBUS SIC STANTIBUS" se ajusta al espíritu con que el mismo se pacta.

Sección 3ª: ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO:

Art. 10: La organización práctica del trabajo:

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias laborales es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos, mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y contando con la imprescindible y necesaria colaboración del personal para dicho objeto que, de no existir, bloquearía todo esfuerzo por parte de la Dirección, haciéndolo estéril.

Por el hecho de que la única finalidad de la Empresa tiene el carácter de servicio público, indispensable, continuado y en algunos sectores de la ciudad permanente, en caso de que por cualquier circunstancia el personal de conducción no pudiera ser relevado a la hora deberá proseguir en el servicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del presente Texto, sobre Puntos de Relevó.

La liquidación por parte de los Conductores-Perceptores podrá realizarse dentro del plazo de siete días, como máximo, en los lugares (Oficinas de Recaudación, Entidades Bancarias y máquinas de liquidación) y horas que se determinen y de acuerdo con lo establecido al respecto.

Art. 11: Movilidad del personal:

Para paliar los desequilibrios de plantilla así como para efectuar una racional cobertura de las necesidades de personal, motivadas por cambios estructurales, ya sean tecnológicos u organizativos, se aplicarán las medidas necesarias para desplazar al personal de unos a otros Centros de Trabajo.

Los criterios a seguir para estos desplazamientos serán, salvo voluntariedad, el de menos antigüedad para el personal de Explotación, mientras que para el resto del personal estará en función del puesto de trabajo afectado, características del mismo y el Grupo Profesional que conlleve su cobertura, respetándose, en todo caso, sus condiciones de trabajo contractuales.

Cuando la Empresa concierte con el Ayuntamiento o empresas municipales la prestación de determinados servicios, las condiciones de horario, descansos, vacaciones y lugar de prestación del trabajo de los trabajadores afectados, se adecuarán a las características de aquéllos dentro de las condiciones de jornada y vacaciones anuales existentes en la Empresa.

La Empresa en el uso de las facultades organizativas que las normas legales y el presente Convenio Colectivo le permiten, tendrá total disponibilidad para reintegrar a la misma al personal cedido a otras Áreas Municipales, en las condiciones de trabajo que se le asigne. Ambas partes estudiarán las fórmulas que permitan la reincorporación de ese colectivo a TB.

Art. 12: Polivalencia de Funciones:

Todo trabajador realizará - alternativa o simultáneamente - no sólo las tareas propias de su especialidad o especialidades conexas, sino también aquellas otras, que con carácter complementario o auxiliar, se deriven del trabajo concreto realizado, o bien, que puedan serle encomendadas para mantener la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.

Asimismo, y dentro de su grupo profesional, se podrá modificar la especialidad concreta que realice el trabajador en función de las modificaciones organizativas, tecnológicas y productivas que se produzcan. Cuando el cambio sea de grupo profesional se realizará, si procede, el oportuno cursillo de formación para adecuar a los trabajadores afectados al nuevo grupo.

Art. 13: Movilidad Funcional:

La movilidad funcional no tendrá más limitaciones que las establecidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Se llevará a cabo de acuerdo a los apartados a) y b) siguientes.

Cuando el trabajador no reúna la formación, experiencia o especialización necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, la empresa dotará al trabajador de la formación antes requerida.

En todo caso, en el supuesto de que la movilidad funcional signifique cambio de puesto de trabajo, el horario, descansos y vacaciones se adecuarán a los del nuevo puesto de trabajo.

La Empresa habrá de comunicar los cambios a los representantes de los trabajadores.

a) Dentro del propio Grupo Profesional

La movilidad funcional de carácter temporal dentro de los niveles del propio Grupo Profesional, vendrá determinada por necesidades ordinarias de la actividad productiva no cubiertas por razones de ausencias u otras de naturaleza temporal que impidan o menoscaben la actividad prevista.

La duración de estas situaciones de movilidad para el trabajador no podrá ser superior a los periodos de 6 ú 8 meses, previstos en el Estatuto de los Trabajadores y, durante ellas, el trabajador mantendrá los mismos derechos económicos y salariales que tuviere reconocidos en origen, salvo que las funciones realizadas correspondan a un nivel superior, en cuyo caso percibirá la retribución establecida a este nivel.

b) A otro Grupo Profesional

Por causas referidas en el apartado anterior, la empresa podrá, temporalmente, ejercer la movilidad funcional de un trabajador a diferente Grupo Profesional si existen razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

1) Funciones de Grupo Profesional superior.

Si como consecuencia de esta movilidad se realizasen funciones de otro Grupo Profesional de un nivel salarial superior, el trabajador causará derecho a las diferencias retributivas que correspondan.

2) Funciones de Grupo Profesional inferior.

Sí, por el contrario, en razón de esta movilidad se realizasen funciones de un Grupo Profesional inferior, el trabajador mantendrá los derechos económicos y salariales que tuviese reconocidos en origen.

Art. 14: Bolsa de puestos para el personal readaptado:

Se mantiene la Bolsa de Puestos de Trabajo Operativos para Readaptados de un mínimo del 2% y un máximo del 3% de la plantilla Operativa, integrada y repartida entre los siguientes puestos de trabajo:

- 24 % a Puestos de Trabajo de Maniobras.
- 17 % a Puestos de Trabajo de Servicios de Patio.
- 49 % a Puestos de Trabajo de Porterías y Vigilancia.
- 10 % a Otros Puestos de Trabajo

Los referidos porcentajes podrán ser actualizados anualmente de acuerdo con las modificaciones de plantilla.

Para la inclusión en la referida Bolsa, será preciso que el personal de conducción en línea, de Material Móvil y de Talleres declarado no apto para su puesto de trabajo por el Servicio de Salud Laboral, solicite la Invalidez, le sea reconocida por los Organismos de la Seguridad Social y reúna los requisitos establecidos en el artículo 57.2 del presente texto. La reincorporación a la Compañía se efectuará mediante contrato a tiempo parcial que garantice (juntamente con la pensión de la Seguridad Social), como mínimo, el salario neto, en origen, que venía percibiendo en su anterior situación.

Si la referida petición de Invalidez fuere denegada por los organismos de la Seguridad Social por estimar que las dolencias acreditadas no son tributarias de incapacidad permanente total para su profesión habitual, el trabajador se incorporará directamente a su anterior puesto de trabajo habitual.

Una vez alcanzado el límite máximo de la bolsa (3%), de existir candidatos a su entrada en la misma procedentes de Invalidez Permanente Total (Artículo 57, 2, a) se aceptará dicha entrada, a la espera de su amortización por futuras bajas en la citada bolsa.

TITULO II: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I: DEL PERSONAL

Sección 1ª :GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES.

Art. 15: Clasificación profesional:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo, en atención a los puestos de trabajo que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados a partir de 1º de enero de 1999 en Grupos Profesionales, teniendo en cuenta el nivel exigible de instrucción, experiencia, autonomía/iniciativa y responsabilidad.

Se entiende por Grupo Profesional aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir diversos puestos de trabajo, incluidos en diferentes niveles de clasificación, sin que las especialidades concretas puedan entenderse como Grupo Profesional específico.

Cada Grupo Profesional comprenderá diferentes Niveles de Clasificación, donde unitariamente quedarán encuadrados los puestos de trabajo. Estos niveles determinan también las retribuciones salariales.

Los actuales puestos de trabajo, así como los que se creen en el futuro, se ajustarán a los grupos profesionales y niveles de clasificación que se establecen en el presente Convenio Colectivo a partir de 1º de enero de 1999.

Se examinará periódicamente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la Empresa para adecuarla a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de la organización del trabajo.

A tal efecto, se crea un Comité de Clasificación de Puestos de Trabajo cuya composición será paritaria, integrándolo tres representantes de la Dirección de la Empresa y tres de Sindicatos firmantes y que tendrá como misión las funciones a que se refieren los párrafos anteriores. Formará parte del mismo, con voz y voto, el Técnico Consultor en la materia, que también coordinará los trabajos de dicho Comité.

Art. 16: Grupos Profesionales

De acuerdo con lo indicado en el artículo anterior, se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

- 1.- Grupo Profesional A) de Cuadros
- 2.- Grupo Profesional B) de Personal Cualificado
- 3.- Grupo Profesional C) de Auxiliares y Especialistas

Los Grupos Profesionales quedan establecidos de acuerdo con las siguientes definiciones

1.-Grupo Profesional A) Cuadros

a) Criterios generales para la inclusión:

Define este Grupo Profesional todas aquellas actividades con un componente técnico, administrativo o de gestión de los recursos humanos, propias de un nivel de complejidad y dificultad elevado, ya sea por la heterogeneidad de las mismas o por la profundidad de los conocimientos, con un alto grado de contenido intelectual para la resolución de problemas de índole técnico o de relación humana. Por ello son necesarios unos conocimientos equivalentes de formación universitaria de grado superior o de grado medio con la experiencia adecuada, tomando decisiones o participando en aquellas que afectan a los resultados esperados en las unidades donde están encuadrados y contando para ello con una alto grado de autonomía e iniciativa, lo que le otorga y exige un alto grado de responsabilidad a las personas encuadradas en este grupo.

b) Tareas y actividades más significativas:

- Confección de estudios técnicos, así como estimaciones económicas de reparaciones, etc.
- Coordinación y resolución de la problemática sociolaboral de los empleados.
- Gestión de las existencias de materiales
- Vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Análisis de partes de trabajo y de los resultados obtenidos.
- Coordinación de los trabajos de mantenimiento correctivo y preventivo.
- Coordinación y/o control de las actividades de explotación del servicio.
- Asignación y programación de los trabajos en base a los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles.
- Realización e interpretación de normas o especificaciones técnicas.
- Realización de modificaciones de proyectos mecánicos, eléctricos, de ingeniería civil, etc.

Asimismo, quedarán incluidas todas aquéllas que por analogía les sean equivalentes.

c) Niveles de Clasificación propios de este Grupo

Se incluye en este grupo profesional el personal que ocupe puestos de trabajo encuadrados en los niveles de clasificación: 10, 9, 8 y 7.

2.-Grupo Profesional B) De Personal Cualificado

a) Criterios generales para la inclusión:

Define este Grupo Profesional todas aquellas actividades con un componente profesional ligado a la ejecución operativa de tareas de índole administrativa técnica o de oficios, con un nivel medio de complejidad que exige un razonamiento adecuado basado en los conocimientos profesionales adquiridos en la empresa y en el puesto de trabajo o mediante una formación académica a nivel de Formación Profesional, BUP o equivalente.

La autonomía está ligada a las actividades a realizar y se toman decisiones que afectan sólo a su propio puesto de trabajo o bien a otros puestos de trabajo de menor cualificación que puedan estar bajo su dependencia.

b) Tareas y actividades más significativas:

- Tareas profesionales de mecánica, electricidad, planchistería, electrónica, administración, etc. con una adecuada capacitación profesional.
- Diagnóstico y reparación de averías de diferente magnitud
- Tareas propias de conducción de autobuses
- Atención e información a los usuarios
- Interpretación de normas orales o escritas, como planos, esquemas, descripciones técnicas administrativas, etc., para su ejecución y/o control.
- Recepción y control de stock de materiales.
- Funciones de cobro y control de liquidaciones y títulos.

Asimismo, quedarán incluidas todas aquellas que por analogía les sean equivalentes.

c) Niveles de Clasificación propios de este Grupo

Se incluye en este grupo profesional el personal que ocupe puestos de trabajo encuadrados en los niveles de clasificación: 6, 5 y 4.

3.-Grupo Profesional C) De Auxiliares y Especialistas

a) Criterios generales para la inclusión:

Define este Grupo Profesional todas aquellas actividades de menor cualificación profesional pudiendo ser de muy distinta índole y generalmente ligadas a actividades auxiliares o de apoyo a los grupos anteriormente descritos, por lo que el nivel de formación exigido es el equivalente a Graduado Escolar o bien unos conocimientos elementales específicos adquiridos en la propia Empresa. Recibe instrucciones detalladas y por tanto su ámbito de autonomía e iniciativa se centra en pequeños aspectos de cómo realizar el trabajo.

b) Tareas y actividades más significativas:

- Tareas auxiliares y de apoyo a otras tareas relacionadas con la producción del servicio de bus (mantenimiento, servicios de patio, etc.)
- Trabajos sencillos de mecánica, electricidad, administración o de cualquier otro oficio de este nivel de exigencia.
- Tareas de vigilancia y control de accesos e instalaciones.
- Actividades con elevado componente de esfuerzo físico y/o atención.
- Actividades auxiliares relacionadas con el transporte, almacenaje y distribución de materiales

Asimismo, quedarán incluidas todas aquéllas que por analogía les sean equivalentes

c) Niveles de Clasificación propios de este Grupo

Se incluye en este grupo profesional el personal que ocupe puestos de trabajo encuadrados en los niveles de clasificación: 3, 2 y 1.

4.-Formación Profesional

Es objetivo de ambas partes firmantes dotar de la máxima virtualidad a la nueva estructura de clasificación profesional que se arbitra en el presente Convenio Colectivo, a través de la potenciación de la formación profesional, sin perjuicio de las especialidades concretas, lo que permitirá enriquecer profesionalmente los puestos de trabajo y dotarlos de mayor contenido lo que,

a su vez, redundará positivamente en alcanzar niveles de valoración más elevados y garantizar así unos empleos cada vez más profesionales y polivalentes. De acuerdo con ello, en los Planes de Formación anuales se contemplarán acciones encaminadas a este objetivo.

Sección 2ª: INGRESOS Y PROMOCIONES.

Art. 17: Creación de empleo:

Se establece un compromiso de creación de empleo en los términos siguientes:

a) El colectivo de conductores que en la actualidad está en plantilla contratado a tiempo parcial con anterioridad al 31.12.97, pasarán a la situación de jornada completa en el plazo máximo de 18 meses, contados a partir del momento de su ingreso en la Empresa.

Los ingresados con posterioridad a 31.12.97 y antes de la firma del presente convenio pasarán a la situación de jornada completa en el plazo máximo de 24 meses, contados a partir de la fecha de su ingreso.

b) Durante la vigencia del presente convenio se efectuará una contratación de 175 nuevos ingresos, para Explotación, Talleres y Material Móvil.

Art. 18: Retribución personal nuevo ingreso:

La retribución del personal está determinada en el nuevo Sistema de Clasificación Profesional a que se refiere el artículo 15, en función de los niveles de formación y experiencia exigible a los empleados en los respectivos puestos de trabajo, entre otros factores tales como responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

La representación de los trabajadores y de la Dirección de la Compañía entienden que teniendo en cuenta que el personal de conducción de bus de nuevo ingreso carece de la experiencia exigible y del conocimiento necesario de la organización y condiciones de trabajo de la Compañía en los referidos puestos, se establece que dicho personal percibirá, durante los tres primeros años, el 80% del complemento de puesto de trabajo establecido en el Nivel 6 de la tabla salarial. A partir del comienzo del cuarto año desde su ingreso empezarán a percibir la totalidad de dicho concepto.

Estos criterios retributivos serán de aplicación al personal que ingrese a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 19: Contratación de Conductores a Tiempo Parcial:

La jornada diaria para los conductores con contrato de trabajo a tiempo parcial, será la establecida en cada momento en función de los servicios a cubrir, estableciéndose la distribución irregular de la jornada anual.

Por todo ello, la regulación genérica de las condiciones de horario establecidas para el personal a tiempo completo, no le será de aplicación a este colectivo, salvo que efectúen horarios a tiempo completo.

Art. 20: Promoción:

Los puestos de trabajo que deban ser cubiertos lo serán por vía del Concurso Oposición manteniéndose en todo caso el respeto a la normativa legal vigente en la materia.

En cada convocatoria se procederá a la constitución de un Tribunal Calificador, designado por la Empresa, del que formará parte un representante de los trabajadores escogido por el Comité de Empresa de entre sus miembros, durante todo el proceso, con voz y voto.

Dicho Tribunal fijará las siguientes premisas:

- a) Ámbito sectorial de la convocatoria.
- b) Conocimiento y aptitudes mínimas exigibles.
- c) Temario general de las pruebas que será facilitado a los optantes con la suficiente antelación.
- d) Calendario de las pruebas.
- e) Fechas de evaluación y publicación de los resultados, teniendo en cuenta que en caso de empate, las plazas se otorgarán en razón a la antigüedad en el cargo y, en caso de persistir el empate, la antigüedad en la Empresa de los optantes.

La adjudicación de la plaza a cubrir tendrá carácter provisional consolidándose a los seis, tres o dos meses de la fecha en que el empleado adjudicatario se haya hecho cargo de la misma, según sea el puesto de trabajo a cubrir y de acuerdo con lo que convencional o consuetudinariamente se ha venido realizando en la Empresa hasta el presente. La no superación del período de prueba deberá ser ratificada por el Tribunal examinador.

Art. 21: Ceses:

Todo empleado que desee causar baja voluntaria deberá notificarlo con carta dirigida al Jefe del Servicio de Personal de la Compañía, con una antelación mínima de 7 días. La falta de este pre-aviso o el abandono del servicio antes de cumplir el plazo fijado, llevará consigo la pérdida de las partes proporcionales de todas las gratificaciones a que tuviere derecho en el momento de la baja.

Dará lugar a la pérdida de todos los beneficios consecuentes de la liquidación por baja cuando por cualquier motivo no se entregue los pases del empleado y familiares (o en su caso facilitar información para su efectiva recuperación) y prendas de vestuario no cumplidas.

CAPITULO II: CONDICIONES ECONÓMICAS

Sección 1ª: INCREMENTOS SALARIALES

Art. 22: Incremento salarial:

Se establece para cada año de vigencia del presente convenio un porcentaje de incremento salarial equivalente al IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, de cada año. Este porcentaje será de aplicación para 1998, a los conceptos que integran la actual tabla salarial (salario base, complemento categoría, gratificaciones extras, gratificación de vacaciones) así como su derivación en la antigüedad, sin repercusión alguna en ningún otro concepto salarial. A partir de 01.01.99 hasta el 31.12.2001, se aplicarán los mismos incrementos de IPC a la nueva tabla salarial prevista en el artículo 26 de este Convenio, así como su derivación en el concepto de antigüedad, sin repercusión también en los restantes conceptos salariales.

Art. 23: Revisión salarial:

En el caso de que el IPC establecido registrara a 31 de diciembre de cada año un aumento o disminución respecto del establecido previamente se efectuará una revisión salarial sobre los mismos conceptos equivalente a la diferencia que se aplicará a partir de 1º de enero siguiente.

Art. 24: Garantía Salarial del Personal de Material Móvil:

El personal de Material Móvil mantendrá hasta el 31.12.98 la actual organización del trabajo y su sistema de remuneración.

A partir de 1º de enero de 1999 regirá el nuevo sistema de jornada en Material Móvil a que se refiere el apartado 2) del artículo 45 de este Convenio Colectivo y el nuevo

Sistema de Clasificación Profesional a que se refiere la Sección 1ª del Capítulo I de este Convenio, que con la inclusión del extraordinario que permite la Ley el establecimiento de nuevos pluses de polivalencia y productividad y los complementos personales correspondientes que fueren necesarios, garantizará que, en términos generales, el personal actual mantenga globalmente, como mínimo, las retribuciones actuales que tienen reconocidas, incluidas las percepciones de guardias mínimas (25%) establecidas en el artículo 11 a) del Convenio Colectivo de 1989 que desaparecen con la próxima aplicación de los referidos nuevos horarios.

Sección 2ª: SISTEMA SALARIAL.

Subsección 1ª : Salario Anual de Clasificación y Garantías Personales

Art. 25: Modificación del Sistema Salarial

Se acuerda la modificación del actual sistema salarial existente en Transports de Barcelona, S.A, con efectos de 1º de enero de 1999 para adaptarlo al nuevo modelo de clasificación profesional.

En consecuencia desaparecen, a partir de dicha fecha, y quedan sin posterior efecto los actuales conceptos retributivos existentes a 31 de diciembre de 1998.

Así, con los efectos que se indican en el presente Convenio Colectivo, comienza a regir la estructura salarial surgida de la implantación de la nueva Clasificación Profesional, cuyo sistema retributivo se desarrolla a continuación de acuerdo con la pertenencia al Nivel de Clasificación correspondiente, según se establece en los artículos siguientes.

Art. 26 Salario Anual de Clasificación

El nuevo sistema de retribución se basa en la fijación de un Salario Anual de Clasificación (compuesto por Salario Base, Complemento de Puesto de Trabajo, Gratificaciones Extraordinarias y Gratificación de Vacaciones) que se asigna a cada uno de los diez Niveles de clasificación que han sido establecidos, según se indica a continuación:

Nivel de Clasificación Salario Total Anual

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

Los puestos de trabajo incluidos en cada Nivel de Clasificación, figuran en el inventario oficial de Puestos de Trabajo aprobado en febrero de 1995 (Actas y Anexo del Comité de Valoración del 19.2.94 y Aviso 18/94).

El citado Salario Anual será percibido por los empleados cuya prestación de trabajo se ajuste a la jornada total anual pactada de 1.690 horas. Por tanto, los empleados que tengan asignada una jornada anual de menor dedicación percibirán la parte proporcional que les corresponda.

La distribución del referido Salario Anual de Clasificación en los conceptos de Salario Base, Complemento de Puesto de Trabajo, Gratificaciones Extraordinarias y Gratificación de Vacaciones tendrá lugar en los términos siguientes:

a) Salario Base:

Su importe anual estará determinado por la adscripción al respectivo Grupo Profesional se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y las cuatro extraordinarias del año y de acuerdo con las cuantías siguientes:

Grupo Salario Base Anual Salario Base Mensual

A 127.823 2.045.168

B 125.214 2.003.424

C 118.038 1.888.608

b) Gratificaciones Extraordinarias:

Se establecen cuatro Gratificaciones Extraordinarias, que se percibirá en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, en el importe correspondiente a Salario Base y Complemento Puesto de Trabajo así como la Antigüedad y Complemento "Ad Personam" de cada trabajador en su caso.

Estas Gratificaciones Extraordinarias se percibirán conjuntamente con la mensualidad ordinaria, las tres primeras de ellas, y el 15 de diciembre la restante.

El personal con derecho a estas gratificaciones que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas, con arreglo a los días trabajados durante los doce meses naturales anteriores al de la respectiva gratificación.

c) Gratificación de Vacaciones:

Se establece una Gratificación anual de vacaciones, para los trabajadores con derecho al disfrute del total período de vacaciones. Los que no tengan este derecho, percibirán la parte proporcional correspondiente. Esta gratificación se hará efectiva al personal conjuntamente con la mensualidad del mes de Mayo. El personal que haya de jubilarse en el transcurso del período señalado para vacaciones percibirá íntegramente esta gratificación.

El importe de la Gratificación de Vacaciones se establece en la cuantía de 70.709 Ptas.

d) Complemento de Puesto de Trabajo:

Su importe anual será igual a la diferencia que resulte del Salario Anual de Clasificación menos el Salario Base anual y la Gratificación de vacaciones que cada trabajador perciba, y para establecer su cuantía mensual se distribuirá en dieciséis mensualidades de igual cuantía.

Su cuantía mensual y anual, serán las siguientes:

Complemento Puesto de Trabajo Nivel de Clasificación Importe mensual Importe anual

Nivel Importe Mensual Importe Anual

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

Los referidos importes a que se refiere este artículo serán actualizados con efectos de 1º de enero de 1999, de acuerdo con el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

Art. 27 Garantía Salarial

1.- Se consideran incluidos en el nuevo Salario Anual de Clasificación todos los conceptos retributivos vigentes hasta la fecha de aplicación del nuevo Sistema Salarial a excepción de los siguientes:

Antigüedad
Plus de nocturnidad
Horas Extraordinarias
Fiestas Dobladas
Plus Festivo Trabajado
Prima Desplazamiento
Plus Horario Partido
Vacaciones fuera de tanda
Plus de cobranza
Pluses de polivalencia y productividad en Material Móvil
Prima Mecánicos de Línea

2.- Si de la comparación del salario Anual de Clasificación para 1999 con los conceptos salariales para 1998 que se consideran incluidos en el mismo, según lo previsto en el apartado 1 de este artículo actualizados con el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1999, resultase una diferencia a favor del trabajador, ésta le será reconocida como complemento "Ad Personam".

Este complemento "Ad Personam" se reconocerá a título personal, distribuido en 16 mensualidades anuales, y podrá ser absorbido total o parcialmente por una nueva clasificación profesional, modificación del sistema salarial o por la implantación de métodos de organización del trabajo basados en resultados.

En los supuestos de ascenso, cuando la retribución total del trabajador, incluido su Complemento "Ad Personam", sea superior a la retribución total del nivel de clasificación correspondiente al nuevo puesto, se absorberá parcialmente su Complemento "Ad Personam" de forma tal que en cualquier caso se garantice una mejora salarial en el nuevo puesto de trabajo.

3.- No se podrán crear conceptos retributivos nuevos que persigan compensar salarialmente condiciones o factores contemplados en la clasificación de los puestos de trabajo.

Podrán contemplarse sistemas de incentivos a la producción que requieran la voluntad del ocupante del puesto para conseguir una mayor cantidad de actividad, de acuerdo con un sistema pre-establecido de medición del trabajo o de consecución de resultados.

4.- Todos los conceptos salariales, excepto los de carácter social (ayuda escolar, nupcialidad, natalidad, ayuda a hijos discapacitados y vinculación a la Empresa) y los conceptos de precio hora unitario, se percibirán proporcionalmente a la jornada establecida en el contrato de trabajo.

Subsección 2ª: Otros Conceptos Salariales.

Complementos de Carácter Personal

Art. 28: Antigüedad:

La permanencia en la Empresa se premia mediante el abono de cuatrienios que se devengan a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

A partir del 1º de enero de 1999, la cuantía del cuatrienio queda establecida en un porcentaje del 3,6% sobre los salarios base que se indican en el artículo 26. a), según la siguiente tabla.

Grupo Cuatrienio Anual

A 73.626

B 72.123

C 67.990

La antigüedad se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

El personal que no haya cumplido cuatrienio alguno y sí tenga dos años de permanencia en la Empresa, percibirá un bienio cuyo importe será de la mitad de un cuatrienio, a partir del mes siguiente del vencimiento del mismo, quedando suprimida la percepción de este bienio al devengarse el primer cuatrienio.

Complementos de Cantidad – Calidad de Trabajo

Art. 29: Pluses de Polivalencia y Productividad en Material Móvil

a) Plus de polivalencia:

El personal de Material Móvil con niveles de clasificación profesional 5 y 6, que lo solicite, además de realizar la polivalencia funcional establecida en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, efectúe también las tareas de los actuales conductores de maniobras de Material Móvil, en el recinto interno de la propia cochera, previa habilitación, percibirá una prima anual de 140.000 Ptas. que se abonará proporcionalmente por día efectivamente trabajado. Este plus comenzará a regir a partir de 1º de enero de 1999.

b) Plus de productividad:

El personal de Material Móvil con niveles de clasificación profesional 5 y 6, que además de realizar la polivalencia funcional establecida en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo y efectúe también, personal y directamente, la conducción de autobuses en la vía pública para verificar la bondad y perfección de las reparaciones efectuadas, percibirá una prima anual de 80.000 Ptas., que se abonará, proporcionalmente, por día efectivamente trabajado.

La designación de los referidos profesionales de oficio se llevará a cabo a través del sistema de concurso-oposición que, superado, dará acceso a dicho plus.

En caso de no estar en posesión del permiso pertinente la Empresa facilitará su obtención.

Este plus comenzará a regir a partir de la realización efectiva de las funciones y afectará a un número de 35 profesionales de oficio.

Art. 30: Plus de Cobranza

Se restablece dicho concepto salarial en los términos siguientes:

El personal que en la actualidad pertenece a la compañía o queingrese a partir de la firma del presente Convenio, en el puesto de trabajo de conductor-perceptor y prestando servicio efectivo, a tiempo total, en cualquiera de las líneas, percibirá dicho plus de cobranza y de conducción en línea en los términos siguientes:

A partir del 01.01.98 y hasta 31.12.98: 75.000 pesetas anuales distribuidas en 12 mensualidades.

A partir 01.01.1999 y hasta 31.12.99: 150.000 pesetas anuales no acumulativas a la cifra anterior distribuidas en 12 mensualidades.

A partir 01.01.2000: 220.000 pesetas anuales no acumulativas a la cantidad anterior distribuidas en 12 mensualidades.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado de servicio en línea, a tal efecto se considerarán trabajo en línea otros servicios de conducción designados por la Empresa debido a razones organizativas.

El personal que ingrese en el curso de los períodos indicados, percibirá dicho plus en la parte proporcional a dicha cuantía y a la naturaleza de su contrato de trabajo.

Para el personal en activo en la compañía antes de 01.01.94, los referidos importes de plus cobranza serán detraídos del actual complemento ad-personam que tienen reconocido.

Art. 31: Prima Mecánicos de Línea

El personal de oficios que además de realizar estas funciones y la polivalencia funcional establecida en el Artº 12 de este Convenio, efectúe las funciones de conducción de los vehículos de mantenimiento y reparación habilitados al efecto, percibirá una prima anual para 1998 que se abonará por día efectivamente trabajado en el importe que se indica en el Anexo Nº IV y para 1999 y siguientes el importe anual de dicha prima será de

140.000 Ptas.

Art. 32: Plus de Nocturnidad

El personal que trabaje entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, percibirá el Plus de Nocturnidad en la cuantía de pesetas que por cada hora se indica para cada Grupo Profesional. Para 1998 las cuantías quedan reflejadas en el Anexo Nº IV y para 1999 y siguientes años en la tabla que se relaciona a continuación:

Precio hora nocturna Cuatrenios

Grupo profesional 0 -2 3 - 4 5 - 6 7 - 8 9 <

A 185 202 219 236 253

B 182 198 215 231 249

C 171 187 202 218 233

Art. 33: Plus Trabajo Festivo

Los domingos y festivos, excepto los comprendidos en el período de disfrute individual de vacaciones, que deban ser trabajados como días laborables y comprendidos dentro de la jornada anual pactada, se abonará al personal afectado un complemento salarial por trabajo festivo.

En este sentido, las fiestas del calendario oficial laboral que se trabajen y no correspondan a fiesta de turno, deberá percibirse plus festivo trabajado.

El importe diario de este plus para 1998 y siguientes queda establecido en el Anexo Nº IV.

Art. 34: Plus Horario Partido

Los servicios con horario partido a que se refiere el Artº 48 del presente texto, cuya amplitud se sitúe entre las 9 horas 20 minutos y las 9 horas y 45 minutos, se les abonará un plus complementario de 63 pesetas. Aquellos servicios cuya amplitud se sitúe entre las 9 horas y 46

minutos y las 10 horas tendrá un plus de 63 pesetas adicionales, siendo ambos pluses compatibles y sin perjuicio de lo establecido a continuación sobre el precio de cada hora de partido.

El precio de cada hora de intervalo en el servicio partido queda establecido en 500 pesetas para los días laborables (de lunes a sábado) y en 600 Ptas. para fiestas oficiales y domingos. Caso de no completarse la hora se abonará la parte proporcional a la fracción.

Cuando la entrada en servicio de la segunda parte, sea en distinto lugar del que ha terminado la primera parte, con una distancia de un (1) Km. o más entre ambos lugares, la bonificación por el intervalo, se abonará con 57 pesetas por cada hora o parte de fracción sobre el precio indicado.

Art. 35: Plus Desplazamiento

Se establece un plus de desplazamiento para los conductores que por razón del servicio, deban trasladarse provisionalmente de Depósito o Centro de Trabajo por período inferior a cinco días consecutivos.

Así mismo, se aplicará dicho plus a todo el personal de la Empresa, con exclusión de aquel cuyo puesto de trabajo y cometido implique desplazamientos habituales. A tales efectos queda explícitamente exceptuado el personal de mecánicos de línea, el de mantenimiento y similares.

Para paliar los desequilibrios de plantilla así como para efectuar una racional cobertura de las necesidades de personal, motivadas por cambios estructurales, ya sean tecnológicos u organizativos, se aplicarán las medidas necesarias para desplazar al personal de unos a otros Centros de Trabajo.

Cuando el desplazamiento se produzca, se continuará manteniendo el "plus por desplazamiento" en las condiciones reguladas en la actualidad, pero subsistiendo su abono, independientemente del período de tiempo que dure el desplazamiento, a los primeros 5 días.

El personal será desplazado desde el Centro donde lo haya en exceso y ello no podrá afectar a una misma persona más de una vez por año.

El importe del Plus de Desplazamiento, por día, para 1998 y siguientes se establece en el Anexo Nº IV.

Art. 36: Horas Extraordinarias

El importe de la hora extra para 1998 queda establecido en el Anexo Nº IV y para 1999 y siguientes el importe para cada grupo profesional se indica a continuación:

Grupo Cuatrenio Anual

A 1.681

B 1.548

C 1.484

Art. 37: Fiestas Dobladas

El personal que trabaje en fiestas oficiales del calendario laboral o en un día de descanso propio, percibirá para 1998 el importe que por dicho concepto y por día efectivamente trabajado, se establece en el Anexo Nº IV y para 1999 y siguientes según se indica a continuación:

Grupo Cuatrenio Anual

A 12.883

B 10.019

C 9.400

Art. 38: Vacaciones Fuera de Tanda

El importe de este concepto que se regula en el Art 51 de este Convenio, para 1998 y siguientes, se establece su cuantía en el Anexo N° IV.

De Carácter Asistencial o Social

Art. 39: Ayuda Escolar

El importe de la Ayuda Escolar, por hijo, fijada en el Art., 63, apartado a), para 1998 y siguientes se establece en el Anexo N° IV.

Art. 40: Ayuda a Hijos Discapacitados

Los importes de la Ayuda por Hijos Discapacitados fijada en el Art. 63 apartado c), para 1998 y siguientes se establece en el Anexo N° IV.

Art. 41: Natalidad

El importe del Subsidio de Natalidad, para 1998 y siguientes, se establece en el Anexo N° IV.

Art. 42: Nupcialidad

El importe del Subsidio de Nupcialidad, para 1998 y siguientes, se fija en el Anexo N° IV.

Art. 43: Vinculación a la Empresa

Los importes de este concepto, regulado en el Artº 64 de este Convenio, para 1998 y siguientes, se establecen en el Anexo N° IV.

CAPITULO III: TIEMPO Y CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1ª: JORNADA LABORAL, TRABAJO EFECTIVO, COMPUTO HORARIO

Art. 44: Jornada Laboral:

El cómputo anual de la jornada efectiva de trabajo será de 1.690 horas.

Por ello, los días de Convenio, se fijan definitivamente en cinco. El disfrute de las fiestas de convenio se realizará según necesidades del servicio, con un preaviso de tres días por ambas partes.

Para el personal afectado por las condiciones del traslado a Zona Franca-II, se estará a lo pactado en los Acuerdos al respecto.

La distribución del cómputo horario anual y los períodos vacacionales se pactarán a través de las Comisiones pertinentes.

La jornada anual pactada para el Personal de Explotación se entiende en cómputo periodificado de doce semanas.

En Material Móvil, se distribuirá la jornada anual de tal forma que se garantice el servicio en sábados, domingos y festivos.

El personal subalterno y de portería se adaptarán totalmente a la distribución del cómputo de días y horas que tenga establecido Explotación.

Sección 2ª: HORARIOS DE TRABAJO. ESCOGIDA SERVICIOS DEL PERSONAL DE EXPLOTACIÓN Y PUNTOS DE RELEVO. HORARIO PARTIDO.

Art. 45: Horarios de aplicación:

1) Explotación

a) Criterios generales

Para el personal de conducción en línea se distinguirá entre trabajo efectivo y tiempo de presencia. Se considerará tiempo de presencia los tiempos de espera en terminales, los viajes sin servicio de salidas y entradas de depósito, y el tiempo de toma de servicio. Las horas de presencia no serán computables para el tiempo máximo de jornada anual ni para el límite legal de las horas extras. El tiempo de presencia tendrá una garantía mínima, para cada conductor a tiempo completo de 89 horas anuales que se abonarán en doce mensualidades.

Con los mismos efectos de esta aplicación, desaparece el complemento estructural establecido en el artículo 10, párrafo 1º del convenio colectivo de 1989.

En ningún caso el horario máximo diario establecido para dicho personal podrá superar las 7 horas 30 minutos, computando trabajo efectivo, tiempo de presencia y horas extras.

Los Mandos Intermedios de Explotación tendrán garantizado un volumen de horas extraordinarias equivalente al tope máximo autorizado por la ley.

b) Fase transitoria de aplicación

Durante el año 1998 se irán adecuando los horarios de los conductores de línea a las condiciones acordadas en el presente convenio, para delimitar el tiempo efectivo de trabajo y el tiempo de presencia estableciendo como fecha límite para tal adecuación la de 01.01.1999.

Acabados los trabajos de adecuación de los servicios de conducción a las nuevas condiciones, se procederá a una escogida general de servicios cuyas fechas de realización se establecerán en la Comisión de Explotación.

Como la adecuación de los horarios se realizará por líneas y de forma progresiva, mientras éstos no se vayan aplicando, los horarios de conductor serán los actualmente en vigor sujetos a las condiciones establecidas en el convenio anterior.

c) Procedimiento de cómputo y pago

Una vez definido el segmento del servicio de tiempo efectivo de trabajo (T.E.T.) y de tiempo de presencia (T.P.), se establece el siguiente procedimiento retributivo:

Las primeras 1690 horas/año, se abonarán al precio del salario ordinario establecido en las tablas del presente Convenio, independientemente de si están compuestas de T.E.T. o de si para alcanzarlas hay que sumar al T.E.T. el T.P. necesario.

Sobre las 1690 horas anuales configuradas como se explica en el párrafo anterior, se establece una garantía mínima para cada conductor de 89 horas anuales de tiempo de presencia que se abonará en 12 mensualidades, al precio de 13.711' - Ptas..

Los conductores cuyo servicio una vez sumadas las horas indicadas en los dos párrafos anteriores, continúen teniendo un excedente de T.P.; éste se les abonará en su totalidad al precio de la hora extraordinaria.

Los conductores cuyo tiempo efectivo de trabajo sea superior a 1690 horas/año, se les abonará el excedente hasta los límites contemplados en la Legislación como horas extraordinarias.

La estructura de Mando tiene competencia para gestionar las modificaciones derivadas de incidencias en el servicio, en cuanto a los tiempos efectivos de trabajo, de presencia y de horas extras contenidos en cada servicio, pudiendo modificar las horas de salida de las terminales.

2) Material Móvil

A partir de 1º de enero de 1999 la jornada laboral del personal de Material Móvil se organiza mediante la distribución del conjunto de la plantilla en tres grupos de trabajo, con el fin de cubrir el servicio de los fines de semana mediante el sistema de cómputo horario todo el año.

Se exceptúan, inicialmente, de dicho sistema los meses de julio y agosto en los que se trabajarán cinco días a la semana (de lunes a viernes), cubriendo los sábados y domingos de estos dos meses, así como las 14 fiestas oficiales en régimen de guardias, con horas extras, que serán obligatorias para el personal de dicho servicio, con el límite máximo legal establecido. El abono por guardia es el establecido en el Anexo II con el concepto de Fiesta Doblada.

Con la puesta en marcha del nuevo sistema de horarios quedan anulados los criterios organizativos establecidos para este personal en el artículo 11 del Convenio Colectivo de 1989.

Los mecánicos de línea adecuarán sus horarios a lo establecido en este apartado para el personal de Material Móvil.

3) Otros colectivos

Se reestructurarán además los horarios del resto de colectivos con el objetivo de reducir las horas extras y crear empleo. En ningún caso se superará el límite máximo de horas extraordinarias permitido por la ley.

Art. 46: Escogidas de Servicio del Personal de Explotación:

En la asignación y elección de servicios (incluidas las suplencias) se seguirá el criterio actual, o sea, por orden de antigüedad y se estará en lo dispuesto en la Normativa de Escogida de Servicios para Conductores de Línea, Maniobras y Remolquistas vigente en cada momento.

Cuando por cobertura urgente de demanda, sea preciso modificar cualquier horario, éste se aplicará de forma inmediata, siendo obligado proceder a su escogida en el plazo máximo de una semana.

Cuando la modificación de horario sea por ajuste de oferta, deberá procederse a la escogida del mismo en el plazo de una semana, a partir de la entrega de la documentación en la Unidad Operativa, entrando en vigor una vez escogido.

Los servicios cuya amplitud máxima computando tiempo efectivo y tiempo de presencia sea de 6 h 20 m o superior se escogerán según normativa vigente.

Los servicios cuyo horario máximo diario establecido sea inferior a 6 horas 20 minutos, serán cubiertos específicamente por conductores con esta modalidad de contratación a tiempo parcial. Estos servicios serán asignados a cada conductor en función de su cómputo anual.

Art. 47: Puntos de Relevos:

Como norma general los relevos se establecerán en los finales de línea más próximos a la cochera de origen o en los más cercanos al punto medio del recorrido en ambos sentidos, en lugares céntricos de la línea.

Cuando se proceda a la fijación de los puntos de relevos en nuevos horarios o en modificaciones de los existentes, se comunicará a la Comisión de Explotación, la cual designará a los delegados del

Comité de Empresa del Depósito al que pertenezca la línea (siempre que haya delegados en ese Centro, y en caso contrario, que designe el Comité).

Cuando dichos delegados estimen que un determinado punto de relevo pueda ser mejorado, comunicarán a la Dirección propuesta de modificación.

La Dirección estudiará dicha propuesta y la atenderá siempre que de tal cambio no se derive un perjuicio para la Compañía como puede serlo la necesidad de una mayor dedicación horaria (ya sean normales o extras), o mayor número de servicios, o la disminución de la oferta del servicio, o una alteración sustancial de la estructura de los servicios.

En caso de incomparecencia del relevo, el empleado deberá comunicarlo de forma inmediata al C.R.T., continuando servicio hasta el final del trayecto. En el supuesto de que no haya llegado el relevo, deberá llevar el vehículo al Depósito que corresponda. En el caso de estar garantizado un relevo en un lapso de tiempo similar al de la duración de tiempo desde terminal hasta cochera, en lugar de ir a la misma, seguirá hasta donde se le haya notificado que está el relevo. El tiempo de más trabajado, será abonado como extraordinario.

Se estudiará a través de la Comisión de Explotación la correcta adecuación de los puntos de relevo en las diferentes líneas de TB, al objeto de que la distancia máxima de los puntos de relevo por línea no exceda de veinte minutos.

Art. 48: Horario Partido:

Sólo para los Conductores se establece la modalidad de servicios partidos, teniendo dicha consideración todos aquellos que tengan un intervalo entre las partes de trabajo efectivo superior a 20 minutos.

En los servicios partidos, éste sólo podrá ser partido una vez.

De los servicios diarios que actualmente tiene la Empresa podrán ser servicios partidos hasta un 33% de los mismos. Un 9% del total de servicios podrán tener una duración entre 9 horas 20 minutos y 10 horas, sin que en ningún caso se supere el 33% antes mencionado.

En relación con el párrafo anterior, se pacta que los Servicios Partidos en domingos y festivos no sobrepasarán el 25% de la totalidad de servicios de la Empresa en domingos y festivos, computándose este porcentaje sobre el total de las líneas en domingos y festivos. Asimismo, en dichos días el tiempo de interrupción máximo entre la primera y la segunda parte del servicio, no sobrepasará las dos horas.

Sección 3ª: DESCANSO SEMANAL. DISFRUTE Y COMPUTO DE VACACIONES.

Art. 49: Descanso Semanal:

En base a la estructura actual de la oferta en relación a las necesidades del Servicio, el porcentaje de descanso semanal, pasará a ser de un 35% a un 45% de la plantilla el que descansa en sábados y de un 65% a un 55% de la plantilla el que descansa en domingo, sin que esta medida suponga perjuicio económico alguno respecto a la totalidad del Plus que se percibe en la actualidad, por festivo trabajado.

Para el personal de Talleres y Técnicos y Administrativos se establecerá una jornada efectiva de duración tal que permita tener descanso en sábado y domingo. Los Técnicos y Administrativos adscritos a Material Móvil podrán realizar en cómputo anual 80 horas extraordinarias trabajadas en sábados y domingos.

Art. 50: Fiestas Oficiales:

Para el personal de Conducción y Mandos Intermedios de Explotación, se procederá a la asignación de las fiestas oficiales, de todo el año en diciembre del año anterior, establecido y aprobado por la Comisión de Explotación. A tal efecto, en diciembre de cada año se realizará la asignación en un cuadro personalizado para las fiestas oficiales del año siguiente y así sucesivamente.

Art. 51: Disfrute y Cómputo de Vacaciones:

Todo el personal que lleve un año al servicio de la Empresa tendrá derecho a una vacación anual retribuida de 30 días naturales, con un total de 27 laborables.

Durante el período vacacional, los sábados no festivos se contabilizarán como laborables.

El período de cómputo de las vacaciones será desde el 01 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Para el personal Técnico y Administrativo, el período de cómputo de las vacaciones será desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre, coincidiendo con el año natural.

A) Vacaciones Explotación:

Los porcentajes globales de vacaciones en período estival, Navidad, Semana Santa y resto del año, así como las fechas concretas de inicio y finalización de las tandas, sus propios porcentajes y los cambios de sexto, se determinarán cada año en la Comisión de Explotación, garantizando un mínimo del 75% en período estival.

Para el inicio de las vacaciones estivales, se tendrá en cuenta las fechas de finalización del período escolar no universitario.

La duración media ponderada de las tandas de vacaciones será de 26 días naturales.

Al personal que realice más de quince días de sus vacaciones fuera de los períodos de Verano, Navidad y Semana Santa, de acuerdo con el calendario establecido, se le abonará la cantidad establecida por este concepto en el Anexo N° IV.

Se fijarán períodos de minitandas, que con un máximo de hasta 10 días naturales, recogerán los días pendientes de vacaciones, más las fiestas pendientes de realizar hasta ese máximo.

Las tandas de vacaciones del personal de Explotación estarán publicadas en el mes de marzo de cada año para su escogida.

B) Vacaciones Talleres y Material Móvil:

El personal de Talleres y Material Móvil que realice más de quince días de sus vacaciones fuera del período de Verano, Navidad y Semana Santa y de acuerdo con el calendario establecido, percibirá por este concepto el importe establecido en el Anexo N° IV.

Art. 52: Retribución en Vacaciones

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con los siguientes conceptos, a quien los tenga reconocidos: Salario Base, Complemento de Puesto de Trabajo, Antigüedad, Plus de Nocturnidad, Plus Horario Partido y Complemento "Ad Personam", así como los pluses de actividad cuya periodicidad de pago está establecida en 12 meses.

Sección 4ª: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Art. 53: Horas extraordinarias:

Se consideran como tales las efectivamente trabajadas que excedan sobre las que constituyen la jornada efectiva establecida en el Art. 44 y teniendo en cuenta los criterios aplicables de cómputo, si éste fuera el caso.

El trabajo extraordinario que pueda exceder del límite legal deberá ser compensado cada doce semanas por un tiempo equivalente de descanso, dicha compensación se efectuará por jornada completa que se disfrutará necesariamente con anterioridad o posterioridad a la fiesta propia. El número de servicios de estas características no superará el 4% del total.

Por acuerdo expreso entre Empresa y trabajador, el trabajo extraordinario realizado dentro del límite legal podrá ser compensado por un tiempo equivalente de descanso.

Dado que todas las horas extras que se realizan son producto de la distribución de los turnos de trabajo y derivada de la naturaleza del servicio público que esta entidad presta, las mismas son de obligado cumplimiento

Sección 5ª: PERMISOS Y LICENCIAS.

Art. 54: Permisos retribuidos:

Los empleados podrán faltar al trabajo, sin perder su derecho al percibo de haberes, únicamente el tiempo y por alguno de los motivos que se indican a continuación:

a) En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos, gozarán de cuatro días retribuidos. Podrán prolongar el permiso cuatro días más sin retribuir. Para hacer uso de este derecho de prolongación, el interesado deberá hacer constar, antes de iniciar el disfrute del permiso retribuido, su propósito de ejercitarlo.

b) En caso de fallecimiento de padres e hijos políticos, gozarán de permiso de dos días retribuidos y, además, podrán prolongar el permiso sin derecho a retribución a razón de dos días más por cada trescientos kilómetros o fracción de distancia con relación al municipio en que hubiera ocurrido el fallecimiento.

c) Por matrimonio de un hijo: un día retribuido y, además podrán prolongar el permiso en los mismos términos consignados en el párrafo anterior.

d) Por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos y abuelos, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos, tres días retribuidos y podrán prolongar el permiso, sin derecho a retribución, en los términos señalados en los apartados anteriores.

e) Por alumbramiento de la esposa: Tres días retribuidos.

f) Todos los trabajadores disfrutarán del derecho de ausencia, sin merma de la retribución, para asistir, dentro de la jornada de trabajo, a los consultorios de la Seguridad Social.

El presente derecho quedará limitado a 4 horas como máximo dentro de dicha jornada.

Como ampliación de las licencias establecidas en los apartados anteriores, excepto en el caso del derecho de permiso sin retribución de hasta 20 días anuales, para asuntos propios que tienen los trabajadores, se podrá solicitar y obtener si las necesidades del servicio lo permiten - licencias a cuenta de las vacaciones reglamentarias.

Art. 55: Permisos no retribuidos:

Todos los trabajadores dispondrán del derecho de permiso sin retribución de hasta veinte días anuales, para asuntos propios. No podrá hacerse uso de este derecho cuando constituya directa o indirectamente ampliación o continuación del período de vacaciones.

CAPITULO IV: MEJORAS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Sección 1ª: JUBILACIÓN. INVALIDEZ.

Art. 56: Jubilación:

1.- Los trabajadores que reuniendo las condiciones de jubilación anticipada y los que en el futuro reúnan dichas condiciones, tendrán derecho a un complemento de su pensión de jubilación a cargo de la Empresa en los siguientes términos:

a) La Empresa complementará en un 33'33% la pensión de jubilación que les reconozca la Seguridad Social a aquellos trabajadores que se jubilen al cumplir los 60 años de edad y lleven 26 o más años al servicio de la Empresa.

b) Para los trabajadores de 61 años de edad y un mínimo de 23 años de servicio en la Empresa, la pensión de la Seguridad Social se les complementará en un 17'65%. Y para los trabajadores con 62 años de edad y 20 o más años de servicio a la Empresa, dicho complemento será de un 5'26%.

c) En ningún caso la suma de la pensión reconocida por la Seguridad Social más la complementaria a cargo de la Empresa, superará el 80% de la Base Reguladora establecida por el I.N.S.S.

d) A partir de la firma del presente Convenio, el trabajador que obtenga la condición de pensionista de Jubilación de la Seguridad Social a los 60 años y acceda a la pensión complementaria de la Empresa, podrá optar por el rescate de la misma mediante el abono de una cantidad de 5.200.000 ptas. más liquidación de saldo y finiquito y mantenimiento de pases.

2.- Se establece la jubilación forzosa a los 65 años con el objetivo de la creación alternativa de empleo

Art. 57: Invalidez:

1. - Al personal mayor de 55 años que le sea reconocida por la Seguridad Social, mediante Resolución del INSS o Sentencia del Juzgado de lo Social, una pensión de Invalidez Permanente Total para su profesión habitual, tendrá derecho a una de las dos opciones siguientes:

a) Un complemento del 5% de la Base Reguladora de la Seguridad Social hasta alcanzar un 80 % de dicha Base Reguladora, más tres millones de ptas., que se percibirán en el momento del reconocimiento de la pensión.

Dicho complemento dejará de percibirse cuando el interesado pase a desempeñar cualquier actividad retribuida, bien sea por cuenta propia o por cuenta ajena.

b) Una indemnización única a percibir una vez reconocida la pensión por la Seguridad Social en la cuantía de 5.200.000 Ptas.

2. - Al personal menor de 55 años que le sea reconocida por la Seguridad Social, mediante resolución del INSS o Sentencia del Juzgado de lo Social, una pensión de Invalidez Permanente Total para su profesión habitual y que, en el momento de producirse dicha Resolución o Sentencia, además de la edad inferior a 55 años, acredite la antigüedad prevista en el apartado 3 de este artículo, tendrá derecho a una de las siguientes opciones:

a) Reincorporación:

La Empresa efectuará dicha reincorporación a través de la contratación a tiempo parcial establecida en la normativa especial de minusválidos. El establecimiento del nuevo salario estará de acuerdo con el puesto de trabajo asignado. La compañía garantizará que el personal que se acoja a esta opción seguirá percibiendo globalmente (pensión pública más salario a tiempo parcial), como mínimo, el salario neto reconocido en su anterior situación.

Aquellos trabajadores que estén, en el momento de la firma del convenio, en situación de trámite para el reconocimiento de la Invalidez Permanente Total podrán optar por la regulación anterior o por la aquí establecida.

A dicho personal le será de aplicación en su nuevo puesto los criterios de retribución a que se refiere el Artº 18 del presente texto

b) Alternativa de indemnización:

Si en la fecha de la Resolución Administrativa de la Seguridad Social o del Juzgado de lo Social, el trabajador declarado en situación de Invalidez Permanente Total no hubiera alcanzado los 55 años de edad, podrá optar, asimismo, por una indemnización a tanto alzado por cese en la Empresa, en los términos siguientes:

* A los 50 años o más 4.600.000 ptas.

* A los 48 años 5.800.000 ptas.

* A los 45 años o menos 7.000.000 ptas.

De producirse la baja efectiva entre los tramos de edad que originen diferentes indemnizaciones, se ajustarán los importes indicados de acuerdo con un criterio proporcional y en función de la edad real.

c) El personal en activo que pueda quedar incluido en este apartado 2º que, como consecuencia de las normativas anteriores tuviere otras condiciones diferenciales ya reconocidas, podrá optar por la aplicación de una de las alternativas anteriores o mantener su situación actual, quedando, en todo caso sujeta la revisión anual de la pensión que tuvieren reconocida a lo que a tal efecto se pacte en los sucesivos convenios.

d) Aquellos trabajadores menores de 55 años que a la firma del presente Convenio estén en trámite de Invalidez y la obtuvieren, podrán acogerse alternativamente a las opciones a) o b) del presente apartado 2º.

3. - Para tener derecho a los Complementos e Indemnizaciones indicados en los puntos anteriores, será exigible ostentar una antigüedad igual o superior a 5 años. El abono de las indemnizaciones a tanto alzado referidas en el apartado 2º b), suponen la cancelación de cuantos derechos pueda ostentar el trabajador en cuanto a futuros derechos pasivos y carnets de viajes, Servicios Médicos o cualesquiera otros que se reconozcan en este Acuerdo.

Sección 2ª: VIUEDAD. ORFANDAD.

Art. 58: Viudedad. Orfandad:

En el supuesto de derecho de viudedad por el INSS, previa solicitud de la parte interesada, la Empresa calculará la pensión que pudiera corresponderle y a tal efecto anticipará mensualmente su importe hasta la resolución del expediente de viudedad que practique el INSS, haciéndose efectiva en más o en menos en dicho momento, la liquidación de saldo y finiquito correspondiente.

Se establece una ayuda para el cónyuge superviviente de empleado de la Compañía, así como, de no existir éste, para el huérfano o huérfanos que acrediten legalmente reconocimiento de tal condición,

siempre que se obtenga el derecho a una pensión mensual y vitalicia por parte del Organismo Oficial Competente, derivada del fallecimiento del empleado dentro del año natural en curso. Dicha ayuda será equivalente a la cantidad necesaria que, adicionada a la cuantía total de la pensión mencionada de viudedad u orfandad, signifique garantizar el 60% de la Base Reguladora establecida por el INSS.

Para ello será necesario que el empleado al fallecer formara parte de la plantilla activa de la Compañía y que el cónyuge superviviente no efectúe trabajo alguno remunerado por cuenta ajena ni obtenga otros ingresos que los propiamente derivados de dicha pensión. Dicha ayuda cesará en todos aquellos casos en que deje de percibirse la Pensión del Organismo Oficial competente. La cuantía anual de esta ayuda se distribuirá de igual forma que la pensión complementaria por jubilación.

Sección 3ª: EXTERIORIZACIÓN DE LAS PENSIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 59: Plan de Pensiones

1.-Exteriorización de los compromisos

Se procederá a exteriorizar los compromisos de pensiones complementarias establecidos en las Secciones 1ª y 2ª de este Capítulo IV. A partir de la puesta en marcha del Plan de Pensiones regirán con exclusividad las normas contenidas en el mismo, extinguiéndose con los mismos efectos las recogidas en el presente Convenio.

El Reglamento del Plan que se publique recogerá para la plantilla actual la posibilidad de optar voluntariamente por los derechos establecidos en el presente Convenio Colectivo, sin aportación alguna, o adherirse a un nuevo sistema alternativo más favorable que requerirá la aportación económica del trabajador adherido.

Se tendrá en cuenta las particularidades del personal Euro de TB que sobre la materia se recogen en el acuerdo de desarrollo del Pacto de Eficacia Limitada de Metro.

2 .-Salario Pensionable

A efectos del Plan de Pensiones, se garantiza que el Salario pensionable que se establece inicialmente para 1998 para el cálculo de pensiones del Sistema alternativo que el Plan contiene, tendrá como garantía mínima el salario anual de la tabla salarial establecida a 31.12.97, más la antigüedad reconocida a cada trabajador revalorizado con el IPC que resulte en dicho año de 1998. El Salario pensionable así establecido, será revalorizado cada año de acuerdo con el IPC real de los doce meses anteriores.

Sección 4ª: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.T. POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO:

Art. 60: Prestaciones Complementarias de I.T.:

a) Cuantía de los Complementos:

La Empresa complementará en el primer proceso de enfermedad común o accidente no laboral iniciado cada año y desde el primer día, la prestación por enfermedad del I.N.S.S. hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora individual de cotización por Accidente de Trabajo, correspondiente al mes inmediato anterior a la fecha de la baja, con la exclusión de la parte correspondiente a la prorrata de Pagas Extraordinarias, Trabajo Extraordinario (Horas Extras y Fiestas Dobladas) y el excedente de 89 horas garantizadas del Tiempo de Presencia, quedando por tanto garantizados en el 100% todo el resto de conceptos retributivos, actuales y futuros, que formen parte de dicha Base de Accidente de Trabajo. El período de abono de este primer proceso tendrá una duración máxima de dieciocho meses.

En el segundo proceso del año, la Empresa abonará, los tres primeros días, el importe correspondiente al 100% de la Base Reguladora individual de cotización por enfermedad común.

En el resto de procesos del año, sólo se percibirá la prestación que abone el I.N.S.S., salvo en hospitalizaciones e intervenciones quirúrgicas y su posterior convalecencia, así como en aquellas otras situaciones que puedan darse (sea cual sea el número del proceso individual anual) de enfermedades que sean imprevisibles por su aparición, y de carácter muy grave, en cuyo caso se aplicará lo previsto para el primer proceso.

b) Suspensión de Complementos:

La Empresa podrá llevar a cabo la retirada del Complemento Empresa, circunstancia que será notificada documentalmente al interesado, sin perjuicio de otras medidas que legalmente corresponda, en los siguientes supuestos:

1) Ausencias injustificadas domiciliarias o no comparecer sin justificación, a las citaciones comunicadas debidamente, ya sea por Salud Laboral o por Organismos Oficiales.

2) Prolongaciones injustificadas del período de enfermedad, a criterio médico.

3) En los casos de altas dudosas, considerándose como tales aquéllas que tengan como objeto interrumpir un proceso distinto al primero, para generar otro nuevo dentro de otro año y por la misma causa, estándose entonces a lo previsto, a efectos de acumulación en el artículo 9.1 de la Orden de 13 de diciembre de 1967.

La retirada del Complemento de Empresa comportará la reducción de la parte correspondiente de las Gratificaciones Extraordinarias, en función del número de días que dure dicha situación. De reconsiderarse y proceder la aplicación de dicho Complemento de Empresa, la regularización correspondiente lo será también de las Pagas Extraordinarias.

Se comunicará al Sindicato al que esté afiliado el afectado la aplicación de los descuentos.

c) Condiciones:

El presente Sistema estará sujeto a que durante el año natural anterior, el índice de absentismo individual no rebase el 8%, salvo que se haya producido debido a hospitalización, intervención quirúrgica o a una de las enfermedades previstas en el párrafo cuarto del apartado a); en cuyo caso se abonará el 100% de la Base Reguladora en todos los procesos. Los procesos de baja por trámite de Invalidez no serán computables a efectos del 8% previsto anteriormente.

En el supuesto de que por imperativo legal, sufra un incremento o decremento la Base Reguladora de Accidentes propuesta, tanto de cotización como de porcentaje de prestación de pago delegado y que, como consecuencia de ello, se produzca una distorsión, en más o menos, del sistema pactado, éste deberá revisarse con el fin de adecuarlo a lo aquí pactado.

d) Accidentes de Trabajo:

A las situaciones derivadas de Accidente de Trabajo les será asimismo de aplicación el complemento a cargo de la Empresa en los mismos términos fijados en el párrafo primero del apartado a), salvo que el 75% de la Base Reguladora de Accidentes sea superior a lo aquí pactado, pero con la salvedad que en esta situación no habrá límite de procesos anuales.

CAPITULO V: BENEFICIOS SOCIALES:

Sección 1ª: PRESTAMOS DE VIVIENDA:

Art. 61: Préstamos de vivienda:

Se crea una Comisión Paritaria para la concesión de Préstamos de Vivienda.

El fondo actual destinado a Préstamos de Vivienda, se establece en 160 millones de Ptas., distribuidos en préstamos de 2 millones de ptas., con un máximo de 6 millones de ptas. mensuales y un interés de 4% anual, manteniéndose los restantes criterios de concesión que rigen en la actualidad.

Sección 2ª: FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL (FAS).

Art. 62: Fondo de Asistencia Social:

El Fondo de Asistencia Social será administrado y distribuido por una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres elegidos por el Comité de Empresa y otros tres por la Dirección, que elegirá de entre estos últimos el que haya de ostentar la Presidencia, con voto de calidad en su caso.

Esta Comisión redactará un Reglamento de Asistencia Social en el que se especificarán todas las clases de ayudas a conceder, sus cuantías, plazos de disfrute y control; en el mismo se detallará también la contabilización del Fondo y de las ayudas y la intervención de los datos contables y administrativos por el Comité y la Dirección. La presentación de datos se efectuará como mínimo, trimestralmente.

Se acuerda dignificar y renovar el F.A.S. a fin de dotarlo de solvencia económica para hacer frente a su verdadera función social. A tal fin, se crea una comisión de estudio compuesta por seis representantes, a razón de tres por cada una de las partes firmantes del Convenio, para establecer la implantación del nuevo modelo en fecha 30 de junio de 1999. Ello conllevará la extinción del F.A.S. en su regulación actual.

Sección 3ª: OTRAS AYUDAS

Art. 63: Otras ayudas:

a) Ayuda Escolar

Aquellos empleados con hijos con edad comprendida entre 3 y 16 años, ambos inclusive, que cursen estudios y en tanto la enseñanza no sea gratuita, se le abonará durante 10 meses al año, coincidiendo con el curso, una ayuda escolar en la cuantía prevista en el Anexo N° IV.

b) Becas FAS:

Se reforzará el Fondo de Asistencia Social con las subvenciones necesarias a fin de que su Comisión de Becas pueda ampliar las de Ayuda Escolar y de ayuda a hijos discapacitados del empleado.

c) Ayudas por Hijos Discapacitados de Empleados

Se dispondrán ayudas a los hijos discapacitados de empleados en la cuantía prevista en el Anexo IV de este Texto por cada hijo reconocido como tal por la Entidad Gestora, durante los doce meses del año.

A los que no lleguen al 50% de discapacidad y reciban enseñanza en escuelas especiales se les abonará la cuantía prevista en el Anexo IV de este Texto, en función del grado de discapacidad que reconozca dicho Organismo y mientras dure su escolarización. Esta ayuda continuará percibiéndose en caso de jubilación del empleado, así como en el caso de defunción, continuando la ayuda en concepto de pensión de orfandad, siendo de carácter retroactivo para los que hubieren percibido dicha ayuda en las cuantías vigentes en cada momento.

Se definirán los requisitos necesarios, previo informe de los Servicios Médicos, para que la Ayuda por Minusvalía se extienda, además, de a los disminuidos psíquicos a los que padezcan disminución física que requiera rehabilitación, reeducación o ayuda de una tercera persona para el desarrollo de la normal actividad humana.

Sección 4ª: VINCULACIÓN A LA EMPRESA.

Art. 64: Vinculación a la Empresa:

El sistema de premios de vinculación a la Empresa queda como sigue: a los 25 años de servicio cumplidos se hará entrega de una insignia conmemorativa en metal noble y de un premio en metálico y a los 40 años de servicio se entregará al trabajador que los cumpliera un premio metálico. Tales premios de vinculación se abonarán precisamente en el mes siguiente en que se cumplan los años de servicio mencionados.

Las cuantías de dichos premios quedan establecidos en el Anexo N° IV.

Sección 5ª: TARJETAS DE IDENTIDAD (PASES)

Art. 65: Tarjetas de Identidad (pases):

A los cónyuges e hijos de los empleados se les facilitará una Tarjeta de Identidad que les permita utilizar gratuitamente los servicios explotados por la Empresa.

La Empresa facilitará, en régimen de reciprocidad, que los familiares de sus trabajadores con Tarjeta de Identidad de la Compañía puedan viajar libremente, sin devengo alguno, por los servicios prestados por F.C. Metropolità S.A.

Conservarán la tarjeta tanto el empleado como los familiares durante el período que el agente esté en situación de Excedencia Forzosa por Enfermedad, conservando este derecho si después de transcurrida la Excedencia fuera declarado con Incapacidad Permanente Total y Absoluta, con las limitaciones recogidas en el párrafo final del Artículo 58.

A los hijos de empleados fallecidos, se les aplicará las mismas condiciones que a los hijos de los empleados que están en servicio activo en cuanto a la provisión de las tarjetas de identidad familiar.

La Empresa facilitará, en reciprocidad, con los Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, la utilización de las tarjetas de identidad de empleado como pase de libre circulación en los servicios de ambas Compañías.

Al personal de nuevo ingreso, se les hará entrega de los pases de libre circulación en las mismas condiciones que al personal fijo.

CAPITULO VI: ANTICIPOS:

Art. 66: Anticipos:

En función de esquematizar y racionalizar el sistema de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, se establece un mínimo de 5.000 Ptas para los anticipos que puedan solicitar los trabajadores de esta Sociedad.

Art. 67: Anticipos especiales:

Se establece un Fondo cuyo saldo activo no podrá superar los 100 millones de pesetas, que será destinado a atender las peticiones de los agentes derivadas de situaciones de necesidad por razón de pagos derivados de enfermedad, arreglo de la vivienda que ocupa, compra de muebles o casos similares.

Estos anticipos se abonarán en los supuestos anteriores al personal de plantilla que lo solicite, su cuantía no podrá superar el límite de dos mensualidades del Salario Base más la Antigüedad y será descontado en los diez meses siguientes a su concesión, no pudiendo concederse otro anticipo nuevo hasta la total devolución del anteriormente concedido.

Dichos anticipos deberán solicitarse, a través de las Oficinas de Personal, como máximo el día 8 de cada mes. Se ingresará el día 15 de cada mes, en cuenta corriente. No es necesario solicitar el máximo autorizado. Se empezará a deducir el mismo mes en que se conceda.

CAPITULO VII: FORMACIÓN PROFESIONAL:

Art. 68: Formación Profesional:

Todo trabajador de "Transports de Barcelona S.A." tendrá acceso a la Formación Profesional en aquellos supuestos en que por reconversión se deba cambiar de puesto de trabajo; en aquellos otros, en que aún sin producirse un cambio de puesto de trabajo, deba reciclar sus conocimientos a fin de asimilar los nuevos sistemas operativos que puedan influir en el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe y asimismo, en los casos para optar a la promoción en el seno de la Empresa. En este último caso, la formación se realizará fuera de horas de trabajo.

El Departamento de Formación de Personal publicará, al menos una vez al año, un Plan de Formación de Personal que contemple entre otros, el programa completo de cursos, seminarios y acciones formativas a realizar, actualizándolo periódicamente según las necesidades que vayan surgiendo.

A mediados de cada año, la Empresa mantendrá una reunión de trabajo con seis miembros del Comité de Empresa que éste delegue, para darles a conocer las líneas generales del Plan de Formación del año siguiente, y poder valorar su opinión, dándoles asimismo a conocer, quince días antes de la redacción definitiva, el texto del citado Plan de Formación. Asimismo, se mantendrá una reunión trimestral con el citado grupo de trabajo del Comité de Empresa para, con la antelación suficiente, darles a conocer las variaciones que por necesidad se deban introducir en el Plan de Formación.

Periódicamente se facilitará al Comité de Empresa los resultados globales de las acciones formativas realizadas, así como a final de año los resultados del ejercicio, ello cuando se esté en disposición de poderlos valorar.

Parte del tiempo destinado a los cursillos de formación se dedicará a la explicitación de los derechos y deberes que la Ley establece para los trabajadores.

La Empresa implementará las acciones formativas necesarias para los trabajadores a los que afecte el cambio tecnológico u organizativo al objeto de que puedan adaptarse a otros puestos de

trabajo. Asimismo, facilitará a una Comisión del Comité de Empresa, compuesta por firmantes del presente Convenio, las líneas generales del Plan de Formación anual, al objeto de que pueda realizar las aportaciones que considere convenientes.

Dentro de los Programas anuales de formación, la Empresa realizará acciones formativas de reciclaje para el Personal de Explotación y de Material Móvil y Talleres.

En el ámbito de Explotación, la formación tendrá como eje esencial la mejora de la atención al cliente.

Para ello, se realizarán anualmente, los módulos formativos necesarios, para que en bloques de una jornada y en número de 9 conductores por módulo se posibilite la asistencia a los mismos de todos los conductores en plantilla, durante la vigencia del presente Convenio.

En el ámbito de Talleres y Material Móvil, la formación tendrá como referentes esenciales la adecuación a los cambios tecnológicos y la mejora de procesos y de la calidad.

Todo ello en la línea de contribuir a la mejora de los resultados de la Empresa y del desarrollo personal y profesional de sus miembros.

CAPITULO VIII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Art. 69: Ley de Salud Laboral:

Publicada la nueva Ley de Salud Laboral, y en virtud de las disposiciones que contemple la misma, se llevará a cabo un estudio en materia de riesgos de accidentes de trabajo para su discusión y posterior aplicación en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Dicho estudio deberá estar realizado antes del 31.12.99.

Art. 70: Embarazo Conductoras:

Se arbitrarán medidas a fin de facilitar que las Conductoras, cuando se constate su estado de gestación, y existan razones médicas que lo aconsejen, a propuesta del Servicio de Salud Laboral serán retiradas de la línea y se les facilitará la prestación de un servicio acorde a sus condiciones físicas.

CAPITULO IX: VESTUARIO:

Art. 71: Vestuario:

La Empresa facilitará al personal cuyo servicio lo requiera las prendas de uniforme y distintivos que se detallan, en Anexo N° III, en el cual también se fija su vencimiento.

Es obligatorio el uso de las prendas de uniforme facilitadas por la Empresa, tanto en los Centros de Trabajo como fuera de ellos, durante la prestación de cualquier servicio.

Por la Empresa y de acuerdo con los trabajadores, se revisará el vestuario, procurando acondicionarlo y mejorarlo.

Se adjunta a este Convenio Colectivo la relación de prendas que lo componen y sus criterios de uso como Anexo N° III.

CAPITULO X: ASISTENCIA JURÍDICA DEL PERSONAL.

RETIRADA Y RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Art. 72: Responsabilidades y fianzas ocasionadas por accidentes de tráfico:

En los casos de detención, inculpación o procesamiento por supuestos de delitos o faltas de imprudencia o infracción de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, la Empresa gestionará la libertad, prestará las fianzas necesarias y defenderá a los empleados ante los Juzgados y Tribunales, abonándoles íntegramente su sueldo o jornal hasta tanto se dicte sentencia.

Las indemnizaciones que se fijen por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil derivada de delitos o faltas de imprudencia o infracción de la ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, de vehículos a motor precitada, serán también satisfechas por la Empresa, en la forma que viene ejecutándose hasta el presente. Las costas procesales que se deduzcan de actuaciones en defensa de empleados, tanto ante los Juzgados y Tribunales, serán de cuenta de la Empresa, como se realiza en la actualidad.

La apreciación de reincidencia en sentencia con condena de retirada de carnet de conducción o de privación de libertad, por hechos no cometidos al servicio de la empresa, no conferirá ninguno de los beneficios que anteceden.

La responsabilidad civil de los actos que la motiven cometidos en el ejercicio de las funciones de conductor al servicio de la Empresa será siempre de cargo de ésta, aun cuando el Conductor hubiere causado baja en la misma.

Art. 73: Retirada y Renovación del Permiso de Conducir:

a) Retirada del Permiso de Conducir consecuente a accidente en acto de servicio:

En estos casos y si la retirada fuese por plazo inferior a 18 meses, se acoplará a los conductores que lo soliciten a otros puestos de trabajo, de acuerdo con sus aptitudes y las necesidades del servicio, y con mantenimiento de la retribución de su nivel de clasificación; si el plazo de retirada fuese superior, el pase a otro puesto podrá ser transitorio o definitivo y la retribución será la correspondiente al nuevo puesto. Igual procedimiento se seguirá cuando la retirada obedezca a Resolución Administrativa.

Si la retirada del permiso es por más de 6 meses, los agentes podrán pasar, a petición propia, a excedencia voluntaria en las condiciones establecidas reglamentariamente para la misma.

b) Retirada del Permiso de Conducir no derivado de accidente en acto de servicio:

El agente, si lo solicita, podrá ser destinado, según las necesidades del servicio, a cualquier puesto de trabajo, con la retribución de su nuevo destino, respetándosele durante 6 meses y por una sola vez su retribución anterior.

c) Renovación del permiso de conducir de Mecánicos de Línea y Material Móvil:

Al personal adscrito a la Sección de Mecánicos de Línea que conduzca vehículos para la realización de sus tareas, así como al personal de Material Móvil que acceda al Plus de Productividad, la Empresa asumirá los costes y las gestiones tendentes a la renovación del Carnet de Conducir en las mismas condiciones que para los Conductores de Explotación. En caso de retirada de Carnet, ejercerá funciones de Mecánico mientras dure la misma.

CAPITULO XI: SERVICIO MILITAR.

Art. 74: Servicio Militar:

Al personal de la Empresa que pase a prestar Servicio Militar obligatorio se le abonará un 10% del Sueldo Base y Antigüedad por cada año de servicio activo en la Empresa, con excepción del tiempo de prórroga obtenida en la incorporación a filas, siempre que no fuere concedida en concepto de hijo de viuda o padre sexagenario.

A los que tuviesen a su cargo el mantenimiento de familiares, esposa y descendientes o ascendientes de primer grado, éstos últimos sin medios económicos, se les abonará el 80% de Sueldo Base, Antigüedad y Complementos.

En ambos casos las Pagas Extras se abonarán en la proporción que a cada uno corresponda.

En casos de licencia o permisos militares, los empleados podrán incorporarse al trabajo mediante la contraprestación salarial que corresponda, con renuncia al abono de las prestaciones que anteriormente se establecen, referida, claro está, a los días de trabajo.

TITULO III: REPRESENTACIÓN COLECTIVA:

Art. 75: Comité de Empresa

La representación colectiva de los trabajadores de la Empresa prevista en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, se configurará en "Transports de Barcelona S.A." sobre las siguientes bases:

1º) La representación colectiva de los trabajadores que resulte de las próximas elecciones sindicales, la ostentará un Comité de Empresa único, cuya composición numérica se atenderá a lo establecido en el art. 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Se mantiene la Comisión Permanente del Comité de Empresa y demás Comisiones de Trabajo en las condiciones actuales así como lo dispuesto en materia de acumulación de horas.

2º) A efectos ejecutivos, en el seno del Comité de Empresa se constituirá una Comisión formada por diez miembros del citado Comité de Empresa, elegidos por éste, de entre sus componentes.

La Comisión Delegada elegirá de entre los miembros del Comité de Empresa que formen parte de la misma a un Presidente y a dos Secretarios, que formarán la Comisión Permanente, desarrollando las funciones y competencias que le sean asignadas en cada momento por el Comité de Empresa. De dicha Comisión Delegada formarán parte de pleno derecho un representante, a designar de entre sus miembros, por las propias Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de tener como mínimo una representación de un 10% de delegados en el sector a nivel estatal y una afiliación mínima de un 10% del total de los trabajadores de la Empresa.

3º) Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de hasta 40 horas mensuales para su actividad representativa.

Los tres miembros elegidos por la Comisión Delegada (Presidente - dos Secretarios) tendrán dedicación plena a tiempo total para el desarrollo de sus funciones.

Con carácter general y a fin de no causar trastorno en los servicios correspondientes, cuando los representantes de los trabajadores hayan de disponer del crédito de horas para el ejercicio de sus funciones de representación, habrán de comunicarlo por escrito con una antelación mínima de dos días hábiles al responsable de su Unidad Operativa o, en su defecto, al responsable del Centro o Dependencia en el que preste sus servicios.

Dicho plazo se ampliará a tres días hábiles cuando la disposición de horas sindicales afecte a la totalidad de los representantes electos ó a 5 ó más miembros del Comité de Empresa pertenecientes a un mismo centro de trabajo.

En el seno del Comité de Empresa se constituirán Comisiones de Trabajo para tratar con la representación de la Empresa los problemas específicos de los distintos sectores.

Dichas Comisiones serán las de Explotación, Material Móvil y Talleres, Administración y Formación.

La participación en la gestión de las obras sociales se realizará a través de una Comisión de Gestión Social, que agrupará entre otros, la Comisión de Préstamos de Vivienda, y el Fondo de Asistencia Social (FAS) modificándose en su caso, los reglamentos respectivos.

A través del Comité de Seguridad y Salud, los representantes de los trabajadores participarán en la vigilancia y control de las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

4º) Toda comunicación, avisos, hojas informativas que el Comité de Empresa difunda en el interior de la Empresa deberá ser puesto en conocimiento previo de la misma, por un miembro del citado Comité, responsabilizándose éste del contenido.

La Comisión de Explotación instituida en el seno de la Empresa tratará aquellos temas relacionados con la problemática existente en dicho sector, que ambas partes crean interesante exponer.

La representatividad del personal que presta sus servicios en otras dependencias, dado que son trabajadores de "Transports de Barcelona, S.A.", queda recogida en la que ostenta el Comité de Empresa para el conjunto de trabajadores, canalizándose en este caso concreto a través de la Comisión Delegada del Comité.

Art. 76: Secciones Sindicales:

Sindicatos más representativos y asimilados

Para acreditar el derecho a las garantías establecidas para las Secciones Sindicales, que se indican a continuación, aquellas que no pertenezcan a los Sindicatos con implantación nacional con el carácter de más representativos deberán acreditar, como mínimo, el doble requisito de un 15% de delegados en el Comité de Empresa, y también una afiliación mínima del 15%, en la fecha de celebración de las elecciones sindicales, del total de trabajadores de la empresa.

El desenvolvimiento de la actividad de las Secciones Sindicales constituidas por los Sindicatos que reúnan los requisitos previstos en el párrafo anterior, se adecuará a los siguientes presupuestos:

a) Tendrán derecho a designar tres delegados.

Dichos delegados deberán ser necesariamente trabajadores de la Empresa, reconociéndoseles dedicación a tiempo total para desarrollar sus funciones.

b) Asimismo, cada Sección Sindical reconocida en los términos anteriores, dispondrá de un crédito de 300 horas mensuales y un local para el ejercicio de su actividad.

Dichas horas, que se concederán siempre que las necesidades del servicio lo permitan, serán de libre utilización por las respectivas Secciones Sindicales, previa solicitud formulada en los mismos términos y plazos que las horas de los miembros del Comité de Empresa.

La empresa facilitará a cada Sección Sindical el material siguiente:

Una máquina de escribir.

Material de oficina.

600 fotocopias al mes como máximo.

Previa solicitud del interesado, se descontará la cuota sindical por nómina.

Se concederá excedencia sin devengo de haberes, pero computándose a efectos de antigüedad el tiempo invertido en la misma, a aquellos trabajadores que lo soliciten y hayan sido designados para el desempeño de un cargo sindical local, provincial o nacional, reservándose el puesto de trabajo durante la duración del mismo, debiendo preavisar con un mes de antelación a la finalización del mismo.

Se comunicará a las Secciones Sindicales las sanciones que se impongan a sus afiliados.

Las Secciones Sindicales, dando cuenta previamente a la empresa, podrán transmitir información y propaganda por escrito a sus afiliados utilizando los tableros de anuncios existentes a tal fin.

A) Sindicatos menos representativos

Aquellos sindicatos con representación en el Comité de Empresa que no reúnan las condiciones establecidas en el párrafo anterior, les serán de aplicación las garantías mínimas de horas de relevo y tablón de anuncios establecidos en la LOLS, no así lo relativo a local social.

Art. 77: Federaciones:

Los Sindicatos firmantes que tengan reconocida la consideración de más representativos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la LOLS y reúnan las condiciones del primer párrafo del artículo anterior, tendrán derecho a designar un miembro con reconocimiento de dedicación plena a tiempo total, a nombrar por la Sección Sindical correspondiente.

Art. 78: Acumulación de Horas:

En materia de horas sindicales, se acuerda sin perjuicio de lo ya pactado, la acumulación de horas de los delegados electos en el Comité de Empresa por los diferentes Sindicatos, las cuales se designarán por el Sindicato al que pertenezcan los diferentes miembros del Comité de Empresa en las siguientes condiciones:

a) Acumulación Colectiva: El máximo de acumulación mensual será de 90 horas mensuales en un solo delegado.

b) Acumulación Individual: Una vez deducidas las horas empleadas individualmente y las transferidas a otro delegado en función de la acumulación colectiva, un delegado acumulará individualmente las horas que le resten en períodos máximos de dos mensualidades naturales.

Art. 79: Rebaje de Conductores:

Las garantías horarias correspondientes a los órganos de representación sindical (Comité de Empresa, Secciones Sindicales y Federaciones) quedan limitadas en su concesión a un número máximo de 18 conductores rebajados a diario en días laborables de lunes a viernes, con excepción de cuando se celebre la reunión plenaria del Comité de Empresa, en cuyo caso dicho límite se ampliará al número de conductores miembros del mismo, más delegados sindicales de la Comisión Delegada, que siendo conductores vayan a asistir a la misma.

Las acumulaciones horarias establecidas en anteriores convenios podrán realizarse siempre y cuando lo permita el límite fijado anteriormente.

Art. 80: Participación de los Trabajadores en la Empresa:

Los trabajadores participarán en la Empresa a través de la forma que se determine en las Comisiones de Trabajo del Consejo de Administración.

