

## ANNEX 3

## Taula d'hores extraordinàries

Valor hora extra segons nombre d'antics quadriennis consolidats en data 1 de juliol de 2005.

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Grup 1 Personal facultatiu</b>											
Doctor/ licenciat	A	13,09	14,00	14,91	15,83	16,76	17,67	18,58	19,49	20,41	21,31
	B	15,17	16,23	17,30	18,35	19,41	20,49	21,54	22,60	23,67	24,71
	C	15,17	16,23	17,30	18,35	19,41	20,49	21,54	22,60	23,67	24,71
	D	17,27	18,48	19,69	20,89	22,09	23,30	24,51	25,73	26,93	28,13
<b>Grup 2 Personal tècnic</b>											
Auxiliar major diplomat	A	10,28	10,99	11,73	12,43	13,17	13,90	14,61	15,33	16,05	19,05
	B	11,94	12,77	13,61	14,41	15,25	16,10	16,92	17,77	18,61	19,44
	C	11,94	12,77	13,61	14,41	15,25	16,10	16,92	17,77	18,61	19,44
	D	13,58	14,52	15,49	16,43	17,38	18,32	19,28	20,22	21,18	22,12
Auxiliar diplomat	A	9,84	10,54	11,23	11,92	12,60	13,29	13,98	14,66	15,34	16,05
	B	11,42	12,22	13,00	13,81	14,62	15,42	16,22	17,02	17,81	18,61
	C	11,42	12,22	13,00	13,81	14,62	15,42	16,22	17,02	17,81	18,61
	D	12,99	13,92	14,81	15,74	16,62	17,54	18,47	19,39	20,26	21,18
Tècnic en farmàcia	A	9,84	10,54	11,23	11,92	12,60	13,29	13,98	14,66	15,34	16,05
	B	11,42	12,22	13,00	13,81	14,62	15,42	16,22	17,02	17,81	18,61
	C	11,42	12,22	13,00	13,81	14,62	15,42	16,22	17,02	17,81	18,61
	D	12,99	13,92	14,81	15,74	16,62	17,54	18,47	19,39	20,26	21,18
<b>Grup 3 Personal auxiliar</b>											
Auxiliar	A	8,91	9,20	9,77	10,38	10,98	11,57	12,18	12,80	13,40	13,99
	B	10,33	10,64	11,37	12,03	12,74	13,44	14,11	14,84	15,52	16,23
	C	10,33	10,64	11,37	12,03	12,74	13,44	14,11	14,84	15,52	16,23
	D	11,76	12,12	12,93	13,45	14,51	15,17	16,08	16,89	17,67	18,47
<b>Grup 4 Personal administratiu</b>											
Cap admtiu.	A	9,84	10,54	11,23	11,92	12,60	13,29	13,98	14,66	15,34	16,05
	B	11,42	12,22	13,00	13,81	14,62	15,42	16,22	17,02	17,81	18,61
	C	11,42	12,22	13,00	13,81	14,62	15,42	16,22	17,02	17,81	18,61
	D	12,99	13,92	14,81	15,74	16,62	17,54	18,47	19,39	20,26	21,18
Comptable/caixer	A	8,39	8,63	9,21	9,76	10,34	10,91	11,47	12,03	12,60	13,17
	B	9,72	10,03	10,67	11,36	12,00	12,65	13,29	13,96	14,62	15,25
	C	9,72	10,03	10,67	11,36	12,00	12,65	13,29	13,96	14,62	15,25
	D	11,09	11,41	12,15	12,91	13,65	14,38	15,14	15,87	16,62	17,38
Oficial admtiu.	A	8,39	8,63	9,21	9,76	10,34	10,91	11,47	12,03	12,60	13,17
	B	9,72	10,03	10,67	11,36	12,00	12,65	13,29	13,96	14,62	15,25
	C	9,72	10,03	10,67	11,36	12,00	12,65	13,29	13,96	14,62	15,25
	D	11,09	11,41	12,15	12,91	13,65	14,38	15,14	15,87	16,62	17,38
Aux. admtiu.	A	7,17	7,11	7,60	8,05	8,52	8,98	9,44	9,91	10,38	10,85
	B	8,01	8,27	8,79	8,34	9,87	10,42	10,97	11,50	12,03	12,59
	C	8,01	8,27	8,79	8,34	9,87	10,42	10,97	11,50	12,03	12,59
	D	9,10	9,38	10,01	10,63	11,25	11,85	12,48	13,09	13,71	14,32
<b>Grup 5 personal subaltern</b>											
Mosso	A	7,17	7,11	7,60	8,05	8,52	8,98	9,44	9,91	10,38	10,85
	B	8,01	8,27	8,79	8,34	9,87	10,42	10,97	11,50	12,03	12,59
	C	8,01	8,27	8,79	8,34	9,87	10,42	10,97	11,50	12,03	12,59
	D	9,10	9,38	10,01	10,63	11,25	11,85	12,48	13,09	13,71	14,32
Pers. neteja	A	7,17	7,11	7,60	8,05	8,52	8,98	9,44	9,91	10,38	10,85
	B	8,01	8,27	8,79	8,34	9,87	10,42	10,97	11,50	12,03	12,59
	C	8,01	8,27	8,79	8,34	9,87	10,42	10,97	11,50	12,03	12,59
	D	9,10	9,38	10,01	10,63	11,25	11,85	12,48	13,09	13,71	14,32

Són hores extraordinàries les que superin la jornada ordinària anual pactada o les 40 hores de treball efectiu setmanals.

En dies feiners (dissabte és dia feiner):

A: de 6 a 22 hores: hores extraordinàries diürnes.

B: de 22 a 6 hores: hores extraordinàries nocturnes.

En dies festius:

C: de 6 a 22 hores: hores extraordinàries diürnes en dia festiu.

D: de 22 a 6 hores: hores extraordinàries nocturnes en dia festiu.

(05.262.110)

**RESOLUCIÓ**

TRI/3031/2005, de 21 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0804305).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona subscrit per FECAV, AUDICA, UGT i CCOO el dia 26 de juliol de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0804305) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 de setembre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Transcripció literal del text signat per les parts***CONVENI**

*col·lectiu de treball d'empreses de transports mecànics de viatgers de la província de Barcelona per als anys 2005-2008*

*Exposició de motius*

El nou text del Conveni sectorial d'empreses de Transport de Viatgers per carretera per a la província de Barcelona que s'acompanya a continuació és el resultat d'un procés de negociació llarg i complex, iniciat a l'anterior Conveni, en el qual les parts negociadores (sindicats i patronals del sector) van decidir abordar i aconseguir acords en temes que fins la data havien quedat sense tractament suficient en el text del Conveni i havien requerit de la negociació particular, i per tant diversa, en el si de cadascuna de les empreses.

En concret, amb la nova regulació s'ha intentat crear un nou marc normatiu que pugui resultar d'aplicació al conjunt de les empreses, en el qual es combinen un esforç salarial important per part de les empreses que garanteixi uns ingressos mínims suficients als empleats del sector amb una regulació més flexible i adaptable a les necessitats de les empreses, que permeti un major aprofitament del capital humà del que aquestes disposen oferint alhora una major qualitat de vida per als treballadors.

D'aquesta forma, aquest Conveni continua recollint el nou tractament general en la distribució, còmput i retribució de la jornada de treball en el conjunt del sector, així com normes específiques en matèria de jornada partida per al sector del transport discrecional on més problemes s'han suscitat habitualment en l'organització de la jornada, amb el qual s'ha pretès adoptar unes normes més d'acord amb la realitat del sector en el qual ens movem que les que ens ofereix la regulació general en aquestes matèries (especialment el Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials).

Amb això es pretén una major homogeneïtzació de les condicions del sector que eviti l'actual atomització de pactes i condicions diverses en el si de les empreses, que garanteixi per una part una sèrie de drets mínims al conjunt dels treballadors i per l'altra una sèrie de possibilitats organitzatives, i de còmput i retribució de la jornada per part de les empreses amb un mateix cost cert i homogeni per a totes elles que permeti una major igualtat en les seves possibilitats de competir en el mercat.

Per altra part, aquest nou Conveni també incorpora importants millores en matèria social, incloent, per primera vegada, un capítol en matèria de Seguretat i Salut Laboral, dotant de les competències necessàries a la Comissió Paritària.

Malgrat tot, les novetats normatives incloses en aquest Conveni no compliran amb les expectatives suscidades entre les parts si la signatura del mateix no ve seguida d'un control exhaustiu de la seva implantació en el si de les empreses del sector.

És amb la intenció de treballar en l'esmentada línia que les parts negociadores han assolit un

important acord en matèria de drets sindicals, en la línia de l'anterior Conveni, pel qual cadascuna de les centrals sindicals disposarà de recursos econòmics, aportats per les empreses que els sigui d'aplicació el Conveni, per a realitzar tasques de control i seguiment de l'acompliment dels acords aquí assolits.

En definitiva, les parts negociadores consideren que amb l'acord assolit s'aconsegueixen nivells de satisfacció suficients per a cadascuna de les mateixes, tant en la part econòmica, com en la social, així com, en la definició de fórmules de distribució, còmput i retribució de la jornada.

**CAPÍTOL 1***Disposicions generals***SECCIÓ 1***Àmbits funcional, territorial i personal***Article 1***Àmbit funcional*

Aquest Conveni s'aplica a totes les empreses de transport de Viatgers per carretera que prestin serveis de transport Regular permanent d'ús general (també denominats serveis regulars lineals i zonals), ja sigui urbà o interurbà. Regulars temporals, Regulars d'ús especial (també denominats serveis discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari), Discrecionals (Discrecionals consolidats i de cobrament individual) i Turístics.

**Article 2***Àmbit territorial*

Aquest Conveni és d'àmbit provincial, i afecta els centres de treball compresos dins el seu àmbit funcional, situats al territori de la província de Barcelona, encara que el domicili de l'empresa estigui ubicat fora del mateix.

**Article 3***Àmbit personal*

Queden afectats pel present Conveni tots els treballadors que presten serveis a les empreses esmentades, sigui quina sigui la seva categoria professional, amb l'única excepció dels alts càrrecs als quals fa referència l'article 2 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

**SECCIÓ 2***Vigència, durada, denúncia i pròrroga***Article 4***Vigència*

El Conveni entrarà en vigor, a tots els efectes, l'1 de gener de 2005, sense perjudici de les excepcions acordades expressament.

**Article 5***Durada*

El Conveni té una durada de 4 anys, de manera que els seus efectes finiran el 31 de desembre de 2008.

**Article 6***Denúncia*

Qualsevol de les parts pot formular la denúncia

per a la rescissió o revisió del Conveni, per mitjà d'un escrit raonat en què s'ha d'indicar la rescissió del Conveni o els punts que són objecte de revisió d'una manera detallada. La denúncia haurà d'ésser notificada a l'altra part amb 3 mesos d'antelació, com a mínim, a la data de venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Una vegada denunciat el Conveni i fins que no s'assoleixi un acord exprés, perden vigència les seves clàusules obligacionals.

Una vegada denunciat el Conveni es mantindrà en vigor el seu contingut normatiu si no hi ha pacte.

El nou Conveni derogarà l'anterior íntegrament, tret dels aspectes que es mantinguin expressament.

**Article 7***Pròrroga*

En el cas de què cap de les parts legitimada denunciés el present Conveni dintre del termini fixat per a això, aquest s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes d'una anualitat sense modificació alguna dels seus conceptes o mòduls.

Els aspectes retributius es modificaran d'acord amb l'IPC previst, actualitzant-se posteriorment a l'IPC real, seguint els mateixos criteris que en el seu cas es van pactar.

**SECCIÓ 3***Prelació de normes, compensació, absorció, condicions més beneficioses, vinculació a la totalitat, clàusula d'inaplicació econòmica i subrogació***Article 8***Prelació de normes*

El que ha estat convingut per les parts en aquest Conveni regula, amb caràcter preferent i prioritari, les relacions entre l'empresa i els treballadors pel que fa a les matèries del seu contingut.

Pel que fa a tot el que aquest Conveni no preveu, s'aplicaran les disposicions legals vigents que corresponguin, el Laude arbitral de substitució de l'Ordenança Laboral de Transports per Carretera de 24 de novembre de 2000 i, en aquelles matèries no regulades en les disposicions anteriors, la citada Ordenança Laboral de Transports per Carretera de 20 de març de 1971.

**Article 9***Compensació*

Les condicions pactades són compensables totalment amb les que regien abans de la vigència del Conveni, siguin quins siguin la naturalesa o l'origen de la seva existència.

**Article 10***Absorció*

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es promulguin en el futur i que comportin una variació econòmica de totes o d'algunes de les millores retributives o de les condicions de treball, només tindran una eficàcia pràctica si, considerades globalment en còmput anual, ultrapassen les d'aquest Conveni, així mateix valorades en conjunt i en còmput anual. En cas contrari s'hauran de considerar absorbides per les millores d'aquest Conveni.

## Article 11

*Condicions més beneficioses*

Dins de les condicions pactades es respectaran els pactes d'empresa, amb l'excepció que s'estableix al paràgraf següent, i les situacions que impliquen per al treballador unes condicions més beneficioses que les convingudes en aquest Conveni, i s'han de mantenir "ad personam", sempre considerades globalment i en còmput anual.

Des de la seva entrada en vigor, es garanteix la plena aplicació dels acords adoptats en el present Conveni. En conseqüència, el contingut dels pactes d'empresa d'aplicació a l'entrada en vigor del Conveni, referent a aquelles condicions que hagin estat objecte de regulació expressa en aquest Conveni, s'entendrà automàticament ajustat a les noves previsions acordades, garantint la plena aplicació de les mateixes.

## Article 12

*Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades conformen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment. En cas que per resolució Administrativa o Judicial, alguns dels pactes del Conveni es consideri nul o es modifiqui, sense cap excepció, el Conveni ha de quedar sense efecte, i cal procedir de nou a la constitució de la Comissió Deliberadora, a fi de tornar a negociar el contingut.

## Article 13

*Clàusula d'inaplicació econòmica*

1. Les empreses que es trobin en situació de pèrdues o d'altres causes reconegudes i constatades pels treballadors i les empreses, mitjançant l'aportació de la documentació presentada davant els organismes oficials (Ministeri d'Hisenda o Registre Mercantil) corresponent als 2 últims exercicis, podran desvincular-se dels compromisos en matèria salarial i de règim econòmic continguts en aquest Conveni.

2. Amb aquesta finalitat, l'empresa ha de lliurar als representants legals dels treballadors o, si no n'hi ha, als mateixos treballadors, la documentació a què es fa referència al paràgraf anterior, i aquests s'han de comprometre a mantenir el secret necessari.

3. En el moment en què l'empresa comunique la seva intenció d'iniciar el procés de negociació al seu si, ho comunicarà necessàriament, a efectes informatius, a la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral del Conveni.

4. A l'efecte de notificació a la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral, aquesta comunicació s'ha de realitzar indistintament a les adreces que figuren a l'article 16 del present Conveni.

5. Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts hauran d'acordar l'aplicació quantitativa d'aquesta clàusula de desvinculació. Aquest procés no pot ser superior a 30 dies.

6. En cas de desacord entre les parts, ambdues ho han de plantejar a la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral, que s'haurà de pronunciar en el termini màxim de 15 dies. En cas de persistir el desacord, l'assumpte es sotmetrà als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. De finalitzar sense acord, se sol·licitarà l'arbitratge

corresponent segons els termes establerts al reglament del TLC. La pregunta sotmesa a arbitratge consistirà en sol·licitar el pronunciament, a si l'empresa reuneix les condicions econòmiques per inaplicar el règim salarial del Conveni, especificant, de ser afirmativa la resposta, els requisits que justifiquin el manteniment de la inaplicació i el temps de manca fins la seva actualització en taules, així com els terminis i temps per a la seva recuperació.

7. A les empreses en què s'acordi l'aplicació de la clàusula de desvinculació s'ha de crear una comissió de seguiment integrada pels representants de les parts, per vetllar pel compliment dels termes de l'acord assolit.

8. La concurrència de les causes que justifiquen aquesta decisió s'haurà d'acreditar, en cas de persistència, anualment. De no ser així, es produirà l'aplicació automàtica del Conveni.

## Article 14

*Subrogació*

En el cas de final, total o parcial, de les concessions de serveis urbans o interurbans regulars (permanents d'ús general) -concessions lineals-, la nova empresa o concessionari que passi a prestar els citats serveis se subrogarà a tots els treballadors, directa o indirectament afectes a l'explotació de l'antic concessionari o prestatari.

## SECCIÓ 4

*Solució de conflictes col·lectius*

## Article 15

*Acord Interprofessional de Catalunya*

Pel que fa a la solució dels conflictes col·lectius que es puguin originar, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors i empreses, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació regulats a l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* de 23 de gener de 1991, com també al Reglament de funcionament del Tribunal Laboral, previst a l'article 3.1 de l'Acord esmentat i publicat al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, N° 2.975, de 19 de setembre de 1999, modificat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, N° 4.071, de 16 de febrer de 2004. Les parts mitjançant acord de la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral podran incorporar els continguts del nou acord interprofessional de Catalunya 2005 quan aquest sigui publicat.

## SECCIÓ 5

*Comissió Paritària*

## Article 16

*Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral*

Es constitueix una Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral per a la interpretació, l'arbitratge, la conciliació i la vigilància del Conveni.

Es compon d'1 president i 12 vocals, 6 dels quals han de ser representants dels treballadors i els altres 6, dels empresaris. El president ha de ser el mateix que el de la Comissió Deliberadora del Conveni. El secretari ha de ser nomenat pel president. Es convoca a les reunions els assessors de les representacions respectives, els quals hi tenen veu, però no vot.

Per a l'adopció d'acords, cal la conformitat d'almenys 8 vocals, en igualtat paritària. Així mateix, aquesta Comissió queda facultada per a modificar el Conveni en el cas d'acord exprés unànime.

A l'efecte de notificació a la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral, aquesta comunicació s'ha de realitzar indistintament a les adreces següents:

Federació Empresarial Catalana d'Autotransport de Viatgers (FECAV), carrer Diputació, 315, principal 1a, 08009 Barcelona; Associació d'Empresaris de Transport Discrecional de Catalunya (AUDICA), c/ Mare de Deu del Coll, 52-54, 08023 Barcelona.; CCOO Federació de Comunicació i Transports, Via Laietana, 16, 2a, 08003 Barcelona; UGT Federació de Transports, Comunicacions i Mar, Rambla de Santa Mònica, 10, 3r, 08002 Barcelona.

Ambdues parts convenen expressament que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni ha de ser sotmès prèviament a l'informe de la Comissió, abans d'iniciar cap reclamació judicial o administrativa.

A més de les funcions esmentades, la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral s'encarrega expressament de:

a) Dur a terme les gestions necessàries per intentar concertar un acord amb un economat laboral a fi d'estendre'n els beneficis als treballadors del sector.

b) Gestionar amb els organismes oficials competents la possibilitat d'atorgar als sindicats alguna mena de participació als exàmens psicotècnics a què els conductors s'han de sotmetre periòdicament.

c) En matèria de Seguretat i Salut en el treball, i quan procedeixi, quan ho sol·licitin les empreses, el CSS o el o els Delegats de prevenció:

Realitzar amb caràcter consultiu i d'acord amb la LPRL, estudis, anàlisis i diagnòstics de les condicions de treball, danys de la salut i implantació de l'activitat i la gestió preventives en el sector.

Elaborar propostes d'actuació per portar a terme accions que actuïn sobre els déficits i problemes detectats, a ser possible amb la col·laboració del CSS o del delegat de prevenció, en aquelles empreses que no comptin amb l'esmentat òrgan paritari i col·legiat. La Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral deurà vetllar perquè les seves funcions no es sollevin o entrin en competència amb les que li corresponguin als CSS i/o els delegats/as de prevenció de les empreses y/o centres de treball, que en última instància son autònoms segon allò establert pel RPRL.

Elaborar plans d'actuació i de xoc, a les empreses d'alta accidentalitat del sector.

Impulsar a les empreses a l'adhesió a programes de promoció del control del tabaquisme, alcoholisme i drogodependència, mitjançant campanyes de sensibilització i formació, així com programes de deshabitació, oferts per les Administracions Públiques competents.

Elaborar plans de formació específica pels treballadors.

Elaborar i difondre criteris generals consensuats per l'avaluació de riscos, la planificació de la prevenció, la vigilància de la salut, els sistemes d'informació i formació, i prevenció de la salut reproductiva.

Mitjançar en les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball, a petició d'ambdues parts.

d) Gestionar davant els organismes competents de l'Administració la possibilitat que algunes malalties característiques dels conductors siguin reconegudes com a malalties professionals.

e) Formular una petició expressa davant els organismes corresponents de la Seguretat Social o mutualitats laborals a fi que es reconegui la pèrdua de visió dels conductors, a partir dels exàmens mèdics corresponents, com a malaltia professional, i que se'ls faciliti, si escau, les ulleres corresponents.

f) Estudiar la possibilitat d'establir caixes de seguretat als vehicles.

g) Emetre informes sobre totes les consultes que li siguin formulades en matèria de seguretat i higiene en el treball.

h) Procedir a estudiar els contractes de caràcter fix discontinu al sector.

i) Estudiar els casos, la durada i els graus de parentiu en què correspon concedir llicències a causa d'intervenció quirúrgica sense hospitalització.

j) Realitzar una gestió davant les entitats asseguradores per intentar aconseguir un preu de pòlissa d'assegurança i unes condicions de cobertura més avantatjoses, en les assegurances que puguin contractar els treballadors per a la cobertura del risc de la retirada temporal del carnet de conduir recollit a l'article 43 del Conveni.

k) S'obre una taula de treball per tractar sobre els aspectes de ocupació i contractació, els acords de la qual seran incorporats directament al text del Conveni.

Les reunions de la Comissió Paritària i Seguretat i Salut Laboral han de ser convocades amb una antelació de 10 dies laborables, tret del cas que, pel fet de ser requerides per un procediment administratiu o judicial, relatiu a una qüestió de la seva competència, sigui necessari que aquesta es pronunciï en un termini més curt.

#### SECCIÓ 6

*Períodes de prova, contractes d'aprenentatge, ocupació i contractació*

##### Article 17

*Períodes de prova*

La durada dels períodes de prova no pot excedir els 3 mesos per al cas dels tècnics titulats o els 2 mesos per al cas dels treballadors que no siguin tècnics titulats.

##### Article 18

*Contractes per a la formació*

En relació als contractes per a la formació contemplats a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, la seva durada no pot excedir els 2 anys, i es poden concertar amb treballadors entre els 16 i els 21 anys d'edat. No obstant això, no s'aplica el límit màxim d'edat si el contracte és per a un treballador minusvàlid.

Aquest contracte no s'aplicarà a les categories professionals englobades al grup 1 de les taules que figuren com a annex del Conveni, ni tampoc a la categoria de conductor.

##### Article 19

*Ocupació i contractació*

Els contractats tenen la consideració d'in-

definit o temporals, segons el tipus de contractació legalment establerta. La contractació del personal s'ha d'ajustar al que disposa la legislació vigent a cada moment.

La durada màxima dels contractes previstos a l'article 15.1.b) del Reial Decret Legislatiu 1/1995, per circumstàncies del mercat, acumulació de feina o excés de comandes, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa, pot ser fins als 9 mesos en un període de 12 o fins als 12 mesos en un període de 18 mesos. En aquest darrer cas, si els contractes es formalitzen per un període inferior i es contracta un altre treballador per al mateix lloc, la durada de tots dos contractes no pot superar el període màxim establert de 12 mesos dins 18.

Per als contractes esmentats anteriorment que durin fins als 9 o fins als 12 mesos i els treballadors dels quals no passin a fixos de plantilla, s'acorda establir una indemnització equivalent a 12 dies de salari real per any treballat, o la part proporcional en cas que el temps treballat sigui inferior a l'any, sempre que la durada del contracte o dels contractes sigui superior a 6 mesos per al mateix lloc i per la mateixa causa.

D'altra banda, s'orienta les empreses perquè emprin la modalitat de contracte a temps parcial per a la cobertura de l'estacionalitat.

##### Article 20

*Contractació indefinida*

En base a l'Acord Interconfederal per a l'estabilitat a l'ocupació, al que van arribar les centrals sindicals CCOO i UGT, amb les patronals CEOE i CEPYME, que té com a objectiu fonamental afavorir la contractació indefinida, els contractes de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, que a partir de 17 de maig de 1998 es transformin a indefinits, els hi serà d'aplicació allò que estableix la Llei 63/1997, de 26 de desembre.

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, la contractació temporal total inclosos els contractes de posta a disposició dels treballadors contractats mitjançant les empreses de treball temporal, restarà limitada a un màxim del 35% sobre el total de treballadors fixos en còmput anual en cada exercici i per centre de treball.

#### CAPÍTOL 2

*Condicions econòmiques*

#### SECCIÓ 1

*Salari conveni*

##### Article 21

*Salari conveni*

L'anterior concepte salari base ha estat substituït pel concepte salari conveni.

El nou concepte engloba els imports corresponents als anteriors conceptes salari base i plus de conveni i s'entendran incloses en la seva definició les mateixes obligacions i drets reconeguts a treballador i empresa en les antigues definicions dels referits conceptes de Salari base i plus de conveni.

D'aquesta manera, el salari conveni inclourà, no només la retribució fixada per unitat de temps a cada una de les categories professionals del sector que es detallen als annexos d'aquest Conveni, sinó també les percepcions abonades com a estímul de l'activitat, la dedicació i l'aten-

ció del treballador al conjunt de feines que componen la comesa que l'empresa li ha assignat, com també del manteniment i de la cura dels vehicles i del material.

##### Article 22

*Hores extraordinàries*

Tenint en compte les característiques especials del sector, les hores extraordinàries per a les diferents categories professionals s'han de pagar d'acord amb les quantitats fixes pactades en aquest Conveni.

Els preus que s'han pactat s'han de pagar independentment del nombre d'hores fetes, de la seva condició i dels diferents complements salarials que cada treballador tingui acreditats.

Tanmateix, per al personal de conducció s'estarà a allò que determina l'article 37 del Conveni, referent al seu còmput de jornada de treball.

#### SECCIÓ 2

*Complement de lloc de treball*

##### Article 23

*Plus de conductor-perceptor*

Amb la consideració de complement de lloc de treball, el conductor-perceptor, és a dir, el conductor que duu a terme simultàniament les funcions de cobrador, percebrà un plus per aquest motiu de l'import de 4,00 euros diàries.

Aquest complement es reporta per dia treballat i proporcionalment a les hores treballades en què s'ha dut a terme la doble funció, simultàniament, de conduir i cobrar.

##### Article 24

*Plus de nocturnitat*

Les hores treballades durant el període comprès entre les 10 del vespre i les 6 del matí, llevat que el salari s'hagi establert atesa la naturalesa nocturna de la feina, tindran una retribució específica establerta a raó d'una quantitat addicional per hora nocturna treballada i amb els imports que s'especifiquen als annexos d'aquest Conveni.

##### Article 25

*Conductors de permís de conduir de la classe B i C*

Els conductors amb permís de conduir de les classes B i C cobraran 12,02 euros menys que l'establert per a la categoria de conductor en concepte de Salari Conveni.

#### SECCIÓ 3

*Complement personal d'antiguitat*

##### Article 26

*Complement personal d'antiguitat*

Aquells treballadors fixos de plantilla, en concepte de complement personal d'antiguitat en la mateixa empresa, tindran dret a percebre els imports fixos que corresponguin, en funció de la seva categoria i del temps de permanència a l'empresa, fins un màxim de 2 biennis i 5 quinquennis establerts per a cada categoria en els annexos d'aquest Conveni.

Cada treballador cobrarà segons el tram d'antiguitat que li correspongui, ara be, dita quantitat es veurà incrementada en el seu cas, amb la quantitat que li pugui pertocar per aplicació del que es disposa a l'article 33 del Conveni.

Els imports corresponents als conceptes de Complement personal d'antiguitat s'incrementaran en un 3% l'any 2006, un 1% l'any 2007, i un 1% l'any 2008.

#### SECCIÓ 4

##### *Complements de venciment periòdic superior al mes*

#### Article 27

##### *Gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal*

Les empreses abonaran als seus treballadors una gratificació extraordinària al mes de juliol i una altra al Nadal, la primera d'elles fins el dia 15 del mes de juliol i la segona abans del dia 22 de desembre, per import de 30 dies de salari resultants de la suma dels conceptes Salari Conveni i Complement personal d'antiguitat corresponents a aquell període.

Si el temps de serveis acreditat pel treballador en la data de pagament de la paga fos inferior a l'any, aquell rebrà la quantitat proporcional al temps treballat.

#### Article 28

##### *Paga de març*

Els treballadors tindran dret a rebre una gratificació extraordinària denominada Paga de març (antiga participació en beneficis) per import de 30 dies de salari, equivalent a la suma dels conceptes de Salari Conveni i Complement personal d'antiguitat, retribuïnt-se a raó dels imports de l'any en curs.

Aquesta paga s'abonarà fins el dia 15 de març de cada any i es reportarà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a aquell en què sigui abonada. D'aquesta manera, els treballadors que a 31 de desembre portin menys d'1 any al servei de l'empresa tindran dret a la part proporcional corresponent al temps treballat.

#### SECCIÓ 5

##### *Abonaments per despeses*

#### Article 29

##### *Dietes*

La meritació i l'abonament de les dietes, sempre que l'empresa no hagi optat per facilitar l'allotjament i menjars al treballador en substitució d'aquelles, es produirà exclusivament als desplaçaments del treballador fora de la seva residència habitual, comptabilitzant-se el temps transcorregut des de la sortida del treballador des del seu centre de treball -considerant-se com a tal, aquell que consti en el seu contracte de treball- fins a la seva arribada.

Donarà dret a la percepció de la dieta sencera la realització d'un servei que obligui al treballador a dinar, sopar i pernoctar fora de la seva residència habitual.

Naixerà el dret a la dieta corresponent al dinar del migdia quan el servei realitzat obligui a efectuar-lo fora de la residència habitual, i en qualsevol cas, quan la sortida del treballador s'efectuï abans de les 12 hores i l'arribada després de les 14 hores. Aquesta forquilla horària s'amplia entre les 12 i les 15 hores exclusivament respecte dels treballadors que efectuïn serveis regulars de transport (d'ús general permanents o temporals) urbans o interurbans, en un radi de fins a 50 km de distància des del punt d'inici o final de la línia assignada.

Naixerà el dret a la dieta corresponent al

sopar quan el servei realitzat obligui a efectuar-lo fora de la residència habitual, i en qualsevol cas, quan la sortida del treballador s'efectuï abans de les 20 hores i l'arribada després de les 22 hores. Aquesta forquilla horària s'amplia entre les 20 i les 23 hores exclusivament respecte dels treballadors que efectuïn serveis regulars de transport (d'ús general permanents o temporals) urbans o interurbans, en un radi de fins a 50 km de distància des del punt d'inici o el final de la línia assignada.

Naixerà el dret a la dieta corresponent a la pernoctació quan el servei realitzat obligui al treballador a pernoctar i esmorzar fora de la residència habitual i, en qualsevol cas, quan per tal motiu la tornada s'efectuï després de les 0 hores.

La dieta nacional sencera té un valor de 21,85 euros per als conductors de línies regulars i de 32,74 euros per als de serveis discrecionals. La seva distribució és la següent: el 10% per a l'esmorzar i el 30% per al dinar, el sopar i la pernoctació, respectivament. L'import de les dietes per als conductors que van a l'estranger és de 65,49 euros. El conductor no té dret al cobrament de dietes si la manutenció i l'allotjament no són a càrrec seu. D'altra banda, en el supòsit que el conductor, per les característiques del país, hagi d'efectuar despeses superiors, caldrà pagar-li la diferència a fi de compensar les despeses que ha fet, prèvia justificació.

Els imports en concepte de dietes reflectits al paràgraf anterior es veuran incrementats en els anys 2006, 2007 i 2008, en la forma establerta a l'article 34 del Conveni.

Aquells treballadors que el dia 25 de desembre treballin una part de la seva jornada entre la franja horària de les 14.00 a les 16.30 hores, i aquells altres que treballin una part de la seva jornada en la franja horària de les 22.00 hores del dia 31 de desembre i les 02.00 hores del dia 1 de gener, percebran una dieta addicional per import de 30,00 euros. Aquestes dietes seran d'aplicació des del moment de la signatura del present Conveni i mantindran el mateix valor durant tota la vigència del Conveni.

#### Article 30

##### *Menyscapte de diners*

1. Els cobradors i els taquillers han de percebre, en concepte de menyscapte de diners, la quantitat de 0,97 euros per jornada treballada efectivament. Quantitat que a partir d'1 de juny de 2005 passarà a ser de 1,20 euros, mantenint-se invariable durant tota la vigència del Conveni. A partir de 31 de desembre de 2008, aquesta quantitat s'incrementarà a 1,50 euros.

2. Independentment del plus del conductor-perceptor, s'acorda que els conductors que, a més, facin la funció de cobradors també han de percebre, en concepte de menyscapte de diners, la quantitat de 0,97 euros per jornada treballada efectivament. Quantitat que a partir d'1 de juny de 2005 passarà a ser de 1,20 euros, mantenint-se invariable durant tota la vigència del Conveni. A partir de 31 de desembre de 2008, aquesta quantitat s'incrementarà a 1,50 euros.

3. Aquesta quantitat, pel seu caràcter d'abonament per despeses, no és objecte de cotització a la Seguretat Social.

#### SECCIÓ 6

##### *Meritació i pagament d'havers*

#### Article 31

##### *Meritació d'havers*

El Salari Conveni que regula l'article 21 d'aquest Conveni per a cadascuna de les categories professionals, es reportarà per dia natural i es deixa de percebre en els casos d'absència al treball als quals no correspongui el dret a percebre retribució; això, amb vista a la màxima simplificació, ja que els seus imports es pacten amb caràcter mensual per a totes les categories professionals que els annexos del Conveni preveuen.

Pel que fa a les situacions d'incapacitat temporal, només es percep la prestació reglamentària, amb l'excepció que preveu l'article 35 del Conveni per al supòsit que regula.

#### Article 32

##### *Pagament d'havers*

El pagament dels salaris i dels complements meritats, com també dels abonaments per despeses, s'ha d'efectuar mensualment i per mesos vençuts, sens perjudici de les bestretes que es pactin en cada cas.

#### SECCIÓ 7

##### *Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa*

#### Article 33

##### *Premi de fidelitat/vinculació*

Quan el treballador havent passat dels 60 anys romangui vinculat a l'empresa percebrà com a compensació a la pèrdua del concepte de premi que hi havia a l'anterior Conveni, una quantitat que percebrà addicionalment a l'antiguitat que li correspongui, per 15 pagues per any, consistent en:

Amb 10 anys de servei a l'empresa, 11,00 euros per paga.

Amb 15 anys de servei a l'empresa, 17,00 euros per paga.

Amb 20 anys de servei a l'empresa, 24,00 euros per paga.

Amb 25 anys de servei a l'empresa, 30,00 euros per paga.

Amb 30 anys de servei a l'empresa, 35,00 euros per paga.

Amb 35 anys de servei a l'empresa, 41,00 euros per paga.

Aquest concepte salarial no serà objecte de la corresponent reducció proporcional de retribucions per al cas en què el treballador redueixi la seva jornada perquè decideixi accedir a la jubilació progressiva.

Als 65 anys, si per qualsevol circumstància, el treballador romangués treballant en l'empresa, perdrà el dret al cobrament d'aquesta quantitat, ja que la mateixa ha estat establerta precisament per estimular la contractació de nous treballadors, mitjançant l'estímul de l'accés progressiu a la jubilació.

#### SECCIÓ 8

##### *Previsions específiques en matèria salarial i revisions salarials*

#### Article 34

##### *Salaris i revisió salarial*

Per a 2005 l'increment serà el resultat de l'augment que tingui l'Índex de Preus al Consum (IPC) estatal establert per l'INE efectivament enregistrat a 31 de desembre de 2005. A aquests efectes l'esmentat increment s'aplicarà de la

següent manera: sobre les taules a 31 de desembre de 2004 definitives ja revisades s'aplicarà l'IPC estatal previst per a 2005, que és el que ja queda recollit en aquest text i les taules annexes. En el cas que l'IPC estatal real a 31 de desembre de 2005 fos superior a l'IPC estatal previst, s'efectuarà una revisió retroactiva des d'1 de gener de 2005, sobre aquells conceptes econòmics sobre els que no s'hagi pactat un tractament diferent, en el percentatge d'excés que pogués resultar d'acord amb la següent operació: IPC estatal real 2005 - IPC estatal previst per 2005.

A l'any 2005, excepcionalment per a totes les categories excepte les de conductors, conductors-perceptors, inspectors, oficial 1a de taller, oficial 2a de taller, auxiliar de ruta i les noves categories, tindran un increment addicional del 0,60%, en les mateixes condicions que ja tenen aquestes categories esmentades, segons acta de la Comissió Paritària de 3 de febrer de 2005.

Per a 2006 l'augment serà de l'IPC estatal real més el 0,50%. A aquests efectes l'esmentat increment s'aplicarà de la següent manera: sobre les taules a 31 de desembre de 2005 definitives ja revisades s'aplicarà l'IPC estatal previst per a 2006 més el 0,50%, que serà el que ja queda recollit en aquest text i les taules annexes. En el cas que l'IPC estatal real a 31 de desembre de 2006 fos superior a l'IPC estatal previst, s'efectuarà una revisió retroactiva des d'1 de gener de 2006, sobre aquells conceptes econòmics sobre els que no s'hagi pactat un tractament diferent, en el percentatge d'excés que pogués resultar d'acord amb la següent operació: IPC estatal real 2006 - IPC estatal previst per 2006.

Per a 2007 l'augment serà de l'IPC estatal real més el 0,75%. A aquests efectes l'esmentat increment s'aplicarà de la següent manera: sobre les taules a 31 de desembre de 2006 definitives ja revisades s'aplicarà l'IPC estatal previst per a 2007 més el 0,75%, que serà el que ja queda recollit en aquest text i les taules annexes. En el cas que l'IPC estatal real a 31 de desembre de 2007 fos superior a l'IPC estatal previst, s'efectuarà una revisió retroactiva des d'1 de gener de 2007, sobre aquells conceptes econòmics sobre els que no s'hagi pactat un tractament diferent, en el percentatge d'excés que pogués resultar d'acord amb la següent operació: IPC estatal real 2007 - IPC estatal previst per 2007.

Per a 2008 l'augment serà de l'IPC estatal real més el 0,75%. A aquests efectes l'esmentat increment s'aplicarà de la següent manera: sobre les taules a 31 de desembre de 2007 definitives ja revisades s'aplicarà l'IPC estatal previst per a 2008 més el 0,75%, que serà el que ja queda recollit en aquest text i les taules annexes. En el cas que l'IPC estatal real a 31 de desembre de 2008 fos superior a l'IPC estatal previst, s'efectuarà una revisió retroactiva des d'1 de gener de 2008 sobre aquells conceptes econòmics sobre els que no s'hagi pactat un tractament diferent, en el percentatge d'excés que pogués resultar d'acord amb la següent operació: IPC estatal real 2008 - IPC estatal previst per 2008.

Dits increments resultaran d'aplicació sobre tots els conceptes econòmics excepte aquells que tinguin un tractament especial, sobre els que s'aplicarà allò expressament acordat, i que són: l'antiguitat, el menyscapte de moneda, l'article 36, l'assegurança de carnet, la dieta especial de Nadal-Cap d'Any i el cànon de negociació.

#### CAPÍTOL 3

##### *Prestacions o millores de caràcter assistencial i indemnitzador*

#### Article 35

##### *Complement a les prestacions per incapacitat temporal (IT)*

En els casos d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la causa de què deriva, que requereixi la intervenció quirúrgica del treballador, amb excepció d'aquelles indicades a la relació acordada que figura com annex a aquest Conveni, les empreses han de pagar un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a què té dret el treballador. Aquest complement consisteix en la diferència entre la quantia de la prestació corresponent i el 100% de la base reguladora de la prestació en qüestió, a partir de la intervenció i durant 15 dies més, com a màxim, un cop hagi abandonat el centre, durant la convalescència.

Per als casos d'accident no laboral, i en els mateixos termes de l'apartat anterior, el període en què les empreses han de pagar el complement esmentat durant la convalescència és de 30 dies.

Les empreses han de completar, igualment fins arribar al 100%, els casos d'accident laboral.

#### Article 36

##### *Indemnització de resultes d'accident de treball per mort, invalidesa permanent absoluta o invalidesa permanent total per la professió habitual*

Les empreses, en els casos de que per accident de treball del treballador resultés la mort, la invalidesa permanent absoluta o la invalidesa permanent total per la professió habitual, hauran d'abonar, directament o si s'escau, mitjançant assegurança constituïda per aquesta cobertura, als drethavents del treballador mort o accidentat, la quantitat total de:

Per mort: 23.000,00 euros.

Per invalidesa permanent absoluta: 24.000,00 euros.

Per invalidesa permanent total per la professió habitual: 20.000,00 euros.

L'empresa haurà d'abonar aquestes quantitats als beneficiaris legalment establerts.

#### CAPÍTOL 4

##### *Jornada laboral, hores estructurals, vacances, treball en dies festius, llicències i excedències*

#### Article 37

##### *Jornada de treball*

##### 1. Condicions generals

La jornada de treball ordinària en còmput anual serà de 1.770 hores de treball efectiu que, a l'empara de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, podran ser distribuïdes de forma irregular en còmput mensual i amb les limitacions que, en el seu cas, s'especificaran a continuació.

Respecte d'aquells aspectes no regulats al present Conveni en matèria de jornada, distribució i duració de la mateixa, s'estarà al que disposi el Reial Decret Legislatiu 1.561/1995 i altres normes de caràcter general que poguessin resultar d'aplicació.

Així mateix, i respecte als períodes de conducció i descans que hauran de respectar els conductors, s'estarà al que disposin els Reglaments de CEE 3820/1985 i 3821/1985, o les normes que els complementin o substitueixin en el futur.

En qualsevol cas, i en virtut de la citada normativa, amb l'excepció dels treballadors que realitzin serveis regulars de transport de viatgers el recorregut dels quals no superi els 50 quilòmetres i/o serveis de transport urbà de viatgers, cap treballador podrà conduir de forma continuada més de 4 hores i mitja sense efectuar una pausa. La duració mínima d'aquesta pausa serà de 45 minuts, que podrà fraccionar-se en interrupcions, de com a mínim 15 minuts cada una, durant cada període de conducció. Aquestes pauses no formaran part del descans entre jornades.

2. Descripció de la jornada de treball del personal de moviment (temps de treball efectiu i temps de presència)

Rebrà la consideració de temps de treball efectiu aquell en què el treballador es trobi a disposició de l'empresari i en l'exercici de la seva activitat, realitzant les funcions pròpies de la conducció del vehicle o altres treballs durant el temps de circulació dels mateixos, inclosos els treballs per a la conservació, neteja i reparació del vehicle quan siguin realitzats pel treballador durant el seu servei, i qualsevol altre treball auxiliar que s'efectuï en relació amb el vehicle, els seus passatgers o la seva càrrega.

Tindrà la consideració de temps de presència aquell en què el treballador es trobi a disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, menjars en ruta o altres similars.

Els temps de presència no podran excedir en cap cas de 20 hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes, i no computaran a efectes de la duració màxima de la jornada ordinària de treball, ni per al límit màxim de les hores extraordinàries.

Per als supòsits en què la durada de la jornada diària continuada superi les 6 hores, per acord exprés i mutu entre l'empresa i la representació dels treballadors, i només en aquest cas, es podran iniciar negociacions en el si de l'empresa per tal de determinar la possible distribució del període de descans no retribuït, amb la finalitat de que es pugui distribuir en el decurs de la jornada.

Les anteriors disposicions en matèria de temps de treball efectiu i de presència resultaran d'aplicació als conductors, ajudants, cobradors i la resta de personal auxiliar de viatge en el vehicle que realitzi treballs en relació amb el mateix, els seus passatgers o la seva càrrega, en serveis tant urbans com interurbans.

3. Còmput de la jornada de treball per al personal conductor

Amb caràcter general, i a l'empara de l'article 34 de l'Estatut dels treballadors, les empreses podran establir la distribució irregular de la jornada en còmput mensual.

En qualsevol cas, es garanteix el còmput d'una jornada mínima diària de 5 hores i, als exclusius efectes de còmput s'estableix com a jornada màxima diària 9 hores i mitja (exclosos expressament, en el seu cas, les hores de participació de jornada).

D'aquesta forma, tot i que la jornada de treball (efectiva o de presència) del treballador tingués una duració inferior a les 5 hores establertes com a mínim, aquest número mínim (5 hores) seria el que es comptabilitzaria com a jornada d'aquell dia. Igualment, si la jornada efec-

tuada durant el dia sobrepassés les 9 hores i 30 minuts, el temps sobrepasat seria considerat en excés o addicional i seria directament abonat com a hora addicional, sense necessitat d'acudir al còmput mensual.

Així mateix, el número d'hores que resultés de la suma de les jornades de treball corresponents a cada dia de treball (amb els límits mínim i màxim abans esmentats) que sobrepassés les 160 hores i 55 minuts mensuals, seria retribuïda, mensualment, en concepte d'hora addicional a raó i en proporció a les següents quantitats:

S'acorda un valor cert i unitari a la retribució de les hores addicionals (les que sobrepassin els límits de càlcul abans establerts, amb independència de la qualificació que aquestes poguessin rebre) que realitzin els conductors (ambdues categories, conductor i conductor-ceptor), de 8,88 euros bruts/hora.

Per al càlcul del valor unitari de les hores addicionals (extraordinàries, de presència o no enquadrables en les anteriors) s'han pres en consideració i ponderat les particularitats del sector i les circumstàncies en què aquestes hores es realitzen, fixant un valor igual per tractar-se d'una mateixa situació o treball, prenent com a referència en tots els casos els mateixos conceptes salarials computables, que remuneren directament el temps efectiu de treball, amb exclusió dels períodes de descans o inactivitat que es retribueixen com a talls, i tot això prenent en consideració i vinculat directament i indissolublement a la resta de l'acord econòmic global i en el seu conjunt pactat al present Conveni.

4. Jornada de treball partida en els serveis discrecionals

Conegudes les especials característiques d'aquest subsector, s'acorda expressament que, a partir de la signatura del present conveni, les empreses puguin aplicar la jornada partida als serveis discrecionals, regulars d'ús especial i turístics, amb les condicions que s'estableixen a continuació.

La partició de jornada tan sols podrà dur-se a terme una única vegada al dia i quan el treballador pugui efectuar el temps corresponent a la partició de la jornada en la seva base de treball habitual.

Així mateix, la duració de la partició de jornada, que no serà inclosa en el còmput diari de la jornada de treball, no podrà ser inferior a 1 hora, ni superior a 4 hores i mitja.

Finalment, i en concepte de compensació de la possibilitat de partició de jornada, quan s'estableixi la jornada partida, el treballador tindrà dret a rebre una quantia proporcional al temps de partició a raó de 3,07 euros bruts/hora.

Les empreses procuraran establir sistemes d'aplicació de la jornada partida de caràcter equitatiu i no discriminatori per al conjunt de la seva plantilla.

#### Article 38

##### *Hores estructurals*

Pel que fa a les hores estructurals, cal atènyer-se a la legislació vigent de caràcter general i, particularment, a l'específica del sector dels transports.

#### Article 39

##### *Vacances*

Tot el personal al servei de les empreses afec-

tades pel present Conveni tindran dret a gaudir d'un període de 30 dies naturals de vacances a l'any.

Els quadres de vacances s'han d'establir entre l'empresa i els representants dels treballadors seguint els criteris de rotativitat i harmonitzant en allò que sigui possible la concessió de les vacances dins dels períodes sol·licitats amb les exigències del servei.

De la mateixa manera, tots els treballadors regits per aquest Conveni tenen dret a una "bossa de vacances" d'acord amb els valors que es detallen als annexos del Conveni, que s'ha de pagar a més tardar durant el mes de setembre.

Aquest import, que s'haurà d'abonar a tots els treballadors en proporció al temps treballat durant el darrer any, es conceptua com a compensació per despeses de desplaçaments vacacionals, tenint la consideració d'abonament per despeses.

#### Article 40

##### *Feina en dies de descans setmanal i festius*

En cas que el treballador hagi de prestar servei el seu dia de descans setmanal o un dia de festa abonable, pot fer el dia compensatori de descans corresponent en el termini dels 30 dies següents o la seva compensació econòmica, avaluada en 1 dia i mig de salari, cas en què ha de cobrar 8 1/2, de la setmana de què es tracti.

En cas que el treballador presti serveis el dia del seu descans setmanal i, a més, aquest dia coincideixi amb festa abonable, li pertocquen 3 dies de salari o 2 de descans compensatori.

#### Article 41

##### *Llicències*

El treballador es pot absentar del treball amb dret a remuneració, sempre que hagi fet un preavís i ho justifiqui, pels motius i el temps següents:

- 17 dies naturals en cas de matrimoni.
- 2 dies en els casos de naixement de fill, malaltia greu, intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització o mort de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Si el treballador s'ha de desplaçar fora de Catalunya, el permís es pot ampliar, per aquest motiu, fins a 3 dies més; en total, doncs, fan 5 dies naturals.
- 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- 1 dia per assumptes privats que no admetin demora, per bé que caldrà sol·licitar el permís amb la màxima antelació, la qual, en tot cas, no ha de ser inferior a 48 hores.
- Consulta al metge especialista, ordenada pel metge de la Seguretat Social: Un màxim de 21 hores laborals per any natural. El treballador haurà de presentar a l'empresa justificant de la remissió al metge especialista, així com, justificació posterior de la assistència al mateix.

g) Les treballadores, per alletament d'un fill menor de nou mesos tindran dret a una hora d'absència a la feina, que podran dividir en dos fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora, a establir per ella amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas de què ambdós treballin. Per acord entre treba-

llador/a i empresa, es podrà acumular l'esmentat període a la baixa maternal.

La parella de fet estable amb un període de convivència mínim de 6 mesos, que acreditat documentalment ser-ho i el període de convivència mínim, al menys mitjançant certificat de convivència i inscripció en el registre corresponent de parelles de fet, tindrà als efectes la mateixa consideració del cònjuge.

En tots aquests casos, el treballador ha de percebre el Salari Conveni i, si s'escau, el Complement personal d'antiguitat.

#### Article 42

##### *Excedències*

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb almenys una antiguitat a l'empresa d'1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 1 any i no major a 5. Amb independència del termini sol·licitat, durant el primer any d'excedència el treballador podrà sol·licitar el reingrés i tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Aquest dret només podrà ser exercitat un altre cop pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per natura, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant de permanent com preadopiatiu, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 1 any, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dues o més treballadors de la mateixa empresa gressin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al què, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest apartat serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació del qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exercixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. Finalitzada la situació d'excedència, ha de tenir lloc la readmissió obligatòria i immediata al lloc de treball en què es prestava el servei abans d'iniciar-la.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en els vacants d'igual o similar categoria a la seva que hagués o es produïssin a l'empresa.

6. La situació d'excedència podrà estendre's a altres supòsits col·lectivament acordats, amb el règim i els efectes que allí es prevegin.

#### CAPÍTOL 5

##### *Prestacions o millores de caràcter social*

#### SECCIÓ 1

*Privació del permís de conduir, multes no imputables al conductor, jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria*

#### Article 43

*Privació del permís de conduir*

Si es produeix la suspensió del permís de conduir per l'autoritat competent mentre es condueix un vehicle de l'empresa i es presta un servei per a l'empresa, i té lloc un accident de trànsit o un accident a causa del servei, cal que continuï percebent el salari que té assignat segons la seva categoria en aquest moment i l'empresa pot assignar-li un altre lloc de treball, d'acord amb les necessitats del servei. Tot això, sempre que la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda a conducció temerària imputable al conductor, ingestió de drogues o alcohol, o omissió del deure de socors en cas d'accident.

A aquells treballadors que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per al seu treball en funció de la seva categoria de conductor, i només per això, prèvia justificació de la contractació de l'esmentada assegurança, les empreses abonaran el cost de la pòlissa, amb un màxim de 50,00 euros anuals.

En el cas que la retirada temporal del carnet de conduir es produís per qualsevol dels motius assenyalats en el paràgraf primer, l'import que percebi el treballador derivat de l'assegurança, en tant que se li manté el salari, tindrà l'obligació d'abonar-lo a l'empresa.

Tanmateix, en el cas de retirada temporal pel carnet el treballador podrà sol·licitar una excedència per al temps que duri la mateixa, amb els mateixos efectes i requisits que recull l'article 42.1 d'aquest Conveni.

#### Article 44

*Multes no imputables al conductor*

En el supòsit que l'autoritat competent o els seus agents imposin una multa a un conductor dins la jornada laboral mentre condueix un vehicle de l'empresa, per causes alienes a la seva voluntat i per necessitats estrictes del servei, l'empresa li ha de compensar l'import íntegrament. Per a això, el conductor està obligat a lliurar el butlletí de denúncia a l'empresa com més aviat millor quan se li notifiqui personalment la denúncia, termini que no pot excedir els 20 dies.

#### Article 45

*Jubilació anticipada a temps parcial i jubilació obligatòria*

Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballador en atur, se estableixen les següents mesures d'estímul a la contractació mitjançant el rejuveniment de les plantilles:

1. S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys sempre que el treballador compleixi amb els requisits per causar dret a pensió.

2. Quan es compleixin els requisits legals per això, les empreses atendran la petició de tots aquells treballadors que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació anticipada. En el cas de que la jubilació sol·licitada sigui la parcial, serà necessari per a la seva concessió que entre empresa i treballador s'arribi a un acord escrit previ pel que fa a la forma en què treballarà el 15% de jornada que es manté.

#### SECCIÓ 2

*Roba de feina, passis de lliure circulació*

#### Article 46

*Roba de feina*

Les empreses han de facilitar uniforme i roba de feina, adequats a les funcions que facin, als treballadors a qui ordenin utilitzar-los.

L'empresa ha de proporcionar, en aquests casos esmentats, tret que entre l'empresa i els treballadors s'acordi altrament, la roba següent:

a) Personal de moviment:

Conductors i/o cobradors:

1 uniforme d'hivern, compost d'1 guerrera o americana, 2 pantalons o faldilles, 3 camises i 1 corbata, amb una durada de 3 anys.

1 uniforme d'estiu, compost de 2 pantalons o faldilles, 3 camises i 1 corbata, amb una durada de 3 anys.

Inspectors: a més dels uniformes esmentats, 1 peça d'abric adequada, amb una durada de 3 anys.

Personal de moviment restant: la mena de roba més adequada d'acord amb la seva funció, que consisteix, en tot cas, en 1 uniforme d'hivern i un altre d'estiu, amb una durada, cada un, de 3 anys.

b) Personal de tallers: 2 granotes, amb una durada d'1 any.

c) El personal que habitualment treballi a la intempèrie se l'ha de proveir de la roba adequada si les condicions climatològiques ho exigeixen.

El còmput de la durada de la roba s'entén sempre en dies naturals, i no s'han de computar a aquest efecte els períodes en què el treballador estigui en situació d'incapacitat temporal.

Així mateix, l'empresa ha de facilitar els distintius o les insígnies corresponents als treballadors a qui ordeni utilitzar-los.

En els casos i en les condicions indicats anteriorment, el personal està obligat a usar els uniformes, la roba de feina, els distintius i les insígnies facilitats per l'empresa, i durant els terminis establerts és responsable del seu ús correcte i del seu deteriorament causat pel mal ús que en faci, amb les possibles responsabilitats que puguin derivar d'aquests fets.

Els treballadors que se'n vagin de l'empresa, sigui quina sigui la causa, han de lliurar tots els uniformes, la roba i els distintius no caducats facilitats per l'empresa, si aquesta ho exigeix.

El que estableix aquest article s'entén sens perjudici del que disposa la normativa sobre seguretat i higiene.

#### Article 47

*Passis de lliure circulació*

Pel que fa als passis de lliure circulació, tenen dret a viatjar gratuïtament als vehicles de les línies regulars de què sigui concessionària l'empresa, proveïts de la corresponent acreditació que serà actualitzada periòdicament, a més del treballador/a el seu cònjuge. Tanmateix, podran viatjar els fills fins a 18 anys, sempre que constin com a beneficiaris a la cartilla de la Seguretat Social del treball, així com els treballadors i treballadores que es jubilin a l'empresa.

No obstant allò que anteriorment es menciona, a aquells serveis que admetin reserva de plaça, amb la finalitat que les empreses puguin programar l'adequació de viatgers al nombre de places disponibles, qualsevol dels beneficiaris del dret a viatjar gratuïtament, haurà de fer la seva reserva i proveir-se de la corresponent autorització o bitllet, amb una antelació mínima de 48 hores. A aquest tipus de servei, cada beneficiari disposarà d'un màxim de 2 viatges complerts d'anada i tornada al mes, no podent coincidir al mateix vehicle més de 2 persones amb dret a viatjar gratuïtament, amb l'excepció que pertanyin a la mateixa unitat familiar, que en aquest cas ocuparan les places necessàries. Les limitacions d'aquest paràgraf no seran d'aplicació quan sobri espai al vehicle al moment de la sortida.

#### CAPÍTOL 6

*Seguretat i salut en el treball*

#### Article 48

*Seguretat i Salut en el treball*

Pel que afecta a la seguretat i salut dels treballadors s'estarà als preceptes establerts a la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, de 8 de novembre de 1995, i totes aquelles disposicions que complementin i desenvolupin la mateixa o aquelles altres que la seva promulgació substitueixi a aquestes, així com a l'Acord, de 21 de juliol de 2004, de recomanacions en matèria de Seguretat Laboral per a la Negociació Col·lectiva a Catalunya, signat entre patronals i sindicats, en els aspectes que aquest acord sigui obligatori per a les parts.

Els treballadors, prèviament a la vigilància de la salut, han de ser informats dels objectius i continguts d'aquesta, que en cas de les revisions mèdiques, s'ha d'haver establert conjuntament els seus objectius i continguts, d'acord amb allò establert a l'article 22 de la LPRL, i que sense contrariar el punt primer de l'esmentat article es pugués plantejar la negativa a efectuar la revisió mèdica, aquesta seria aconsellable que es comuniqués per escrit a l'empresa.

La vigilància de la salut se dirimirà als riscos específics i que han de ser recollits en les avaluacions de riscos de les empreses del sector i els seus protocols contemplaran les orientacions de les autoritats sanitàries, preveient en l'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció, aquell risc que puguin afectar a la reproducció. Per això, les polítiques de prevenció han d'evitar la exposició de les treballadores embarassades i en període de lactància als riscos con-

siderats en els annexos 1 i 2 de la Directiva 92/85/CEE, fent especial insistència en l'exposició a substàncies químiques mutàgenes, teratògenes i cancerígenes, així com aquelles substàncies que produeixen alteracions endocrines i les radiacions ionitzants, aplicant la filosofia del principi de precaució.

Les empreses, prèvia consulta amb el Comitè de Seguretat i Salut, i en tot cas, amb la participació activa dels delegats de prevenció, poden portar a terme els possibles adaptacions de lloc de treball o funcions que es considerin adients, de conformitat amb la normativa de referència, així com, l'establiment de les mesures que incloguin, quan resulti necessari, a més de l'esmentada adaptació, el canvi de lloc de treball quan l'anterior no fos legalment viable, la no realització de treball nocturn o treball a torns, a aquelles treballadores en situació d'embaràs o part recent.

En les qüestions relacionades amb l'hàbit de fumar, es procurarà fomentar el diàleg i l'acord entre les persones que comparteixin l'espai de treball, que en cas de no arribar-se a acord prevaldrà el dret dels no fumadors sobre de les treballadores fumadores. Sempre que sigui possible, s'habilitaran espais de descans per fumadors i es farà ús d'elles segons les pràctiques que estableixin les empreses.

El Comitè de Seguretat i Salut i els delegats de prevenció, seran informats del resultat epidemiològic col·lectiu, considerant, sempre que sigui possible, criteris de seccions, categories professionals, sexe i edat, preservant, en tot cas, la confidencialitat de les dades de salut.

Els conductors de nou ingrès han de passar un reconeixement mèdic, a càrrec de l'empresa, dins dels primers 30 dies de permanència a l'empresa. Atinent als criteris d'actuació preventiva que suposen aquesta mesura, aquest reconeixement mèdic serà obligatori per verificar que el seu estat de salut pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa, tal i com estableixi l'article 22.1 de la LPRL, no podent-se negar a ell el treballador.

Quan, com a resultat de l'examen mèdic inicial, o qualsevol altre posterior realitzat als treballadors de l'empresa, derivat de la vigilància de la salut en relació a l'aptitud del treballador per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, el treballador sigui informat com "no apte" per a la seva feina habitual, es prioritzarà la intervenció sobre les condicions de treball, i, si no fos factible, es valorarà la possibilitat de canvi de lloc de treball, respectant les regles i criteris de la LPRL i les regles i criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

Es considera com a instrument necessari i positiu la participació en l'activitat preventiva en les empreses dels treballadors, els seus representants i els delegats de prevenció, que seran elegits entre els representants dels treballadors d'acord amb la normativa legal. En aquest sentit, la formació en matèria de seguretat i salut dels delegats de prevenció serà considerada com a temps de treball efectiu, en tant es refereixi als riscos de l'empresa o llocs de treball de la mateixa i per al temps que sigui necessari per al compliment de les seves funcions.

En el marc del Comitè de Seguretat i Salut i, en el seu cas, amb els delegats de prevenció, es podrà tractar la modalitat d'organització de la

prevenció, així com, si procedeix, la concertació del servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa.

#### CAPÍTOL 7 Drets col·lectius dels treballadors

##### Article 49 Tauler d'anuncis

A tots els centres de treball, les empreses han de posar a disposició del comitè d'empresa o, si no n'hi ha, dels delegats de personal un tauler d'anuncis, i aquests s'han de responsabilitzar de tot el que s'hi exposi, sempre que ho hagin signat ells o el seu sindicat.

##### Article 50 Assemblees

Els treballadors poden fer assemblees als centres laborals després d'avisar la direcció de l'empresa amb 48 hores d'antelació respecte a la data prevista per fer-la. Pot tenir lloc dins la jornada laboral, però només amb els treballadors lliures de servei. El comitè d'empresa o, si no n'hi ha, els delegats de personal són els responsables del compliment dels requisits anteriors, com també del que pugui passar durant l'assemblea.

##### Article 51 Afil·liació i propaganda

Les empreses han de facilitar als treballadors afiliats a les diferents centrals sindicals les tasques d'afiliació i propaganda dins els centres laborals, sempre que això no dificulti el funcionament normal de l'empresa ni l'organització pràctica de la feina implantada per la direcció.

L'empresa ha de descomptar, a petició del treballador, la quota sindical de la seva nòmina, i l'ha de fer efectiva al compte corrent que el sindicat designi a aquest efecte.

##### Article 52 Seccions sindicals

1. Les empreses que tenen una plantilla superior a 75 treballadors han de reconèixer els delegats sindicals, sempre que el nombre d'afiliats al sindicat ultrapassi el 20% del total de la plantilla.

2. La secció sindical es pot reunir un cop cada 2 mesos al centre de treball, sempre que sigui fora d'hores laborals. Cal avisar-ne la direcció com més aviat millor i sempre abans de 48 hores. La reunió no pot durar més de 2 hores.

3. La direcció reconèixerà el delegat sindical designat per la central sindical com a representant davant seu. Al delegat no li seran d'aplicació les garanties sindicals establertes a l'article 68 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, sense perjudici d'allò que disposa la Llei de Llibertat Sindical.

##### Article 53 Acumulació de crèdit d'hores sindicals

Pel que fa al que disposa l'article 68, apartat e), del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa disposen de 4 hores més respecte a les estipulades en aquest article.

Les hores sindicals es poden acumular, si escau, en una sola persona fins a la quantitat màxima de 60 hores mensuals.

##### Article 54 Cànon de negociació

Totes dues parts acorden que l'import del cànon de negociació a què es refereix l'article 11 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical sigui de 50,00 euros, com a despeses de gestió dels sindicats representats a la Comissió Negociadora del Conveni.

Aquest import s'ha d'abonar d'un sol cop, i les empreses l'han d'ingressar al compte bancari que designin els sindicats per a aquesta finalitat.

A les empreses on hi ha comitè d'empresa o delegats de personal, els treballadors que no desitgin que se'ls descompti el cànon esmentat ho han de manifestar per escrit, abans que passin 30 dies des de la data de publicació del Conveni al DOGC. Una vegada transcorregut el termini establert, les empreses hauran de descomptar de la nòmina dit cànon a tots els treballadors que no paguin la seva quota sindical per nòmina, i ingressar-lo en el compte bancari esmentat anteriorment. Aquest cànon es descomptarà de la nòmina del més de març cadascun dels anys del Conveni.

##### Article 55 Acord patronal - sindicats

Vist el nou contingut dels compromisos i obligacions adquirits per les empreses a través del present Conveni, i essent voluntat d'ambdues parts que aquests compromisos i obligacions siguin respectats en igualtat de condicions per la totalitat dels membres del sector, les patronals i sindicats signants del Conveni acorden que fins 31 de desembre de 2008, les centrals sindicals signants del mateix, disposin d'una quantitat, a càrrec de les empreses del sector, que per a l'any 2005 es xifra en 70.000,00 euros anuals, a repartir entre les mateixes a parts iguals, amb la finalitat de la vigilància i seguiment del compliment del Conveni. Quantitat que s'anirà actualitzant en els anys 2006, 2007 i 2008, en el mateix percentatge que l'augment salarial pactat indicat a l'article 34 d'aquest.

Els 2 treballadors a alliberar seran designats, un per CCOO i un altre per UGT, d'entre treballadors de les empreses incloses a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu. Els treballadors designats podran continuar d'alta a la seves empreses sempre que se arribi a un acord explícit entre les empreses i els treballadors afectats.

Als efectes del compliment d'aquesta clàusula, les empreses afectades per aquest Conveni estaran obligades a efectuar una aportació econòmica, a un número de compte bancari obert "ex profés" per les patronals signants del present Conveni, en els termes, quanties i condicions que acordi la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral i segons estableix aquest article, en funció del nombre d'autocars y/o autobusos de què disposi l'empresa, quantia que serà comunicada a les empreses.

Una vegada acordada per la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral a celebrar simultàniament a la signatura d'aquest text, la distribució i els imports que corresponen a cada empresa sobre la totalitat dels imports estimats a pagar per tota la vigència del Conveni, aquests imports els hi seran comunicats a cada empresa, concedint-les un termini màxim d'1 mes per fer efectiu aquest pagament.

El rebut impagat serà tingut en compte com a element indiciari de incompliment del Conveni, la Comissió Paritària i de Seguretat i Salut Laboral efectuarà un seguiment específic i exhaustiu de les dites empreses, per verificar el compliment fidel de tots els aspectes del Conveni.

En cas d'impagat d'alguna de les empreses després d'haver esgotat totes les possibilitats de cobrament i sempre que les quantitats no arribin per a satisfer l'import total a abonar a les centrals sindicals es procedirà a emetre una nova derrama, per la quantitat que manqui i en proporció a l'aportació que els hi correspongui, sobre les empreses que ja hagin atès el pagament.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Les parts signants valoren positivament la importància del Segon Acord Tripartit de Formació Contínua signat entre les organitzacions patronals i sindicals més representatives.

Per tot això es comprometen a fomentar-la conjuntament.

Amb aquesta fi es crearà una comissió paritària, que tindrà una composició de 8 membres, 4 de la representació empresarial i 4 de la sindical.

La comissió paritària haurà d'establir, de comú acord, les funcions que ha de fer en aquest camp.

2.

2.1 Pel que fa als acomiadaments col·lectius, el període de consultes s'estableix en 30 dies per a les empreses que compten amb comitè d'empresa i de 15 dies per a les empreses que compten amb delegats de personal, llevat d'acord entre les parts, anterior a la fi del termini.

2.2 Dins del període de consultes qualsevol de les parts pot plantejar davant el Tribunal Laboral de Catalunya la seva intervenció en mediació, sense que això signifiqui l'ampliació del termini establert de consultes, ni impedeixi l'aplicació de la corresponent resolució de l'autoritat laboral competent.

2.3 En qualsevol cas, l'empresari no pot executar la seva decisió fins que l'autoritat laboral competent hagi resolt, expressament o per silenci.

2.4 Tant en acomiadaments col·lectius com pel que fa a modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu s'ha de presentar la documentació corresponent a les raons que les motiven, tant si són econòmiques, com tècniques, organitzatives o de producció.

2.5 Pel que fa a la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el període de consultes que ha de precedir la decisió de la modificació, establert a l'article 41.4 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix en 20 dies.

3. Els auxiliars en ruta tindran assignades les funcions contemplades per aquesta categoria al Laude arbitral de 24 de novembre de 2000 substituït de l'Ordenança Laboral de Transports per carretera, essent el seu salari assignat el que figura en la corresponent categoria de les taules salarials annexes.

4. Es recomana que, en la mesura que es pugui, les comunicacions, els anuncis i els avisos que es facin al sector siguin bilingües.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Les diferències derivades de l'aplicació del present Conveni s'hauran d'abonar per les empreses en un termini màxim de 60 dies, a contar des del dia de la signatura del Conveni.

2. L'aplicació de la forquilla horària en matèria de dietes acordada en el Conveni anterior, establerta a l'article 29 per a les empreses on existeixi sentència ferma al respecte, com a conseqüència de la qual s'estiguin abonant dietes, requerirà d'acord exprés entre els respectius comitès i empreses.

3. Quan un treballador d'edat superior a 50 anys causi baixa voluntària a l'empresa, tindrà dret a rebre en concepte de premi de fidelitat/vinculació, i en funció del número d'anys de prestació continuada de serveis en aquella, una compensació econòmica consistent en els següents imports bruts:

Amb 10 anys de servei a l'empresa, 1.226,06 euros.

Amb 15 anys de servei a l'empresa, 1.839,10 euros.

Amb 20 anys de servei a l'empresa, 2.452,13 euros.

Amb 25 anys de servei a l'empresa, 3.065,16 euros.

Amb 30 anys de servei a l'empresa, 3.678,19 euros.

Amb 35 anys de servei a l'empresa, 4.291,22 euros.

Aquestes quantitats s'abonaran en un únic pagament, en la data que el treballador causi baixa voluntària a l'Empresa, sempre que aquesta baixa sigui sol·licitada abans de complir els 65 anys.

Com sigui que en aquest Conveni s'ha suprimit el dret al cobrament del premi de fidelitat/vinculació en el tram entre els 60 i 65 anys i poden haver treballadors que han sobrepassat els 60 anys, i per tant, perdrien un dret que tenien reconegut, tindran dret a l'esmentat premi sempre que sol·licitin la baixa en l'empresa abans dels 65 anys tot i que la mateixa tingui efectes al dia següent de complir els 65 anys. El cobrament d'aquesta quantitat és incompatible amb el cobrament de la millora de la quantia per antiguitat prevista a l'article 33, per això, si el treballador en el termini de 30 dies següents a la publicació del Conveni en el DOGC no manifestés expressament i per escrit la renúncia al cobrament de les quantitats mensuals establertes a l'article 33, se li aplicarà aquest nou sistema, perdent el dret al cobrament de les quantitats corresponents a l'anterior sistema de premi de fidelitat/vinculació. En aquests casos d'aplicació del nou sistema, el treballador tindrà dret a percebre a partir del moment de la signatura del Conveni, les quanties per paga indicades a l'article 33 fins arribar als 65 anys, a més de, arribat als 65 anys, percebre l'import del premi de fidelitat/vinculació indicat en aquesta Disposició Transitòria, en funció del resultat de dividir l'import que correspongui, per 75 i multiplicar-lo per la diferència entre 75 i el número de pagues percebudes pel sistema establert a l'article 33 des de la signatura del Conveni fins els 65 anys.

Les antigues taules del premi, l'import de les quals es mantindrà inalterable fins que decaigui la clàusula, s'abonaran en un únic pagament en els casos en què el treballador hagi renunciat a l'aplicació del nou sistema establert a l'article

33 d'acord amb allò que estableix el paràgraf anterior, en la data que el treballador causi baixa voluntària en l'empresa, sempre que aquesta baixa sigui sol·licitada abans de complir els 65 anys.

Aquesta clàusula romandrà vigent fins l'1 de juny de 2010, data en la que decaurà automàticament.

4. Els imports que figuren a l'article 36 del present Conveni seran d'aplicació a partir de la data de la signatura del mateix, essent vigent fins a les hores els conceptes i quanties establertes a l'anterior Conveni.

5. Com a sistema de cobrament de les quantitats esmentades a l'article 55 del Conveni, els sindicats signants del Conveni, a partir del mes d'octubre hauran de girar un rebut a principi de cada mes, per l'import que els hi correspongui, contra el compte bancari obert ex profés. Tanmateix, el mes d'octubre podran girar un rebut contra el mateix compte bancari, per l'import corresponent als mesos de gener a setembre d'enguany.

#### ANNEX

##### *Relació de petites intervencions quirúrgiques*

Abscés gluti per injecció  
Abscés simple  
Àntrax  
Biòpsia de ganglis  
Bursitis (Higroma)  
Bursitis (Supurada)  
Cos estrany (mena d'agulles o rebaves amb radioscòpia)  
Glàndula paròtida (Desbridament abscess)  
Lipomes (Extirpació)  
Panadissos  
Plàsties cutànies petites  
Quists dentaris i epulis  
Quist sebaci  
Quists tenosinovials  
Torascòpia  
Bartholinitis  
Papilomes i pòlips (Escissió)  
Resecció de llavis (Genitals)  
Desbridament de flemons  
Abscés conducte auditiu  
Abscessos retroauriculars  
Biòpsies  
Infiltracions amb alcohol, etc., per pruija vulvar  
Cos estrany en l'oïda (via natural)  
Paracentesis de timpans unilateral o bilateral  
Ferides de menor quantia (sutures, lligadures, exeresis, cos estrany subcutani, etc)  
Circumcisó  
Mastitits (abscess de mama)  
Biòpsia de coll  
Papilomes, pòlips i quists vaginals (extirpació i escissió)  
Glàndula de Bartholino, abscess, drenatge

## ANNEX 1

## Taules salarials 2005

C: categories professionals; SC: salari conveni; HA: hora adicional.

C	SC	HA	C	SC	HA
<i>Grup 1: personal superior</i>			Controlador PCC tramvia .....	1.200,76	7,63
Cap de servei .....	1.215,40	8,95	Conductor .....	1.118,52	8,88
Inspector principal .....	1.076,71	8,07	Conductor-perceptor .....	1.118,52	8,88
Enginyer llicenciat .....	1.123,43	8,38	Conductor-tramvia .....	1.118,52	8,88
Auxiliar titulat .....	1.031,92	7,76	Cobrador .....	943,82	6,76
ATS .....	986,86	7,41	<i>Grup 4: personal tallers</i>		
<i>Grup 2: personal administratiu</i>			Cap de taller .....	1.118,90	8,38
Cap de secció .....	1.102,49	8,07	Encarregat o contramestre .....	1.050,57	7,87
Cap de negociat .....	1.041,60	7,76	Encarregat general .....	1.007,99	7,60
Oficial de 1a administratiu .....	1.009,59	7,41	Encarregat de magatzem .....	985,72	7,41
Oficial de 2a administratiu .....	962,19	6,77	Cap d'equip .....	1.030,08	7,71
Auxiliar administratiu .....	904,30	6,51	Oficial de 1a .....	1.085,63	7,18
Aspirant administratiu 16 i 17 anys .....	483,18	—	Oficial de 2a .....	1.019,83	6,57
<i>Grup 3: personal de moviment</i>			Oficial de 3a .....	930,15	6,50
Cap d'estació de 1a .....	1.118,35	8,38	Rentador de cotxes .....	909,48	6,50
Cap d'estació de 2a .....	1.007,99	7,60	Mosso de taller .....	899,35	6,50
Cap d'administració de 1a .....	1.118,90	8,38	Aprenent fins a 18 anys de primer any .....	470,49	—
Cap d'administració de 2a .....	1.007,99	7,60	Aprenent fins a 18 anys de segon any .....	470,44	—
Administratiu en ruta .....	943,82	6,70	Aprenent major de 18 anys de primer any .....	528,94	4,45
Taquillers i taquillers .....	943,82	6,77	Aprenent major de 18 anys de segon any .....	588,64	5,08
Factor .....	943,82	6,77	<i>Grup 5: personal subaltern</i>		
Encarregat de consigna .....	943,82	6,77	Auxiliar en ruta .....	735,63	—
Repartidors de mercaderies .....	899,35	6,55	Cobrador de factures .....	916,48	6,84
Mosso .....	899,35	6,55	Telefonista .....	916,48	6,84
Inspector .....	1.200,76	7,63	Porter .....	899,35	6,51
Inspector tramvia .....	1.200,76	7,63	Vigilant .....	899,35	6,51
			Grum de 16 i 17 anys .....	469,80	—

## ANNEX 2

## Taula fons de vacances 2005

C: categories professionals; FV: fons de vacances.

C	FV
<i>Grup 1: personal superior</i>	
Cap de servei .....	238,31
Inspector principal .....	221,85
Enginyer llicenciat .....	227,40
Auxiliar titulat .....	216,45
ATS .....	211,09
<i>Grup 2: personal administratiu</i>	
Cap de secció .....	224,83
Cap de negociat .....	217,64
Oficial de 1a administratiu .....	213,76
Oficial de 2a administratiu .....	208,13
Auxiliar administratiu .....	201,12
Aspirant administratiu 16 i 17 anys .....	151,42
<i>Grup 3: personal de moviment</i>	
Cap d'estació de 1a .....	226,56
Cap d'estació de 2a .....	213,56
Cap d'administració de 1a .....	226,62
Cap d'administració de 2a .....	213,56
Administratiu en ruta .....	205,84
Taquillers i taquillers .....	205,84
Factor .....	205,84
Encarregat de consigna .....	205,84
Repartidors de mercaderies .....	200,67
Mosso .....	200,67
Inspector .....	218,13
Inspector tramvia .....	218,13
Controlador PCC tramvia .....	218,13
Conductor .....	216,13
Conductor-perceptor .....	216,13
Conductor tramvia .....	216,13
Cobrador .....	205,84

C	FV
<i>Grup 4: personal tallers</i>	
Cap de taller .....	226,62
Encarregat o contramestre .....	218,49
Encarregat general .....	213,56
Encarregat de magatzem .....	210,95
Cap d'equip .....	216,17
Oficial de 1a .....	216,16
Oficial de 2a .....	208,03
Oficial de 3a .....	204,33
Rentador de cotxes .....	201,87
Mosso de taller .....	200,67
Aprenent fins a 18 anys de primer any .....	137,24

C	FV
Aprenent fins a 18 anys de segon any .....	137,56
Aprenent major de 18 anys de primer any .....	154,38
Aprenent major de 18 anys de segon any .....	161,61
<i>Grup 5: personal subaltern</i>	
Auxiliar en ruta .....	—
Cobrador de factures .....	202,73
Telefonista .....	202,73
Porter .....	200,67
Vigilant .....	200,67
Grum de 16 i 17 anys .....	145,74

## ANNEX 3

## Taula d'antiguitat 2005

C: categories professionals; 1: 1 bienni; 2: 2 biennis; 3: 2 biennis i 1 quinquenni; 4: 2 biennis i 2 quinquennis; 5: 2 biennis i 3 quinquennis; 6: 2 biennis i 4 quinquennis; 7: 2 biennis i 5 quinquennis.

C	1	2	3	4	5	6	7
<i>Grup 1: personal superior</i>							
Cap de servei .....	38,19	76,37	152,74	229,12	305,49	381,86	458,23
Inspector principal .....	34,74	69,49	138,98	208,46	277,95	347,44	416,93
Enginyer llicenciat .....	35,55	71,10	142,20	213,29	284,39	355,49	426,59
Auxiliar titulat .....	29,42	58,84	117,69	176,53	235,37	294,22	353,06
ATS .....	26,43	52,85	105,70	158,56	211,41	264,26	317,11
<i>Grup 2: personal administratiu</i>							
Cap de secció .....	31,40	62,80	125,61	188,41	251,21	314,02	376,82
Cap de negociat .....	30,07	60,15	120,29	180,44	240,58	300,73	360,88
Oficial de 1a administratiu .....	27,47	54,94	109,88	164,83	219,77	274,71	329,65
Oficial de 2a administratiu .....	25,89	51,79	103,57	155,36	207,14	258,93	310,72
Auxiliar administratiu .....	24,82	49,64	99,28	148,91	198,55	248,19	297,83
Aspirant administratiu 16 i 17 anys .....	16,34	32,68	65,36	98,04	130,72	163,40	196,07

C	1	2	3	4	5	6	7
<i>Grup 3: personal de moviment</i>							
Cap d'estació de 1a .....	31,41	62,82	125,63	188,45	251,26	314,08	376,89
Cap d'estació de 2a .....	27,47	54,94	109,88	164,82	219,76	274,70	329,64
Cap d'administració de 1a .....	31,41	62,82	125,63	188,45	251,26	314,08	376,90
Cap d'administració de 2a .....	27,47	54,94	109,88	164,82	219,76	274,70	329,64
Administratiu en ruta .....	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
Taquillers i taquilleres .....	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
Factor .....	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
Encarregat de consigna .....	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
Repartidors de mercaderies .....	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
Mosso .....	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
Inspector .....	27,49	54,98	109,96	164,94	219,92	274,90	329,87
Inspector tramvia .....	27,49	54,98	109,96	164,94	219,92	274,90	329,87
Conductor .....	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	321,99
Conductor-perceptor .....	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	321,99
Conductor tramvia .....	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	321,99
Cobrador .....	24,84	49,69	99,37	149,06	198,75	248,44	298,12
<i>Grup 4: personal tallers</i>							
Cap de taller .....	31,41	62,82	125,63	188,45	251,26	314,08	376,90
Encarregat o contramestre .....	28,14	56,28	112,56	168,84	225,12	281,40	337,67
Encarregat general .....	27,47	54,94	109,88	164,82	219,76	274,70	329,64
Encarregat de magatzem .....	26,81	53,62	107,25	160,87	214,50	268,12	321,74
Cap d'equip .....	28,77	57,55	115,10	172,64	230,19	287,74	345,29
Oficial de 1a .....	26,83	53,67	107,33	161,00	214,66	268,33	322,00
Oficial de 2a .....	25,89	51,79	103,57	155,36	207,14	258,93	310,72
Oficial de 3a .....	24,97	49,94	99,88	149,81	199,75	249,69	299,63
Rentador de cotxes .....	24,51	49,01	98,02	147,03	196,04	245,05	294,06
Mosso de taller .....	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
Aprenent fins a 18 anys de primer any .....	11,48	22,97	45,94	68,91	91,88	114,85	137,81
Aprenent fins a 18 anys de segon any .....	11,66	23,33	46,65	69,98	93,30	116,63	139,96
Aprenent major de 18 anys de primer any .....	13,90	27,80	55,59	83,39	111,18	138,98	166,77
Aprenent major de 18 anys de segon any .....	15,59	31,18	62,36	93,53	124,71	155,89	187,07
<i>Grup 5: personal subaltern</i>							
Auxiliar en ruta .....	19,36	38,72	77,45	116,17	154,89	193,62	232,34
Cobrador de factures .....	24,83	49,66	99,32	148,98	198,64	248,30	297,96
Telefonista .....	24,83	49,66	99,32	148,98	198,64	248,30	297,96
Porter .....	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
Vigilant .....	24,05	48,10	96,19	144,29	192,38	240,48	288,57
Grum de 16 i 17 anys .....	12,26	24,52	49,03	73,55	98,06	122,58	147,10

## ANNEX 4

## Taula nocturnitat 2005

C: categories professionals; CH: complement per hora de nocturnitat.

C	CH
<i>Grup 1: personal superior</i>	
Cap de servei .....	1,32
Inspector principal .....	1,20
Enginyer llicenciat .....	1,23
Auxiliar titulat .....	1,02
ATS .....	0,92
<i>Grup 2: personal administratiu</i>	
Cap de secció .....	1,08
Cap de negociat .....	1,04
Oficial de 1a administratiu .....	0,95
Oficial de 2a administratiu .....	0,90
Auxiliar administratiu .....	0,86
Aspirant administratiu 16 i 17 anys .....	0,56
<i>Grup 3: personal de moviment</i>	
Cap d'estació de 1a .....	1,08
Cap d'estació de 2a .....	0,95
Cap d'administració de 1a .....	1,08
Cap d'administració de 2a .....	0,95
Administratiu en ruta .....	0,86
Taquillers i taquilleres .....	0,86

## C CH

Factor .....	0,86
Encarregat de consigna .....	0,86
Repartidors de mercaderies .....	0,84
Mosso .....	0,84
Inspector .....	0,95
Inspector tramvia .....	0,95
Controlador PCC tramvia .....	0,95
Conductor .....	0,93
Conductor-perceptor .....	0,93
Conductor tramvia .....	0,93
Cobrador .....	0,86

## Grup 4: personal tallers

Cap de taller .....	1,08
Encarregat o contramestre .....	0,97
Encarregat general .....	0,95
Encarregat de magatzem .....	0,93
Cap d'equip .....	1,00
Oficial de 1a .....	0,93
Oficial de 2a .....	0,90
Oficial de 3a .....	0,87
Rentador de cotxes .....	0,85
Mosso de taller .....	0,84
Aprenent fins a 18 anys de primer any ....	0,40
Aprenent fins a 18 anys de segon any .....	0,41
Aprenent major de 18 anys de primer any .....	0,48
Aprenent major de 18 anys de segon any .....	0,54

## C CH

## Grup 5: personal subaltern

Auxiliar en ruta .....	0,67
Cobrador de factures .....	0,86
Telefonista .....	0,86
Porter .....	0,84
Vigilant .....	0,84
Grum de 16 i 17 anys .....	0,43

(05.277.145)

## RESOLUCIÓ

TRI/3034/2005, de 16 d'agost, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Govern de 14 de juny de 2005.

Vist l'Acord del Govern de 14 de juny de 2005 pel qual s'atorga el permís d'investigació d'hidrocarburs anomenat Reus, de 25.684 ha de superfície, a Enagás, SA,

## RESOLC:

Que es doni publicitat a l'Acord del Govern de 14 de juny de 2005.

## Fets:

—1 En data 7 d'abril de 2003, l'empresa Enagás, SA, presenta una sol·licitud per a un permís d'investigació d'hidrocarburs, anomenat Reus, de 25.684 ha de superfície. Adjunten a la sol·licitud els documents següents:

Antecedents a la sol·licitud del permís.  
Justificació de la capacitat legal, tècnica i econòmicofinancera.

Superfície del permís.  
Mesures de protecció mediambientals, incloent l'abandó i restitució ecològica.

Informe anual de la companyia de l'any 2001.  
Plànol de situació dels permisos.

Sobre tancat on consta el projecte d'investigació.

—2 En data 22 d'abril de 2003, a la vista de la documentació presentada, es requereixen a Enagás, SA, diversos documents i la presentació d'un resguard acreditatiu d'haver ingressat, com a garantia, a la Caixa General de Dipòsits un dipòsit de 0,901518 euros per hectàrea sol·licitada, en aplicació dels articles 16.2.d) de la Llei 34/1998, del sector d'hidrocarburs, i 23.4 del Reglament de la Llei sobre investigació i explotació d'hidrocarburs de 27 de juny de 1974, en la redacció donada per la disposició addicional tretzena de la Llei 31/1991, de pressupostos generals de l'Estat.

—3 En data 26 de maig de 2003, l'interessat efectua el dipòsit preceptiu de 23.154,59 euros (vint-i-tres mil cent cinquanta-quatre euros i cinquanta-nou cèntims), en compliment de les obligacions d'inversió, fiscals, de la Seguretat Social i de restauració, així com del pagament de multes i sancions, i el presenta juntament amb els següents documents:

Esriptura de constitució de la societat.  
Esriptura de canvi de denominació.  
Esriptura de representació del sol·licitant.  
Informe anual de la companyia de l'any 2002.

—4 En data 5 d'abril de 2004, es publica al DOGC núm. 4106 un Edicte pel qual es publica la sol·licitud del permís d'investigació d'hidro-