

# Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

---

## DOGC núm. 4084 - 04/03/2004

---

### DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

- RESOLUCIÓ TRI/423/2004, de 4 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autobusos de Lleida, SA, de Lleida (Segrià), des de l'1.1.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500032). (Pàg. 4433)

[[Sumari](#) || [Índex del sumari](#) || [Diaris Oficials disponibles](#) || [Inici](#)]

---

#### RESOLUCIÓ

TRI/423/2004, de 4 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autobusos de Lleida, SA, de Lleida (Segrià), des de l'1.1.2003 al 31.12.2006 (codi de conveni núm. 2500032).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autobusos de Lleida, SA, de Lleida (Segrià), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels treballadors el dia 26 de gener de 2004, i d'acord amb el que estableixen 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, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

.1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autobusos de Lleida, SA, de Lleida (Segrià), des de l'1.1.2003 al 31.12.2006, al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Lleida del Departament de Treball i Indústria.

.2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Lleida, 4 de febrer de 2004

P. D. (Decret 326/1998, DOGC de 24.12.1998)

Enric Xavier Fort i Castells

Cap del Servei de la Secretaria en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

#### CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Autobusos de Lleida, SA, de Lleida (Segrià), des de l'1.1.2003 al

31.12.2006).

## Capítol 1

Extensió i àmbit del Conveni col·lectiu

### Article 1

#### Àmbit funcional i territorial

El present Conveni col·lectiu regula les relacions laborals entre Autobusos de Lleida, SA, a qui d'ara endavant anomenarem Autobusos i el personal que hi presti serveis.

### Article 2

#### Àmbit personal

Queda sotmès al present Conveni col·lectiu la totalitat del personal que integra actualment la plantilla de l'empresa Autobusos, i també el personal que hi ingressi durant la seva vigència.

### Article 3

#### Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2003 i finalitzarà el 31 de desembre de 2006, independentment de la data de publicació al DOGC.

Pel que fa al termini de denúncia del present Conveni, s'actuarà d'acord amb el que determina l'article 85.2.d) del RD 1/1995, de 24 de març, i s'assenyala, amb aquest efecte, un termini de denúncia de tres mesos anteriors al seu venciment.

### Article 4

#### Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària d'aplicació i interpretació del conveni. Aquesta Comissió estarà composta per quatre membres de les Seccions Sindicals signants del present Conveni i quatre representants de l'Empresa o aquelles persones que legalment els substitueixin en el seu moment.

Correspon a aquesta Comissió conèixer i resoldre en el seu cas, quantes qüestions es puguin plantejar respecte de la interpretació i aplicació d'aquest conveni. El plantejament davant aquesta Comissió del problema corresponent, o en el seu defecte davant el Tribunal Laboral de Catalunya, es considerarà tràmit obligatori previ abans d'accedir a l'autoritat o jurisdicció corresponent.

La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària cada sis mesos i de forma extraordinària dins les 72 hores, a comptar del dia següent al de la recepció de la sol·licitud a petició de qualsevol de les parts signants del conveni. En el supòsit que no se celebri la reunió en aquest termini, es considerarà realitzat el tràmit previ per accedir a l'autoritat o jurisdicció competent.

Les denúncies individuals que puguin suposar una modificació sobre el que s'ha pactat en el conveni, hauran de ser tractades també en la Comissió Paritària.

Reglament de la Comissió Paritària:

1r La Comissió Paritària nomenarà un president i un secretari.

2n Convocatòria amb caràcter nominal de tots els seus membres.

3r El temps utilitzat per a l'assistència a reunions de la Comissió Paritària serà a càrrec de l'empresa (tota la jornada), si la reunió és ordinària, i si la convocatòria és extraordinària, el temps utilitzat serà a càrrec dels convocants, (empresa o treballadors).

4t S'aixecarà acta de tot allò tractat i se signarà per tots els assistents, en finalitzar la reunió.

## Article 5

### Tribunal Laboral de Catalunya

En relació amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, sigui quina sigui la seva naturalesa, s'estarà a allò que estableix l'Acord Interprofessional de Catalunya signat entre els Sindicats CCOO i UGT i la Patronal Foment del Treball Nacional de data 7 de novembre de 1990.

En conseqüència, ambdues parts, es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin suscitar-se i específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en els articles 39 (mobilitat funcional), 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució del contracte de treball), de la Llei de l'Estatut dels treballadors/es 1/1995, de 24 de març.

## Capítol 2

### Organització de l'empresa i del treball

#### Article 6

### Organització de l'empresa i del treball

Tenint en compte que l'organització de l'empresa és l'adequada, i com a conseqüència de les seves característiques peculiars no podrà modificar-se'n la seva estructura orgànica sense la participació de la representació sindical.

L'organització tècnica i pràctica del treball, com també la del descans, correspondrà a la Direcció de l'empresa, dins les normes i orientacions d'aquest Conveni i de les disposicions legals pertinents.

L'Empresa a través dels plans de formació corresponents, fomentarà i incentivarà la formació dels seus treballadors, en tots els grups i categories.

#### Article 7

### Ingressos, contractacions

Per ingressar a l'empresa els aspirants hauran de reunir les següents condicions:

a) Ser espanyol o estar equiparats a aquests, a efectes laborals conforme a les lleis o tractats internacionals vigents.

- b) Tenir la capacitat física o psíquica necessària per exercir el càrrec al que aspiren, provada a través dels serveis mèdics de l'empresa o concertats.
- c) Estar en possessió dels certificats d'estudis o coneixements que exigeixin les lleis vigents.
- d) No estar subjecte a cap de les incompatibilitats que determinen les lleis vigents.
- e) Haver complert l'edat de setze anys. Per a aquelles categories que per les seves característiques particulars requereixin una edat superior a l'esmentada, aquesta es determinarà en el moment de la convocatòria.

L'ingrés a l'empresa Autobusos serà realitzat mitjançant una sol·licitud per escrit dirigida a la Direcció de l'empresa, i s'efectuarà mitjançant oferta local d'acord amb els criteris que estableixin conjuntament la Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, de conformitat amb les disposicions legals sobre la matèria. Les bases i programes es faran públics en els taulers d'anuncis de l'empresa i organismes públics d'intermediació laboral.

En la redacció de les bases, programes, valoració, realització i qualificació de les proves d'accés, que podran ser psicotècniques, de coneixements teòrics i/o pràctics, sobre el lloc de treball que correspongui, hi participarà el Comitè d'empresa.

Qualsevol vacant, o nou lloc de treball, serà proposat i presentat a tota la plantilla i tot el personal de l'Empresa, tindrà opció al mateix.

La Comissió mixta qualificadora estarà composta per dos membres designats per la Direcció de l'empresa, un dels quals actuarà com a president i dos treballadors/res, designats pel Comitè d'empresa. De mutu acord, s'elaborarà el programa de matèries que s'exigiran en els exàmens.

En cas d'empatar en la puntuació, prevaldrà l'antiguitat i, en el supòsit que encara estiguin empatats, es decidirà pel vot de qualitat del president.

#### Contractacions

Els treballadors/res que superin els 18 mesos de treball efectiu a l'empresa es quedaran, en el moment de la renovació del contracte, amb caràcter indefinit i ingressaran en la plantilla fixa d'Autobusos.

En compliment a l'establert a la Llei 1/91, de 7 de gener sobre drets d'informació dels representants dels treballadors/res en matèria de contractació, Autobusos lliurarà al Comitè d'empresa còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, a excepció feta dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els que, només, haurà de notificar la seva celebració al Comitè d'empresa.

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte, excepció feta del número del document nacional d'identitat, el domicili, l'estat civil, i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei Orgànica 1/82, de 5 de maig, pogués afectar a la intimitat personal.

Els contractes individuals no podran contenir clàusules de cap tipus que signifiquin vulneració de l'acordat lliurement per les parts en aquest conveni, especialment en allò que fa referència als grups i funcions professionals, condicions de treball i remuneració econòmica.

#### Contracte de formació

S'estarà a allò que es preveu i regula en el Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig, sobre mesures urgents per a la millora del mercat de treball, i altres reglaments que ho desenvolupin.

#### Empreses de treball temporal

En la contractació de serveis de les empreses de treball temporal s'estarà a allò que estableix la Llei 14/94; RD 4/1995 i altres disposicions concordants que en el futur les complementin.

#### Períodes de prova

El període de prova per al personal titulat serà de sis mesos, per als tècnics dos mesos i per la resta del personal dos mesos.

#### Acomiadaments

En el supòsit de que per circumstàncies de caràcter econòmic, organitzatiu o tècnic fessin que l'empresa hagués de plantejar-se l'acomiadament individual, plural o col·lectiu de treballadors/res, aquesta convocarà en els termes previstos en l'article quart d'aquest conveni la Comissió Paritària on aportarà tota la documentació que justifiqui els seus plantejaments per tal que pugui ser estudiada per la representació dels treballadors/res. El període de consultes tindrà una durada de trenta dies, durant el qual l'empresa no podrà executar cap acomiadament sense l'acord de la representació dels treballadors/res. Passat aquest temps, l'empresa podrà executar l'acord, sense perjudici de que les parts es sotmetin al procediment de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya i del Jutjat del Social si fos procedent.

#### Article 8

##### Classificació i definició del personal

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents categories professionals que poden ser assignades al personal, d'acord amb la comesa i funcions efectivament realitzades.

Donat el seu caràcter enunciatiu, la definició de les funcions que es fa en aquest article no podrà ser esgrimida en contra del personal que ja formi part de la plantilla, per bé que podran ésser exigides com a requisit d'entrada per al personal de nou ingrés. S'endegaran per ambdues parts els plans de formació necessaris per a posar al dia el personal.

El personal es classifica segons la seva permanència i segons les seves funcions.

##### Classificació del personal segons les funcions

El personal d'Autobusos es classificarà en els grups professionals següents:

- A. Personal superior i personal tècnic
- B. Personal d'administració
- C. Personal de moviment
- D. Personal de taller
- E. Personal auxiliar

#### A. Personal superior i personal tècnic

Aquest grup constarà de les categories professionals següents:

A.1. Cap de serveis

#### B. Personal d'administració

Aquest grup constarà de les categories professionals següents:

B.1. Cap de negociat

B.2. Oficial de primera

B.3. Oficial de segona

B.4. Auxiliar

#### C. Personal de moviment

Aquest grup constarà de les categories professionals següents:

C.1. Cap d'inspecció

C.2. Inspector

C.3. Conductor agent únic

#### D. Personal de taller

Aquest grup constarà de les categories professionals següents:

D.1. Cap de taller

D.2. Cap d'equip taller

D.3. Oficial de primera

D.4. Oficial de segona

D.5. Oficial de tercera

D.6. Renta-cotxes

D.7. Aprenent

#### E. Personal auxiliar

Aquest grup constarà de les categories professionals següents:

E.1. Auxiliar suport treballs varis

Definició de les funcions

### A.1. Cap de serveis

És aquella persona que amb iniciativa pròpia i dins les normes dictades per la Direcció de l'empresa, exerceix funcions de comandament, organització i coordinació de tots els serveis en que es pugui estructurar l'empresa.

### B.1. Cap de negociat

És aquella persona que sota la dependència de la direcció o un altre de superior categoria, i al davant d'un grup de personal administratiu, dirigeix la tasca del seu negociat, sens perjudici de la seva participació personal en el desenvolupament del treball, responent a la correcta execució dels treballs del personal que té subordinat i té coneixements d'informàtica a nivell d'operador.

### B.2. Oficial de primera

És aquella persona que sota les ordres del cap de negociat o altre de superior categoria, i sota la seva pròpia responsabilitat realitza amb la màxima perfecció burocràtica, treballs que requereixen iniciativa pròpia, i que té coneixements administratius i d'informàtica a nivell d'operador, duent a terme les tasques derivades de la gestió administrativa com: comprovació de documents, redacció, càlcul numèric, informació personal o telefònica, mecanogràfica, etc.

### B.3. Oficial de segona

És aquella persona que sota les ordres del cap de negociat o altre de superior categoria, i sota la seva pròpia responsabilitat realitza amb la màxima perfecció burocràtica, i que té coneixements administratius i d'informàtica a nivell d'operador, duent a terme les tasques derivades de la gestió administrativa com: comprovació de documents, redacció, càlcul numèric, informació personal o telefònica, mecanogràfica, etc.

### B.4. Auxiliar

És aquella persona que té coneixements mecanogràfics i d'informàtica a nivell d'usuari, i desenvolupa tasques de mecanografia, correspondència, transcripció i còpia literal de documents, arxiu, fitxer, i manipulació general d'equips d'oficina, de registre i similars, sota la supervisió d'un superior.

### C.1. Cap d'inspecció

És aquella persona que amb iniciativa i responsabilitat té al seu càrrec l'organització i explotació del servei del parc de vehicles de l'empresa, distribuint el personal i el material, entrades i sortides dels mateixos, així com quantes funcions es relacionen amb les esmentades.

Forma part activa del servei d'inspecció tant en serveis com en torns.

### C.2. Inspector

Integren aquesta categoria els que, sota la dependència de Direcció d'Inspecció, tenen comandament directe sobre els CAU, amb l'encàrrec de vetllar per l'adequat funcionament dels serveis en les línies que tenen assignades, supervisant l'activitat dels CAU, verificant i comprovant l'exacte compliment de les funcions assignades als esmentats agents, informant al seu cap immediat de les anomalies que observi, prenent les mesures d'urgència que estimi convenients en els casos d'alteració del trànsit o d'accidents, encarregant-se de mantenir el correcte comportament del personal a les seves ordres, revisant i controlant els títols de transport (bitllets) en l'interior dels autobusos i tenint, en definitiva, l'obligació de fer acomplir totes les normes de prestació i utilització del servei.

### C.3. Conductor agent únic

És aquella persona que amb carnet de conduir adequat realitza les funcions assenyalades per al conductor i està obligat al control de viatgers, tenint per missió la de cobrament de títols de viatge, havent de formular el corresponent full de ruta i la liquidació diàriament.

#### D.1. Cap de taller

És aquella persona que amb capacitat tècnica precisa, té

iniciativa i responsabilitat, tenint al seu càrrec la direcció del taller, el control del magatzem, ordenant i vigilant els treballs que realitza el personal a les seves ordres, tant en la seva dependència com fora d'ella, i que es relacionen amb l'empresa.

Disposarà de carnet tipus D. Així mateix serà el responsable del control de les empreses externes i de la gestió dels objectes perduts.

#### D.2. Cap d'equip taller

És aquella persona que sota les ordres directes del cap de taller, pren part personal en el treball, al temps que dirigeix i vigila un determinat grup que es dedica a treballs de la mateixa naturalesa o convergents en una tasca comuna. En absència del Cap de Taller assumirà les seves funcions.

#### D.3. Oficial de primera

És aquella persona que amb total domini del seu ofici i amb capacitat per a interpretar plànols de detalls, realitza treballs que es desenvolupen al servei de l'empresa, i requereixen la major cura no només amb rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de material, disposant del carnet de la classe "D" per poder fer desplaçaments i proves dels vehicles de l'empresa. En absència del Cap d'equip assumirà les seves funcions.

#### D.4. Oficial de segona

És aquella persona que amb els coneixements teòric-pràctics de l'ofici adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o en la llarga pràctica del mateix, realitzen treballs corrents amb rendiments correctes que es desenvolupen al servei de l'empresa, podent entendre els plànols i croquis elementals, disposant del carnet de la classe "D" per poder fer desplaçaments i proves dels vehicles de l'empresa.

#### D.5. Oficial de tercera

És aquella persona que provenint d'aprenent amb coneixements generals de l'ofici i prèvia prova, pugui realitzar els treballs elementals amb rendiments correctes que es desenvolupen al servei de l'empresa, disposant del carnet de la classe "D" per poder fer desplaçaments i proves dels vehicles de l'empresa.

En properes incorporacions en les categories de: Oficial de 1a, Oficial de 2a i Oficial de 3a, s'exigirà la formació de FPII o l'equivalent en el seu moment, o bé experiència contrastada d'un any en la mateixa categoria.

#### D.6. Renta-cotxes

És aquella persona que té la comesa de sotmetre a una escrupolosa neteja externa i interna dels cotxes que se'ls hi confiïn, efectuant en ells a més del rentat les operacions complementàries de

l'assecat i el poliment.

#### D.7. Aprenent

És aquella persona que a tot a l'hora que presta els seus serveis aprèn l'ofici, preparant-se per assolir la categoria d'oficial de tercera un cop finalitzat el seu aprenentatge que es fixa en un període de dos anys.

#### E.1. Auxiliar suports treballs variis

És l'auxiliar que te la missió de realitzar encàrrecs dins i fora del local, tant en caràcter oficial com els que puguin evitar absències d'altre personal de superior categoria.

Tindrà cura de l'ordre i policia dels locals i realitzarà petites tasques com recompte de vals, vigilància de portes, atenció i preparació de locals per reunions i altres treballs elementals per ordre del personal superior.

Col·laborar en les tasques de taller, servei, manteniment i administratives que li siguin encomanades.

Notes:

L'empresa, sempre que les necessitats de l'explotació ho requereixin, informará prèviament a la Comissió Paritària d'aquest conveni de la substitució de les categories professionals anteriorment expressades o la creació d'altres de noves. L'informe degudament justificat, assenyalarà les característiques necessàries per a perfilar i concretar les innovacions que contingui.

Cada definició recull els trets fonamentals de la categoria que defineix, sense esgotar les seves funcions, i compren, en general, les que corresponen als coneixements que la caracteritzen, i en tot cas seran sempre complementades per les normes de caràcter intern dictades per l'empresa, previ informe al Comitè d'empresa.

El personal d'Autobusos podrà realitzar funcions d'una altra categoria que pertanyi al seu mateix grup professional i que no exigeixi coneixements essencialment distints als indicats, sempre que així ho requereixin les circumstàncies, quan l'índex d'activitats de la comesa a desenvolupar en la jornada no faci precisa l'existència d'una altra persona o per a complementar l'activitat normal exigible.

Treballs de superior i inferior categoria.

El personal d'Autobusos que realitzi funcions de categoria superior a les que corresponen a la categoria professional que tingués reconeguda, per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Contra la negativa de l'empresa i previ informe del Comitè, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan es realitzin treballs de categoria superior, però no procedeixi legal o convencionalment l'ascens, el treballador/a tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa precisés destinar a un treballador o treballadora a tasques corresponents a categoria inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i comunicant-ho al Comitè d'empresa.

## Article 9

### Plantilla

És el resultat d'adequar els llocs de treball a les necessitats del servei i a les estructures òptimes del seu desenvolupament. Així doncs, la plantilla ha de ser la necessària per poder complir en cada moment els objectius de funcionament del servei.

L'empresa establirà anualment, com a màxim, la plantilla general del seu personal fix i la de cadascuna de les seves dependències, d'acord a les necessitats previstes per al normal desenvolupament de la seva explotació en el decurs de l'any corresponent.

Tant la plantilla general com la de cada dependència es fixarà numèricament per categories professionals.

Les plantilles respectives a establir per l'empresa es notificaran al Comitè d'Empresa dins dels últims tres mesos de cada any, per a que aquest formuli en el termini d'un mes els suggeriments que estimi oportuns, l'esmentada informació s'inserirà en el tauler d'anuncis, ajustant-se a allò previst en la Llei de Protecció de Dades.

Les dades a aportar seran:

- . Nom i cognoms
- . Data de naixement
- . Categoria
- . Antiguitat efectiva en l'empresa
- . Antiguitat en la categoria
- . Data en que es percebrà el pròxim augment per antiguitat.

## Capítol 3

### Règim econòmic

## Article 10

### Salari

Per a l'any 2003: l'increment salarial del conveni serà del 4% sobre tots els conceptes econòmics inclosos en aquest conveni.

Per als anys 2004 - 2005 i 2006 l'increment salarial a aplicar serà de l'IPC previst més una clàusula de revisió sobre l'IPC real.

Salari base: serà el que s'estableix per a cada categoria professional a l'annex número 2 d'aquest Conveni. Servirà, a més a més, per al càlcul de les pagues extraordinàries.

El salari que es percebi de forma mensual es calcularà a raó de 30 dies per mes, i el que es percebi de forma diària es calcularà a raó dels dies de cada mes, i s'abonarà el dia 1 del següent mes per

transferència bancària. Es comunicarà en el tauler d'anuncis i es tancaran les hores el darrer diumenge del mes, sempre que no coincideixi amb la fi del mes.

## Article 11

### Antiguitat

El complement personal d'antiguitat s'aplicarà i es calcularà d'acord amb: el primer bienni al 5,5%, el segon bienni al 6% i la resta de triennis al 7% cadascun, fins a un límit del 60% per aquest concepte.

## Article 12

### Gratificacions extraordinàries

Queden establertes les gratificacions extraordinàries següents per a tot el personal de l'empresa, que es rebran independentment que s'hagi vist afectat o no per algun procés d'IT:

#### Gratificació de Nadal

#### Gratificació de juny

#### Gratificació de març

S'abonarà per un import de 30 dies de salari base per aquest Conveni, més l'import de l'antiguitat corresponent.

Aquestes gratificacions extraordinàries es faran efectives el 15 de desembre, 15 de juny i 15 de març, respectivament.

## Article 13

### Complements diversos

A) Plus de conductor agent únic. Als conductors que simultàniament efectuïn cobrament manual i verifiquin i ingressin diàriament les liquidacions se'ls abonarà la quantitat, en concepte de plus de conductor agent únic i plus de liquidació i percepció, que s'indica en la corresponent columna a1 i a2 de la taula salarial de l'annex número 2 d'aquest Conveni.

B) Els inspectors percebran un plus d'acord amb la taula salarial de l'annex número 2 d'aquest conveni en concepte d'inspecció i control.

C) El plus de gestió del personal administratiu també es detalla en la taula salarial de l'annex número 2 d'aquest conveni.

D) Plus personal de taller segons la taula salarial de l'annex número 2 d'aquest conveni.

E) Menyscapte de diners. Als conductors agents únics se'ls abonarà per aquest concepte la quantitat segons la taula salarial de l'annex número 2 d'aquest Conveni.

Els complements assenyalats en els apartats anteriors d'aquest article s'abonaran, també, al personal que en el seu cas correspongui, durant el període de vacances.

F) El personal que treballi en diumenges o dies festius percebrà la quantitat segons la taula salarial

de l'annex número 2 d'aquest Conveni, per festiu treballat, independentment de la resta d'emoluments.

G) L'empresa abonarà la quantitat, segons la taula salarial de l'annex número 2 d'aquest Conveni, anuals a tots els seus treballadors/res, en concepte de borsa de vacances, que es pagaran en la nòmina del mes de setembre.

H) Plus de nocturnitat. Les hores treballades durant el període comprès entre les 22'00 i les 6'00 hores, llevat de que la feina sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25% del salari base.

I) Plus de jornada partida. A partir de l'1 de gener de 2003, el personal dels grups professionals de moviment, taller i administració percebran la quantitat de 7.93 euros diaris per dia treballat en jornada partida.

J) Plus salarial d'assistència diari: consistent en un import per dia efectivament treballat de 5.68 euros com a contraprestació pels 196 minuts setmanals (32,66 minuts diaris) de l'excés de jornada ordinària efectivament treballada.

## Capítol 4

Jornada laboral, descansos, hores extraordinàries i vacances

### Article 14

Jornada de treball

La jornada ordinària per a tot el personal de l'empresa serà de 35 hores setmanals a partir del 31.12.2002.

Personal d'administració: 60% jornada continuada i 40% jornada partida.

Personal de moviment: 90% jornada continuada i 10% jornada partida, ampliable per a casos extraordinaris fins un 20% de la jornada partida.

Personal de taller: 100% jornada continuada.

Personal de moviment

La jornada partida la farà preferentment el personal que voluntàriament ho manifesti per escrit i per un període no inferior a un any. En el cas que no n'hagués, es cobriria per estricte ordre invers d'antiguitat a l'empresa.

Quant al descans setmanal previst a la legislació vigent, d'acord amb la representació dels treballadors/res, serà d'un dia de descans a la setmana.

Les hores de treball del personal de moviment es realitzaran així mateix, amb una projecció de 1564 hores i 50 minuts que es distribuïran diàriament i en setmanes de 6 dies laborables i 1 dia de descans a raó de 38 hores 44 minuts setmanals, permetent l'esmentat total anual disposar d'un període complementari de descans de 30 dies naturals distribuïts en dos períodes de 15 dies naturals cadascun, que es diu còmput ( en endavant "període complementari de descans").

El calendari del període complementari de descans, es fixarà de mutu acord entre la direcció de

l'empresa i els representants dels treballadors/es, una vegada acordat, l'empresa no el podrà modificar unilateralment.

Al personal que hagi estat en règim d'IT, permisos no retribuïts o en suspensió de sou i feina, se li descomptarà del proper període complementari de descans de la forma següent:

Cada 10 dies, 1 dia de reducció de període complementari de descans i/o la part proporcional en hores que li correspongui.

Per al personal en jornada continuada, i mentre continuï en vigència l'actual sistema de treball, aquest descans serà del temps d'una volta completa, independentment del temps que s'utilitzi en fer-la i tindrà també la consideració de treball efectiu a tots els efectes.

Per a tot el personal de l'empresa

Per al personal CAU la jornada mínima serà de 6 hores 27 minuts.

Per al personal de taller la jornada mínima serà de 7 hores.

Per al personal d'administració la jornada mínima serà de 7 hores.

Per al personal d'inspecció la jornada mínima serà de 7 hores.

El descans entre jornades serà de 12 hores ininterrompudes com a mínim, i quan per necessitats de l'empresa no es poguessin complir, les minves d'aquest, s'abonaran segons la taula salarial annexa número 2 d'aquest conveni.

El personal de taller i administració gaudirà d'un descans setmanal de dos dies complets (dissabtes i diumenges).

Els horaris del personal de taller, d'oficines, serà el que es fixa en l'annex número 1, adjunt a aquest conveni.

Els torns seran rotatius entre tot el personal, tant pel que fa a línies com a torns de treball amb una periodicitat mensual.

En el cas que algun treballador/a desitgi canviar el torn, ho haurà de comunicar personalment i per escrit a les oficines de l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores.

Es confeccionarà un calendari de festes i descansos, de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/res, en un termini màxim de tres mesos.

Quan per circumstàncies extraordinàries no es pogués gaudir dels descansos setmanals i festes de caràcter retribuït i no recuperable en el dia assenyalat pel quadre de servei o calendari laboral, es percebrà un plus segons la taula salarial de l'annex número 2 d'aquest conveni, en compensació a 6 hores 27 minuts treballats, pagant-se el seu excés en hores extraordinàries.

La distribució, per part de l'empresa de tots els treballs a realitzar en períodes de descans del personal s'inspiraran en els principis de rotativitat, voluntarietat i proporcionalitat, donant compte al comitè d'empresa amb una periodicitat mensual, fent constar el nom del treballador/a, el servei realitzat i el dia.

Per tot el personal que realitzi jornada continuada s'estableix un descans durant la jornada de 20

minuts com a mínim, que tindrà la consideració de treball efectiu a tots els efectes.

#### Modificació de les condicions de treball

Les condicions de treball fixades en aquest article han estat lliurement pactades per les parts i responen idòniament a les necessitats del servei públic que dona l'empresa. L'empresa es compromet a no modificar unilateralment el sistema d'horaris i treball. Cas de que per circumstàncies tècniques, de política comercial, econòmiques, etc., l'empresa vegi la necessitat de modificar-les, abans de fer-ho, obrirà un període de consultes amb la representació dels treballadors/res d'aquest conveni que es convocarà d'acord amb les condicions estipulades en l'article quart i que tindrà una durada no inferior a 30 dies, durant els quals l'empresa haurà d'aportar l'oportuna documentació que justifiqui el canvi desitjat. Passat aquest temps, l'empresa podrà executar l'acord, sense perjudici que les parts es sotmetin al procediment de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya i del Jutjat del Social si fos procedent.

#### Article 15

##### Hores extraordinàries

Si s'hagués de perllongar la jornada, en atenció al servei que desenvolupa l'empresa, es tindrien en compte les normes que regulen la matèria.

Per al personal de moviment tindran la consideració d'hores extraordinàries les que ultrapassin les pactades setmanals havent-se de compensar econòmicament.

S'abonaran en la quantia que s'estableix amb valor o import pactat per a cada categoria en la columna corresponent de l'annex número 2, adjunt en aquest conveni.

#### Article 16

##### Vacances

Tots els treballadors de l'empresa tindran dret a 30 dies naturals de vacances, llevat els qui hagin entrat durant l'any, que el seu nombre de dies serà proporcional a la data d'entrada a l'empresa.

El calendari de vacances es fixarà de mutu acord entre la Direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/res. Un cop acordat, l'empresa no el podrà modificar unilateralment.

El treballador/a coneixerà el període de vacances que li correspongui amb, al menys, dos mesos d'antelació.

#### Capítol 5

##### Salut laboral

#### Article 17

##### Prevenió de riscos laborals

La seguretat i la salut en el treball constituirà un objectiu constant i preferent per a Autobusos, a fi de prevenir o evitar, en la mesura del possible, els accidents de treball i les malalties professionals i aconseguir òptimes condicions d'higiene i ergonomia en el treball dels seus treballadors/es.

L'empresa facilitarà una revisió mèdica anual i voluntària per a tot el personal, aquesta revisió haurà de realitzar-se fora de la jornada de treball.

Autobusos estarà al que preveu la Llei 31/1995, de 08.11.1995, sobre prevenció de riscos laborals, i el reglament que la desenvolupa i disposicions concordants que puguin complementar-la.

El treballador podrà absentar-se del seu lloc de treball, sempre complint les normes de seguretat i prèvia comunicació al seu immediat superior.

## Capítol 6

Premis, faltes i sancions

### Article 18

Secció primera: premi de permanència

Tots els treballadors d'Autobusos, tindran dret a percebre les següents quantitats en concepte de premi:

- a) Al consolidar trenta anys de servei efectiu, s'abonarà el 150% del salari base corresponent a 30 dies.
- b) Al consolidar trenta-cinc anys de servei efectiu a l'empresa, s'abonarà el 75% del salari base corresponent a 30 dies.
- c) Al consolidar quaranta anys de servei efectiu, s'abonarà el 50% del salari base corresponent a 30 dies.

Aquesta última quantitat serà incrementada en un 7% per cada any o fracció que li falti al treballador o treballadora afectats fins aconseguir l'edat de jubilació que amb caràcter general recull l'article 22 d'aquest conveni i s'abonarà fraccionadament cada any.

Les quantitats corresponents a les tres modalitats del premi de permanència s'abonaran d'ofici per l'empresa en la nòmina corresponent als mesos de juny i desembre del semestre natural en el que es consoliden els períodes establerts com a premissa per la seva acreditació.

Es podran establir altres premis per actuacions en casos concrets tals com prevenció d'accidents, rapidesa en la urgent prestació d'auxili, la conservació del material, tracte correcte amb els altes companys, o amb els usuaris del servei, i així com en la col·laboració i introducció de millores que repercuteixin en l'increment de la producció o millora de l'economia de l'empresa, aquests premis consistiran en:

- a) Cancel·lació de notes desfavorables en l'expedient personal.
- b) Cartes de felicitació.
- c) Augment dels dies del gaudir de vacances, sense minva en el seu salari.

La concessió de premis s'efectuarà en expedient instruït per la Direcció de l'empresa a instància dels caps o companys del centre de treball, o dels representants dels treballadors/es, o bé per iniciativa de la pròpia Direcció.

Secció segona: faltes i sancions

Article 19

Règim disciplinari

El personal podrà ser sancionat per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol.

La qualificació i tipificació de les faltes s'efectuarà d'acord als principis d'equitat, proporcionalitat i racionalitat de forma i manera que existeixi un equilibri entre la conducta i la corresponent sanció.

No s'imposaran sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances, reducció salarial o de descansos.

L'empresa protegirà el seu personal en l'exercici de les seves funcions i li atorgarà la consideració social deguda a la seva destinació i a la dignitat del servei públic.

Article 20

Classificació de les faltes

L'enumeració de les faltes és merament enunciativa i dins de les diferents graduacions, s'equipararan aquelles conductes de naturalesa anàloga o similar.

Les faltes, d'acord amb la seva gravetat, es classifiquen en quatre grups, lleus, menys greus, greus i molt greus.

Faltes lleus

Es consideren com a tals:

- . Les de puntualitat, sempre que els retards no superin el número de tres durant un mes.
- . Presentar-se al servei malfargat o no uniformat.
- . La despreocupació o desídia en el treball i la falta d'atenció que no incideixi en la seva qualitat.
- . Faltar un cop al treball, sense justificació, en un període de trenta dies, o la no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada a excepció que es provi la impossibilitat de realitzar-ho.
- . La falta de cura, neteja o conservació de les instal·lacions, màquines, eines de treball, robes i efectes del servei.
- . La permuta de torns, serveis o llocs, sense autorització de l'empresa i no produint perjudici en la prestació d'aquests.
- . No comunicar a l'empresa els canvis de domicili habitual.
- . L'abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- . Retard injustificat en el lliurament dels comunicats de servei que excedeixi les vint-i-quatre hores.

### Faltes menys greus

Es consideraran com a tals:

- . Les faltes de puntualitat injustificada en el servei.
- . La despreocupació o desídia en el treball i la manca d'atenció que incideixi en la seva qualitat.
- . No observar l'itinerari assenyalat al incorporar-se al servei o al retirar-se al garatge, sense causa justificada.
- . No donar compte d'incidents o deficiències succeïts o coneguts durant el servei.
- . Les incorreccions en el tracte amb el públic que no derivin en discussions greus amb ell mateix o amb els companys.
- . L'incompliment de les obligacions contingudes pel personal en l'extracte de disposicions legals exposat en els vehicles.
- . Les faltes no justificades al treball sempre que no superin el número de dos cops al mes.
- . L'al·legació de causes falses per l'obtenció de llicències.
- . Registrar armaris, taules, taquilles i equips informàtics, amb provada intenció de robatori, mal ús o difusió d'informació.
- . Els incompliments injustificats d'horaris, recorreguts, etc. que originin perjudici als usuaris o al servei, inclòs el primer i l'últim viatge de la jornada.
- . La demora prolongada en el lliurament de la documentació del servei que originin perjudicis en la normal tramitació.
- . No cursar dins el termini i en la forma escaient els comunicats d'accident.

### Faltes greus

Es consideren com a tals:

- . L'absència injustificada al treball més de dues jornades en un mes.
- . La falta de respecte i consideració deguda als viatgers, superiors, companys o familiars que derivin en discussions greus amb ells.
- . El mal tracte al material o la negligència en la conservació i utilització d'aquest.
- . El desinterès en relació amb el cobrament als viatgers o amb el lliurament del respectiu bitllet en el seu defecte.
- . Tenir en el seu poder bitllets que figurin com a venuts o corresponents a series ja ultimades.
- . La simulació de malaltia o accident.
- . Proporcionar informació falsa a la Direcció de l'empresa o als superiors en relació al servei o

treball.

. La simulació o l'encobriment actiu i deliberat de faltes greus d'altres treballadors/res en relació als seus deures de puntualitat, assistència, permanència en el lloc de treball, així com els expressats en els apartats precedents.

. La utilització per persones no autoritzades dels passis concedits als empleats o bé a familiars d'aquests, si aquesta circumstància fos coneguda pels treballadors/res o familiars.

. La retenció indeguda i injustificada de l'import total o parcial de la recaptació diària.

Faltes molt greus

Es consideraran com a tals:

. La falsedat en les dades de les informacions i comunicats cursats al servei i derivats de la seva missió.

. Les faltes injustificades al treball si es produïssin més de tres en un període de trenta dies.

. El frau de títols de transport en qualsevol de les seves formes.

. El robatori de béns o diners de l'empresa.

. Els accidents greus ocasionats per imprudència temerària o negligència culpable, demostrada en resolució judicial.

. Conduir en estat d'ebrietat o toxicomania.

. Els desperfectes al material per negligència o imprudència temerària i que comportin risc pels usuaris o ciutadans.

. Les faltes de respecte als viatgers que acabin en baralles violentes i escandaloses o agressions, i que es produeixin estant de servei. Tanmateix les que en els autobusos o locals de l'empresa puguin tenir aquest caràcter i es produeixin amb companys.

. Treballar per compte d'altri o propi trobant-se en situació de baixa per malaltia o accident.

. La difusió pública i malintencionada de notícies falses que causin perjudici notori a l'empresa.

. L'incompliment o negativa injustificada de les ordres, instruccions de treball o negligències de les que es deriven perjudicis pel servei.

. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

. L'abús d'autoritat per part dels superiors de forma manifesta.

Procediment sancionador

Els fets que presumptament siguin constitutius de faltes menys greus, greus i molt greus, es comunicaran al treballador o treballadora mitjançant un plec de càrrecs al qual podran contestar les al·legacions que creguin oportunes en el termini de sis dies laborals, donant compte als representants dels treballadors/res.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les menys greus als 15 dies, les greus als 20 dies, i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comesa i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Presentat el plec de descàrrecs l'empresa qualificarà la sanció dins els dies feiners següents:

10 dies si la falta es qualifica com a lleu, 15 dies com a menys greu, 20 dies com a greu i 30 dies com a molt greu. Passats aquests terminis es considerarà prescrita i nul·la.

En el cas d'existir sanció, aquesta començaria a complir-se dins els 30-90 dies posteriors a la seva comunicació i de manera continuada. Passat aquest terminis es considerarà prescrita i nul·la.

Les sancions per faltes lleus consistiran en amonestació privada o carta de censura.

Les sancions per faltes menys greus seran com a màxim de dos dies de suspensió d'ocupació i sou.

Les sancions per faltes greus seran de 3 a 12 dies de suspensió d'ocupació i sou.

Les sancions per faltes molt greus seran de 13 a 90 dies de suspensió d'ocupació i sou o acomiadament.

Circumstàncies agreujants i atenuants

Es consideren circumstàncies atenuants:

1r No haver estat objecte de sanció durant els últims tres anys de servei actiu.

2n Haver merescut amb anterioritat premis o mencions laudatòries.

3r No haver tingut intenció de causar mal, dany o perjudici tan gran com el causat.

4t Haver tractat per tots els mitjans d'evitar les conseqüències el fet realitzat.

5è L'espontània confessió de la falta o l'immediata reposició de les sumes retingudes o malversades, abans que s'iniciïn les actuacions corresponents pel seu esclariment i sanció.

6è La retractació, reconciliació i presentació de satisfaccions o explicacions en els casos d'agressió, insults, insubordinació o mals tractes respecte a superiors, companys de treball o usuaris d'Autobusos.

No es considerarà atenuant, en les faltes d'honradesa o probitat, la difícil situació econòmica o les circumstàncies familiars del treballador/a que les faci.

Es consideraran circumstàncies agreujants:

. Ostentar càrrecs de comandament o direcció.

. La premeditació.

. La utilització d'armes o altres objectes en les agressions i baralles.

. Ocasionar danys materials en els robatoris.

. Cometre les faltes en col·lectivitat o amb previ acord.

. El mal comportament professional anterior del treballador/a.

. La reincidència. S'entendrà que hi ha reincidència quan el treballador/a incorri en faltes de la mateixa índole que no estiguin cancel·lades. La reincidència podrà determinar que la sanció que s'adopti sigui de grau superior.

Les circumstàncies modificatives de responsabilitat s'estimaran i ponderaran a efectes de disminuir o augmentar les sancions segons el cas.

Les faltes quedaran cancel·lades dels expedients quan existeixi un determinat període e temps sense haver-ni una altra de la mateixa gravetat o superior, segons el següent temps:

Lleus: tres mesos.

Menys greus: sis mesos.

Greus: un any i mig.

Molt greus: dos anys i mig.

Si durant la vigència de l'anotació de la sanció el treballador/a fos premiat per un acte heroic, aquella quedarà anul·lada.

En els casos que s'hagi efectuat el compliment de les sancions de suspensió d'ocupació i sou, que posteriorment siguin revocades per sentència ferma dels Tribunals de Justícia es compensarà als treballadors/res afectats amb els complements salarials personals i de lloc de treball corresponents al període revocat; pel que fa als de qualitat i quantitat es calcularan prenent com a base la mitjana obtinguda en els dies de treball efectiu del treballador/a en els tres mesos anteriors.

Les sancions que s'imposin en virtut del que disposa aquest capítol s'entendran sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals o de donar compte a les autoritats, quan així correspongui.

Situació especial dels treballadors/res en els casos de detenció o privació de llibertat

En els casos de detenció o situació de presó provisional o compliment de pena que puguin sofrir els treballadors/res per accions o omissions tant en la seva condició de treballador/a com per circumstàncies alienes a la seva condició de treballador/a d'Autobusos es seguiran les següents normes:

1a Al conèixer-se la detenció d'un treballador/a, s'ordenarà la suspensió d'ocupació i sou, situació en la que es quedarà a l'espera d'ulteriors esdeveniments.

2a Si es decreta la seva llibertat amb caràcter provisional, se li donarà el treball, també provisionalment, a reserva de la resolució que dicti l'autoritat respectiva, de la que l'interessat o interessada haurà de presentar una còpia per a la resolució definitiva del cas.

3a Si la llibertat obtinguda té caràcter definitiu, provant-se amb la documentació corresponent, es reintegrarà l'afectat al servei definitivament.

4a En el moment de condemna definitiva, Autobusos decidirà lliurement si adopta l'acomiadament o bé ofereix al treballador/a condemnat una situació especial d'excedència forçosa o llicència sense sou

pactada, pel temps que duri la privació de llibertat; a partir de l'extinció de la qual haurà de produir-se la incorporació al servei actiu del treballador/a en el supòsit que aquest ho sol·liciti en el termini de vuit dies i les conveniències del servei ho permetin.

Els representants dels treballadors/res gaudiran de les garanties que els reconeguin les disposicions legals sobre la matèria.

L'empresa abonarà les multes i sancions de tipus judicial que s'imposin a un treballador/a com a conseqüència de fets produïts en el desenvolupament normal del treball i sempre que no s'aprecii intencionalitat per part del treballador/a.

## Capítol 7

### Beneficis socials

#### Article 21

##### Incapacitat

En el supòsit d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia comú o accident laboral, l'Empresa complementarà fins a l'import indicat en les taules adjuntes en l'annex 3 del present Conveni.

Amb la finalitat de realitzar el necessari seguiment i si s'escau la readaptació de les mesures establertes (mode de càlcul de l'absentisme), es crea una Comissió de seguiment de l'IT formada per tres membres de cadascuna de les parts signants del conveni per a que procedeixi a l'anàlisi de les dades respecte a l'evolució de l'absentisme produït pels casos d'incapacitat temporal.

Per a aquells treballadors que varen contreure la situació d'IT amb anterioritat a l'1 de gener de 2004 i que continuïn ininterrompudament en el mateix procés, se'ls hi mantindrà les condicions de complimentació vigents en el Conveni 2000/2002, fins a la finalització d'aquesta IT.

Tot treballador/a que per causa d'alguna disminució sensorial, física o psíquica no pugui desenvolupar el seu treball habitual, l'empresa, prèvia sol·licitud, li reservarà un lloc de treball d'acord amb les serves circumstàncies, ja sigui un de nova creació o un que quedi vacant, percebent el salari base i la resta de complements de la nova funció a desenvolupar, a excepció que per aquella causa se li reconegui una pensió o subsidi per part de la Seguretat Social superior al 250% del salari mínim interprofessional.

#### Article 22

##### Jubilació

La jubilació podrà ser als 64 anys d'edat en les condicions que regula el RD 1194/85 de 17 de juliol.

De no respectar-se les condicions establertes en el citat decret, lliurant al treballador/a afectat la documentació preceptiva (còpia del contracte de substitució), restarà a opció del treballador/a jubilar-se en aquell moment o al complir 65 anys.

Abans de la tramitació de la seva jubilació es lliurarà al treballador/a la còpia del contracte de treball al qual es refereix l'esmentat Reial decret als efectes en ell previstos.

##### Premis de fidelitat / vinculació

El personal que hagi complert 15 anys de servei en l'empresa i causi baixa voluntària entre els 60 i 64 anys d'edat, percebrà un premi d'acord amb el següent:

Als 60 anys 5763,27 euros.

Als 61 anys 4974,14 euros.

Als 62 anys 3842,19 euros.

Als 63 anys 2888,53 euros.

Als 64 anys 1941,06 euros.

## Article 23

### Pòlissa d'accidents i defuncions

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi als treballadors/res o als seus legals beneficiaris una indemnització de 19.833,40 euros en cas de mort deguda a accident laboral, 27.045,54 euros en el cas d'invalidesa permanent total i 28.548,07 euros en el cas d'invalidesa permanent absoluta com a conseqüència d'accident o malaltia laboral.

Es perdrà el dret a la indemnització en els casos de mort o d'invalidesa produïdes per causa voluntària.

### Complement de l'empresa per defunció

En cas de produir-se la defunció d'un treballador per motius que no estiguin coberts per la pòlissa d'assegurances abans esmentada, l'empresa garantirà als seus beneficiaris legals una indemnització corresponent a quatre mensualitats segons el salari brut de la seva última mensualitat.

## Article 24

### Defensa del personal en casos d'accident

En cas de que a un conductor li fos retirat el carnet de conduir, i sempre que això sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa, aquesta assumirà la seva defensa davant els tribunals i gestionarà en el seu cas la llibertat, consignant les fiances que fossin necessàries per aconseguir-la.

Les indemnitzacions que es declarin per sentència ferma, en concepte de responsabilitat civil, seran a càrrec de la pòlissa contractada a l'efecte per l'empresa o en el seu defecte per la pròpia empresa.

## Article 25

### Retirada del carnet de conduir

En cas de retirada del carnet, Autobusos garantirà per als conductors una quantitat igual al 100% de la mitjana del salari líquid real dels tres mesos anteriors al de la retirada del carnet per un període d'un any, com a màxim, podent ser empleat en una altra activitat dins l'empresa.

En el casos en què la retirada fos per un temps superior, empresa i comitè buscaran una solució negociada; si no s'arriba a un acord, es considerarà al treballador/a afectat en excedència forçosa a

partir de l'any i fins que li sigui retornat el carnet de conduir.

## Article 26

### Bestretes

L'empresa destinarà, durant la vigència d'aquest conveni, un fons de 12.621,25 euros, per a concedir bestretes del seu salari als treballadors/res que, per causes justificades les puguin necessitar. La quantitat a rebre individualment no podrà superar el muntant de 1.262,13 euros i es descomptarà mensualment en un termini màxim no superior als 12 mesos. No es concedirà una nova bestreta fins que s'hagi liquidat l'anterior. Tindrà dret a aquestes bestretes, tot el personal que superi un any d'antiguitat a l'empresa.

En cas de resolució del contracte per qualsevol causa o excedència, es cancel·laran automàticament les quantitats pendents, deduint-se de la liquidació que es practiqui.

En les reunions de la Comissió Paritària l'empresa informará dels treballadors/res que han rebut les corresponents bestretes i de l'estat actual del fons.

## Article 27

### Permisos retribuïts

El personal d'Autobusos tindrà dret a una llicència retribuïda en els casos següents:

- a) Llicència per matrimoni
- b) Mort
- c) Malaltia greu
- d) Naixement de fills
- e) Presentació a exàmens per l'obtenció d'un títol professional
- f) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal
- g) Trasllat del domicili habitual
- h) Assumptes propis sense justificar
- i) Consulta mèdica
- j) Bateigs, noces i comunions

En els casos b, c i d, la concessió es farà a l'acte, sense perjudici de les sancions que puguin imposar-se al treballador/a que al·legui causa que resulti falsa. La durada de les llicències familiars serà segons els casos la següent:

- a) Llicència per matrimoni

La llicència per matrimoni serà de disset dies naturals; se sol·licitarà per escrit i si es presenta amb una antelació mínima de tres mesos, el treballador/a podrà gaudir continuadament la llicència per

matrimoni i les vacances anuals. Dins dels deu dies següents a la seva reincorporació al servei, el treballador/a haurà d'acreditar el seu matrimoni mitjançant certificació del Registre Civil o exhibició del llibre de família.

#### b) Mort

Tractant-se de la mort del cònjuge, ascendents, avis i pares polítics, descendents, germans i germans polítics, tres dies, si el fet succeeix dins la província de Lleida i cinc si succeeix fora.

En els casos de mort o enterrament de qualsevol dels familiars abans citats, l'empresa podrà exigir al/la treballador/a que aportí la corresponent partida de defunció o que exhibeixi el llibre de família en el que hi consti.

#### c) Malaltia greu

Quan el motiu de la llicència sigui la malaltia greu del cònjuge, així com la dels pares, fills, néts, germans o fills polítics, tant propis com del cònjuge, es concediran de dos a tres dies de llicència amb sou, si el malalt/a viu a la mateixa província del treballador/a, atesa la índole de la malaltia i la protecció o cures que aquest/a pugui precisar. De residir el malalt en distinta província que el/la treballador/a, la llicència serà de quatre dies, els quals es podran prorrogar tenint en compte els desplaçaments necessaris.

#### d) Naixement de fills

La llicència per naixement de fills serà de dos dies. De sorgir complicacions en el part, es graduarà la durada com en els casos de malaltia greu del cònjuge. Si el naixement es produís accidentalment fora de la província de residència del treballador/a, aquesta llicència seria de quatre dies, que es podrà prorrogar segons els desplaçaments a realitzar i altres circumstàncies concurrents.

El naixement de fills s'acreditarà amb la partida de naixement del fill o el llibre de família, que haurà de presentar el treballador/a en el termini dels vint dies següents a la inscripció. De no produir-se el naixement en condicions normals podrà exigir-se al treballador/a un informe signat pel metge o llevadora que hagués assistit el part.

#### e) Presentació a exàmens per a l'obtenció d'un títol professional.

Per obtenir llicència amb sou per exàmens serà condició indispensable que el/la treballador/a justifiqui a l'empresa que té formalitzada la corresponent matrícula en un centre oficial d'ensenyament per obtenir un títol professional. Haurà de presentar-se certificat de presentació a examen.

No podrà fonamentar-se aquesta llicència en la presentació a oposicions o concursos per obtenir càrrecs de l'Estat, comunitat autònoma, província o municipi, sense perjudici de que el/la treballador/a pugui demanar llicència sense sou.

De no aprovar el/la treballador/a el 75% de les assignatures en què estigués matriculat, per suspendre o per no presentar-se a examen, perdrà el dret al benefici de la llicència retribuïda i es regularitzarà la seva falta al treball com a llicència sense sou.

#### f) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

El/la treballador/a tindrà dret a faltar al seu treball pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que haurà de justificar mitjançant el corresponent "justificant" expedit pel l'Organisme o Entitat que hagi requerit la seva presència.

#### g) Trasl·lat del domicili habitual

La llicència pel trasllat de domicili habitual serà d'un dia i haurà de justificar-se adequadament.

#### h) Assumptes propis sense justificar

La llicència per assumptes propis sense justificar serà de sis dies, llevat els treballadors que hagin ingressat en l'empresa durant l'any, pels quals el nombre de dies serà proporcional a la data d'entrada a l'empresa, essent necessària la comunicació prèvia amb un mínim de 72 hores i un màxim de 30 dies, però sense la justificació, i es concediran per estricte ordre de sol·licitud.

L'empresa confeccionarà un gràfic per a cada col·lectiu, exposat per a coneixement dels treballadors/res, en el qual s'annotarà el nom o número del treballador/a en el dia sol·licitat.

Pel col·lectiu que treballa a gràfic i torn seran concedits en períodes de dos dies com a màxim i no coincidents amb més de dos treballadors/es, a excepció de la categoria professional de conductor agent únic que el podran sol·licitar quatre treballadors en un mateix dia a raó de dos per torn de treball.

Els dies d'assumptes propis que a data 31 de desembre no s'hagin gaudit, seran abonats en la nòmina del mes de gener de l'any següent, a raó del preu estipulat en la taula.

#### i) Consulta mèdica

Es concedirà el temps necessari per assistir a consulta mèdica, justificant degudament el temps utilitzat.

#### j) Bateigs, noces i comunions

Es concedirà un dia de permís retribuït per a l'assistència a bateigs, comunions, noces de pares, germans o fills.

En els casos de sol·licitar els permisos c) i d): el treballador podrà optar, esgotats els dies del permís, per sol·licitar dies d'assumptes propis sense justificar, sempre i quan aquests no excedeixen dels dies de permís que li queden fins finalitzar el any o contracte. Aquests dies no computaran com els màxims a concedir en el mateix dia per l'empresa, el treballador ho comunicarà a l'empresa amb 36 hores d'antelació com a mínim.

### Article 28

#### Permisos no retribuïts

El personal que porti un mínim d'un any de servei a l'empresa tindrà dret anualment a una llicència sense sou per un termini no inferior a cinc dies ni superior a trenta dies, que no seran descomptables a efectes d'antiguitat ni de les vacances anuals. Se sol·licitaran amb quinze dies d'antelació com a mínim, amb la excepció dels casos reflectits a l'article 27.c), que se sol·licitarà amb set dies d'antelació com a mínim.

### Article 29

#### Excedències

S'estableixen dos tipus d'excedències, voluntària i forçosa; cap d'elles atorga dret durant la seva

durada a la percepció de salaris.

Excedència voluntària:

Tot el personal fix de l'empresa tindrà dret a excedència voluntària i podrà sol·licitar-la quan hagi complert un any de servei a l'empresa.

L'excedència voluntària que se sol·licitarà per escrit, haurà de concedir-se en els 30 dies següents a la seva sol·licitud.

L'excedència voluntària tindrà una durada mínima d'un any i no podrà excedir de cinc, abans dels quals el treballador/a afectat/da haurà de demanar el reingrés. Si no ho fes, perdrà la condició d'excedent. Si un cop demanat no tingués ocasió de reingressar per manca de vacants, es podrà prorrogar l'excedència a instància del treballador/a afectat/da per iguals períodes de temps.

La concessió de l'excedència voluntària no exonerarà al treballador/a afectat/da de les responsabilitats que es derivin de les faltes comeses amb anterioritat, encara que resultin d'expedient incoat amb posterioritat.

Es perdrà el dret al reingrés a l'empresa, si no se sol·licita abans d'expirar el termini pel qual s'havia concedit l'excedència o en el seu cas la pròrroga.

Pel reingrés, els interessats tindran prioritat absoluta en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa per qualsevol causa.

Com a tràmit previ al reingrés, l'excedent voluntari haurà de superar examen mèdic corresponent a través del qual es determinarà si aquest reuneix les condicions psicofísiques necessàries per a desenvolupar les funcions pròpies de la seva categoria professional.

Excedència forçosa:

Seran causa determinant d'excedència forçosa les següents:

a) El nomenament o elecció per a càrrec de l'Estat, comunitat autònoma, província, municipi, polític o sindical, l'exercici del qual sigui incompatible amb la normal prestació dels serveis del treballador/a a l'empresa.

b) El compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal que suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos.

En ambdós casos l'excedència forçosa es mantindrà mentre persisteixi l'exercici del càrrec o deure públic que la determini i aquest període es computarà com de servei actiu, excepte als efectes de la Seguretat Social.

Al cessar el treballador/a en el càrrec o deure que va determinar la situació d'excedència, haurà de demanar el reingrés en el termini dels trenta dies següents i tindrà dret al reingrés immediat a la mateixa plaça que ocupava en el moment de produir-se l'excedència o bé si aquesta hagués estat amortitzada, en qualsevol altra plaça del seu nivell professional efectuant si fos necessària la corresponent reconversió professional.

Cas de no sol·licitar el reingrés en el termini assenyalat en el paràgraf anterior, els treballadors/res afectats seran considerats dimissionaris tàcits.

El personal d'Autobusos, tindrà dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per atendre a la cura de cada fill, a comptar des de la data del seu naixement.

Aquesta excedència podrà sol·licitar-la indistintament el pare o la mare quan els dos treballin i donarà dret a la reserva del lloc de treball i a que es computi a efectes d'antiguitat el període del primer any comptat a partir de l'inici d'aquella.

En aquesta situació es podrà participar en concursos d'ascens amb els mateixos drets que si estigués en actiu.

Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, suposarà la finalització del que estigués gaudint.

## Article 30

### Passis

L'empresa facilitarà passis de gratuïtat a:

- a) El cònjuge o parella estable.
- b) Fills fins a 18 anys.
- c) Fills de 18 a 25 anys, llevat que tinguin una retribució fixa o constant.
- d) Els treballadors/res jubilats de l'empresa i cònjuge o parella estable i fills menors de 18 anys.
- e) Els vidus/vídues dels treballadors/es de l'empresa i fills menors de 18 anys a partir del 9 de juliol de 1985.
- f) Treballadors/es i cònjuge o parella estable, que quan treballaven a l'empresa, l'organisme competent els hi hagués concedit la invalidesa, i que no es trobin per aquesta causa laboralment actius.

## Article 31

### Parelles de fet

Tots i cadascun dels beneficis establerts en el present conveni, per als matrimonis i/o cònjuges s'ha d'aplicar en els mateixos termes a les parelles de fet.

L'acreditació i l'existència de les parelles de fet, es durà a terme mitjançant la justificació prevista en cada moment, segons la normativa vigent.

## Capítol 8

### Disposicions complementàries

## Article 32

### Uniformes

Autobusos facilitarà als treballadors/res les següents peces de treball:

### Personal de moviment

Hivern: Una peça d'abric tipus "anorac" cada tres anys; un jersei i tres pantalons amb durada de dues temporades, i tres (dues més una) camises, dues corbates i un suèter, amb durada de dues temporades, que es lliuraran en el mes de setembre.

Estiu: Dos pantalons i dues camises cada temporada, que es lliuraran en el mes d'abril.

### Personal de taller

Hivern: Dues granotes o peces adequades cada any i un "anorac" i una jaqueta de punt cada tres anys, que seran lliurades dins el tercer trimestre de l'any.

Estiu: Dos pantalons i dues camises.

El calçat de seguretat es canviarà cada cop que sigui necessari, lliurant l'usat.

El període d'ús dels uniformes serà el següent:

Hivern: del 12 d'octubre al 30 d'abril.

Estiu: de l'1 de maig a l'11 d'octubre.

### Personal d'administració

Es lliuraran 129,24 euros en el mes de febrer.

### Article 33

#### Recaptacions

Amb la finalitat d'assegurar les quantitats que, procedents de les recaptacions, puguin ser objecte de robatori es posarà a disposició del personal afectat un fons o assegurança que cobrirà la quantitat real que justifiqui el conductor i el canvi habitual, per a la qual cosa es presentarà la documentació que sol·liciti la companyia asseguradora.

Les recaptacions retingudes indegudament produiran la pèrdua al dret d'assegurança del risc esmentat en el paràgraf anterior.

### Capítol 9

#### Drets sindicals

#### Article 34

#### Drets i garanties sindicals

Els treballadors/res d'aquesta empresa gaudiran de totes les garanties i drets sindicals que els atorguen les lleis vigents.

Els treballadors/res afiliats podran sol·licitar per escrit a l'empresa que els hi sigui o no descomptat de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

## A. El Comitè d'empresa

El Comitè d'empresa rebrà informació periòdica sobre la marxa de l'empresa, d'acord amb l'establert a la Llei 8/80, de l'Estatut dels treballadors, refós pel RD llei 1/1995, de 24 de març.

En tot cas, tindrà dret a participar, col·laborar i emetre informe previ en les següents qüestions:

1. Reestructuracions de plantilla i cessament total i parcial, definitiu o temporal de l'empresa.
2. Reduccions de jornada així com el trasllat total o parcial de les instal·lacions de l'empresa.
3. Plans de formació professional de l'empresa.
4. Implantació o revisió dels sistemes organitzatius i de control del treball.
5. Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoracions del lloc de treball.
6. Emetre informe quan la fusió, absorció o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti al volum de l'ocupació.
7. Dret a rebre còpia bàsica dels contractes realitzats per escrit, així com en les successives prorrogues i a la finalització dels mateixos la proposta de la quitança.
8. Ser informat de tots els plecs de càrrec imposats al personal amb l'antelació suficient que, serà com a mínim de sis dies laborables amb la finalitat d'estudiar els fets de la falta que s'imputa.
9. Conèixer trimestralment, al menys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
10. De vigilància en el compliment de la legalitat vigent, així com la resta de pactes, condicions i usos de l'empresa, formulant en el seu cas les accions legals oportunes.
11. Vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en l'empresa a través del comitè corresponent.
12. L'empresa proveirà un fons per un import màxim de 1893,19 euros anuals per cobrir les despeses del Comitè d'empresa i que abonarà prèvia justificació documental presentada pel comitè.

Els membres del Comitè d'empresa disposaran de 42 hores mensuals cadascun. La suma de les hores sindicals dels representants del personal, seran d'us comú entre ells i seran acumulables anualment.

## B. Seccions sindicals

Els sindicats legalment establerts que hagin obtingut un mínim del 10% dels vots totals i la representació en l'elecció del Comitè d'empresa podran constituir seccions sindicals, aquestes estaran representades pels delegats sindicals escollits per i entre els seus afiliats.

Les seccions sindicals disposaran de:

- 1 delegat sindical per cada 50 afiliats o fracció.

Les seccions sindicals podran transmetre per escrit informació i propaganda als seus afiliats, sempre que no es perjudiqui el procés productiu.

Tindran dret a rebre còpia de tots els plecs de càrrecs que rebin els seus afiliats i al mateix temps que aquests, si així ho sol·liciten.

Tot treballador tindrà dret a ser defensat davant l'empresa per la secció sindical a la qual pertanyi.

Els delegats sindicals tindran les mateixes garanties que els membres del Comitè d'empresa, que es determinen a l'article 68 a), b), c), d) del RDL 1/1995 de 24 de març.

Les hores de les que disposaran els delegats de la secció sindical, es trauran de la borsa d'hores que podran ser cedides voluntàriament pels membres de la seva secció sindical, que formen part del Comitè d'Empresa.

## Article 35

### Cànon de negociació

Es fixa la quantitat de 30,05 euros com a despeses de gestió als Sindicats representants en la Comissió Negociadora del Conveni, que s'abonarà un cop a l'any en el compte que indiquin els sindicats a l'empresa.

Un cop publicat el conveni en el DOGC i en el termini de 30 dies després de la data de publicació, els treballadors/res hauran de manifestar voluntàriament i per escrit que se'ls descompti la quantitat esmentada en concepte de cànon de negociació col·lectiva.

Aquests descomptes s'aplicaran també als treballadors/res no afiliats als sindicats signants.

## Article 36

### Vinculació a la totalitat del conveni col·lectiu

En el supòsit de que l'autoritat laboral no aprovés algun dels articles d'aquest conveni, els modifiqués o els suspengués, aquest quedarà sense cap eficàcia havent de ser considerat de nou en el seu total contingut.

## Annex 1

### Horari d'administració

La jornada continuada de 8:00 a 15:00 durant tot l'any

La jornada partida de 9:00 a 14:00 i de 16:00 a 18:00, durant tot l'any.

Any 2003: es realitzarà jornada continuada des del 01/06 al 15/09.

A partir de l'any 2004: es realitzarà jornada continuada des del 16/06 al 15/09.

Els dies 5 de gener, 24 de desembre, 31 de desembre i dijous sant, l'horari a realitzar serà de 8:00 a 15:00 hores.

### Horari de taller:

Matí de 6:00 a 14:00

Tarda de 14:00 a 22:00

Nit de 22:00 a 6:00

Horari de moviment

Jornada continuada:

Torn de matí:

La finalització no sobrepasarà els intervals següents: en els dies feiners de les 15.20 a les 15.40 hores. En els dissabtes de les 15.30 a les 15.45 hores. En els dies festius de les 15.50 a les 16.00 hores.

El descans es realitzarà entre la segona i la cinquena hora de treball.

Torn de tarda:

Començarà després de les 13.40 hores tots els dies de la setmana.

Jornada partida:

La jornada partida només es podrà partir una vegada. Entre el torn del matí i el de tarda no hi haurà menys de 2.30 hores ni més de 5.00 hores. Els torns de matí i de tarda estaran també limitats igual que els de jornada continuada.

Annex 2

Autobusos de Lleida SA

Taula salarial any 2003

	Article 10		Article 13			
Grup/Categoria professional		a1 b c d	a2	e	f	
A Personal superior i personal tècnic						
A.1 Cap de Serveis *	1.411,57	50,72			47,90	42
B Personal d'administració						
B.1 Cap de negociat	32,92	117,58			47,90	42
B.2 Oficial de primera	32,76	117,58			47,90	42
B.3 Oficial de segona	32,49	117,58			47,90	42
B.4 Auxiliar	31,98	117,58			47,90	42
C Personal de moviment						
C.1 Cap d'inspecció	36,68	210,93			47,90	42
C.2 Inspector	35,65	210,93			47,90	42

C.3 Conduc. agent únic	32,76	36,00	246,02	42,65	47,90	42
D Personal de taller						
D.1 Cap de taller *	1.224,79	229,74			47,90	42
D.2 Cap d'equip taller	32,83	246,34			47,90	42
D.3 Oficial de primera	32,76	246,34			47,90	42
D.4 Oficial de segona	31,72	246,34			47,90	42
D.5 Oficial de tercera	31,69	246,34			47,90	42
D.8 Renta-cotxes	31,69	246,34			47,90	42
D.9 Aprent	24,71	204,27			47,90	42
E Personal auxiliar						
E.1 Auxiliar suports varis	27,97	31,14			47,90	42

\* Salari mensual

	Article 14		Article 15
	descans	festes no	
Grup/Categoria professional	entre jornades	gaudides	
A Personal superior i personal tècnic			
A.1 Cap de serveis	7,79	58,15	9.61
B Personal d'administració			
B.1 Cap de negociat	7,79	58,15	9.61
B.2 Oficial de primera	7,79	58,15	9.61
B.3 Oficial de segona	7,79	58,15	9.61
B.4 Auxiliar	7,79	58,15	9.61
C Personal de moviment			
C.1 Cap d'inspecció	7,79	58,15	9,61
C.2 Inspector	7,79	58,15	9,61
C.3 Conduc. agent únic	7,79	58,15	9,61
D Personal de taller			
D.1 Cap de taller	7,79	58,15	9,61
D.2 Cap d'equip taller	7,79	58,15	9,61
D.3 Oficial de primera	7,79	58,15	9,61
D.4 Oficial de segona	7,79	58,15	9,61
D.5 Oficial de tercera	7,79	58,15	9,61

D.6 Renta-cotxes	7,79	58,15	9,61
D.7 Aprenent	7,79	58,15	9,61
E Personal auxiliar			
E.1 Auxiliar suports varis	7,79	58,15	9,61

## Annex 3

## Taules de complement IT

En el present annex s'inclouen les taules de complement per a la IT corresponent a l'any 2004, que s'incrementaran en el mateix percentatge que experimenti la resta de conceptes econòmics del conveni per a cada any de la seva vigència.

Per a l'any 2005: si no s'hagués assolit els objectius del 5% d'absentisme, conforme als criteris de càlcul del mateix a establir per la comissió de seguiment creada a aquest efecte, s'aplicarà si procedeix una reducció d'aquestes taules de un 5%.

Per a l'any 2006: si no s'hagués assolit els objectius del 5% d'absentisme, conforme als criteris del càlcul del mateix a establir per la comissió de seguiment creada a aquest efecte, s'aplicarà si procedeix una reducció de les taules vigents en l'any 2005, (incrementades en el mateix percentatge que la resta dels conceptes econòmics del conveni per al 2006), d'un 5%.

En cas contrari, és a dir, si s'assolís l'objectiu acordat, i es provingués d'unes taules penalitzades en el 2005, es procedirà a restaurar les taules a la situació anterior a la reducció, incrementant-les igual que la resta dels conceptes econòmics del conveni per a l'any 2006.

Igualment si s'assoleix l'objectiu d'absentisme estipulat per la comissió, es procedirà a bonificar l'import a determinar per la comissió de seguiment.

S'entendrà com a recaiguda quan el facultatiu així ho acrediti, procedint-se a aplicar el complement d'IT segons correspongui a la primera, segona o tercera en funció de la baixa que originà la recaiguda.

## Taules de complement IT/AT 2004

A=Antiguitat; 1B=1<sup>a</sup> Baixa euros/dia; 2B=2<sup>a</sup> Baixa (-10% de la 1<sup>a</sup>); 3B=3<sup>a</sup> Baixa i successives (-20% de la 2<sup>a</sup>).

A	1B	2B	3B
Cap de serveis			
0,00%	57,76	51,98	41,59
5,50%	60,35	54,31	43,45
11,50%	63,17	56,85	45,48
18,50%	66,46	59,82	47,85
25,50%	69,76	62,78	50,22
32,50%	73,05	65,74	52,60

39,50%	76,34	68,71	54,97
46,50%	79,64	71,67	57,34
53,50%	82,93	74,64	59,71
60,00%	85,99	77,39	61,91
Cap de negociat			
0,00%	44,06	39,66	31,72
5,50%	45,87	41,28	33,03
11,50%	47,85	43,06	34,45
18,50%	50,15	45,14	36,11
25,50%	52,45	47,21	37,77
32,50%	54,76	49,28	39,43
39,50%	57,06	51,36	41,08
46,50%	59,37	53,43	42,74
53,50%	61,67	55,50	44,40
60,00%	63,81	57,43	45,94
Oficial de 1ª admin.			
0,00%	43,88	39,49	31,59
5,50%	45,68	41,11	32,89
11,50%	47,65	42,88	34,31
18,50%	49,94	44,95	35,96
25,50%	52,24	47,01	37,61
32,50%	54,53	49,08	39,26
39,50%	56,82	51,14	40,91
46,50%	59,11	53,20	42,56
53,50%	61,41	55,27	44,21
60,00%	63,54	57,18	45,75
Oficial de 2ª admin.			
0,00%	43,56	39,20	31,36
5,50%	45,35	40,81	32,65
11,50%	47,30	42,57	34,05
18,50%	49,57	44,61	35,69
25,50%	51,84	46,66	37,33
32,50%	54,12	48,71	38,96

39,50%	56,39	50,75	40,60
46,50%	58,67	52,80	42,24
53,50%	60,94	54,85	43,88
60,00%	63,05	56,75	45,40
Auxiliar administ.			
0,00%	43,11	38,80	31,04
5,50%	44,87	40,38	32,31
11,50%	46,79	42,11	33,69
18,50%	49,03	44,13	35,30
25,50%	51,27	46,14	36,91
32,50%	53,51	48,16	38,52
39,50%	55,74	50,17	40,14
46,50%	57,98	52,19	41,75
53,50%	60,22	54,20	43,36
60,00%	62,30	56,07	44,86
Cap d'inspecció			
0,00%	51,10	45,99	36,79
5,50%	53,11	47,80	38,24
11,50%	55,31	49,78	39,83
18,50%	57,88	52,09	41,67
25,50%	60,45	54,40	43,52
32,50%	63,02	56,71	45,37
39,50%	65,58	59,03	47,22
46,50%	68,15	61,34	49,07
53,50%	70,72	63,65	50,92
60,00%	73,10	65,79	52,63
Inspector			
0,00%	49,87	44,88	35,91
5,50%	51,83	46,65	37,32
11,50%	53,97	48,57	38,86
18,50%	56,47	50,82	40,66
25,50%	58,96	53,07	42,45
32,50%	61,46	55,31	44,25

39,50%	63,95	57,56	46,05
46,50%	66,45	59,80	47,84
53,50%	68,94	62,05	49,64
60,00%	71,26	64,13	51,31
CAU			
0,00%	50,00	45,00	36,00
5,50%	51,80	46,62	37,30
11,50%	53,77	48,39	38,71
18,50%	56,06	50,45	40,36
25,50%	58,35	52,52	42,01
32,50%	60,65	54,58	43,67
39,50%	62,94	56,65	45,32
46,50%	65,23	58,71	46,97
53,50%	67,53	60,77	48,62
60,00%	69,66	62,69	50,15
Cap de taller			
0,00%	56,06	50,45	40,36
5,50%	58,31	52,47	41,98
11,50%	60,75	54,68	43,74
18,50%	63,61	57,25	45,80
25,50%	66,47	59,82	47,86
32,50%	69,33	62,40	49,92
39,50%	72,19	64,97	51,97
46,50%	75,04	67,54	54,03
53,50%	77,90	70,11	56,09
60,00%	80,56	72,50	58,00
Cap d'equip taller			
0,00%	47,65	42,88	34,31
5,50%	49,46	44,51	35,61
11,50%	51,43	46,28	37,03
18,50%	53,72	48,35	38,68
25,50%	56,02	50,42	40,34
32,50%	58,32	52,49	41,99

39,50%	60,62	54,56	43,64
46,50%	62,92	56,62	45,30
53,50%	65,21	58,69	46,95
60,00%	67,35	60,61	48,49
Oficial 1ª taller			
0,00%	47,56	42,81	34,25
5,50%	49,37	44,43	35,54
11,50%	51,33	46,20	36,96
18,50%	53,63	48,26	38,61
25,50%	55,92	50,33	40,26
32,50%	58,21	52,39	41,91
39,50%	60,50	54,45	43,56
46,50%	62,80	56,52	45,21
53,50%	65,09	58,58	46,87
60,00%	67,22	60,50	48,40
Oficial 2ª taller			
0,00%	46,33	41,70	33,36
5,50%	48,08	43,27	34,61
11,50%	49,98	44,98	35,98
18,50%	52,20	46,98	37,58
25,50%	54,42	48,98	39,18
32,50%	56,64	50,98	40,78
39,50%	58,86	52,97	42,38
46,50%	61,08	54,97	43,98
53,50%	63,30	56,97	45,58
60,00%	65,36	58,83	47,06
Oficial 3ª taller			
0,00%	46,29	41,66	33,33
5,50%	48,04	43,23	34,59
11,50%	49,94	44,94	35,95
18,50%	52,16	46,94	37,55
25,50%	54,37	48,94	39,15
32,50%	56,59	50,93	40,75

39,50%	58,81	52,93	42,34
46,50%	61,03	54,93	43,94
53,50%	63,25	56,92	45,54
60,00%	65,31	58,78	47,02
Renta-cotxes			
0,00%	46,29	41,66	33,33
5,50%	48,04	43,23	34,59
11,50%	49,94	44,94	35,95
18,50%	52,16	46,94	37,55
25,50%	54,37	48,94	39,15
32,50%	56,59	50,93	40,75
39,50%	58,81	52,93	42,34
46,50%	61,03	54,93	43,94
53,50%	63,25	56,92	45,54
60,00%	65,31	58,78	47,02
Aux. suports varis			
0,00%	35,17	31,65	25,32
5,50%	36,71	33,04	26,43
11,50%	38,38	34,54	27,64
18,50%	40,34	36,31	29,05
25,50%	42,30	38,07	30,45
32,50%	44,25	39,83	31,86
39,50%	46,21	41,59	33,27
46,50%	48,17	43,35	34,68
53,50%	50,13	45,11	36,09
60,00%	51,94	46,75	37,40

(04.035.134)