



RESOLUCIÓ de 29 de novembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona, per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 17000465011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona, subscrit, d'una banda, per Asetrans Girona, i de l'altra, per CCOO, el dia 12 de novembre de 2021, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de viatgers per carretera de la província de Girona, per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 17000465011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials
Joan Martí i Bonmatí

Transcripció literal del text original signat per les parts
Conveni de Transports de viatgers per carretera de la província de Girona (2020-2023)

Capítol 1. Disposicions generals

Preàmbul: El present Conveni està signat pel sindicat CCOO i per ASETRANS, patronal gironina del transport.

Apartat 1. Àmbit personal, funcional i territorial

Article 1. Àmbit funcional

Aquest Conveni s'aplicarà a totes les empreses de transport de viatgers per carretera prestadores de serveis de transport regular permanent d'ús general (també anomenats serveis regulars), ja sigui urbà o interurbà, regulars temporals, regulars d'ús especial (també anomenats discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari), discrecionals (discrecionals no consolidats i consolidats de cobrament individual) i turístics.

Article 2. Àmbit territorial

Les disposicions d'aquest conveni obliguen totes les empreses amb seu a la província de Girona i les que, malgrat tinguin la seu en algun altre lloc, tinguin establiments dins de la província de Girona, pel que fa referència al personal assignat a elles.



Article 3. Àmbit personal

Queden afectats per aquest conveni totes les persones treballadores que prestin serveis a les empreses esmentades, sigui quina sigui la seva categoria professional, amb l'única excepció del personal d'alta direcció, regulat a l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol 2. Entrada en vigor, durada, denúncia i pròrroga.

Article 4. Entrada en vigor

El conveni entra en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener del 2020.

Article 5. Durada

El conveni té una durada de 4 anys, finalitzant el mateix el dia 31 de desembre de 2023.

Article 6. Denúncia i pròrroga

El Conveni es prorrogarà de forma tàcita, excepte que es denunciï amb una antelació de tres mesos abans de la data de finalització.

Una vegada denunciat el Conveni, i en absència de pacte, es mantindrà en vigor el seu contingut normatiu i retributiu fins a la signatura d'un nou Conveni.

Capítol 3. Prelació de normes, compensació, absorció, condicions més beneficioses, vinculació a la totalitat, clàusula d'inaplicació del Conveni i subrogació.

Article 7. Prelació de normes

El què ha estat acordat per les parts en aquest Conveni regula, amb caràcter preferent i prioritari, les relacions entre les empreses i les persones treballadores.

Respecte al que no s'hagi pactat expressament, s'aplicaran les disposicions legals vigents, i els Acords i Laudes que corresponguin i que siguin d'aplicació.

Article 8. Compensació

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que estiguessin en vigor, independentment de la seva naturalesa, de l'origen de la seva existència o del nom amb que se les designi.

Article 9. Absorció

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es dictin en el futur que impliquin variacions econòmiques en tots o en algun dels conceptes retributius, seran absorbibles pels augments acordats en aquell, i per tant, tindran únicament eficàcia pràctica si, globalment considerats i sumades a les vigents anteriorment en el Conveni, superen el nivell d'aquest. En cas contrari, es consideraran absorbibles per les millores pactades en aquest Conveni.

Article 10. Garantia personal

Es respectaran aquelles situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat en aquest Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".



Article 11. Vinculació a la Totalitat

En el suposat cas que l'autoritat laboral competent, en l'exercici de les competències que li són pròpies, no aprovés alguns dels pactes continguts en el present conveni, obligarà a la Comissió Negociadora a reunir-se de forma urgent per tal d'adaptar els pactes o articles no admesos a fi i efecte de consensuar la seva adaptació als canvis pretesos per l'esmentada autoritat laboral.

Igualment, en el supòsit d'impugnació del contingut del Conveni, es pacta expressament que no pot suposar una variació global sobre el què s'ha pactat valorat en el seu conjunt i còmput anual, sent la Comissió Paritària l'encarregada de trobar el nou equilibri del Conveni, quedant sense aplicació els següents venciments econòmics del mateix fins que no s'arribi a un acord.

Article 12. Clàusula d'inaplicació salarial.

Per a aquelles empreses que es trobin en situació de pèrdues o en altres causes, reconegudes i constatades per les persones treballadores i empreses mitjançant l'aportació de la documentació presentada davant dels Organismes oficials (Balanços, Impostos de Societats, etc.), podran desvincular-se dels compromisos en matèria salarial i règim econòmic continguts en aquest Conveni.

Amb aquesta finalitat, l'empresa lliurarà als representants legals de les persones treballadores o en el seu defecte, a aquests, la documentació a que es fa referència en el paràgraf anterior, compromentent-se aquests a mantenir el secret necessari.

En el moment que l'empresa comuniqui la seva intenció d'iniciar el procés de negociació, es comunicarà també necessàriament, a efectes informatius, a la Comissió Paritària del Conveni.

Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació de la present clàusula d'inaplicació salarial. Aquest procés no podrà superar els trenta dies.

En cas de desacord entre les parts, ambdues parts ho plantejaran a la Comissió Paritària, que resoldrà en el termini màxim de quinze dies, i de continuar el desacord, empresa i persones treballadores, es sotmetran a la mediació, obligatòria i vinculant, del Tribunal Laboral de Catalunya.

A les empreses on s'acordi l'aplicació de la clàusula de no aplicació salarial, es crearà una comissió de seguiment integrada pels representants de les parts per a vigilar pel compliment de l'acord.

Respecte al què estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, i en referència a les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació e les altres condicions de treball a què es refereix l'esmentat article, s'aplicarà íntegrament el sistema regulat anteriorment. Pel que no estigui regulat expressament, s'aplicarà el que regula el repetit article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 13. Subrogació

El que es preveu en el present article, és d'aplicació als serveis de transport regular permanent d'ús general, urbans o interurbans, de viatgers per carretera amb vehicles de tracció mecànica de més de 9 places inclosa la del conductor, prestats en règim de concessió administrativa o per qualsevol de les fórmules de gestió indirecta de serveis públics regulades a la Llei de Contractes del Sector Públic (empreses, ens i organismes públics). També serà d'aplicació als serveis de transport regulars d'ús especial (també



anomenats discrecionals consolidats amb reiteració d'itinerari). Tot això amb independència de que l'empresa que presti o vagi a prestar aquest tipus de serveis es dediqui a alguna altra activitat de transport. S'inclou, expressament, a les persones treballadores amb la categoria d'acompanyants.

El que es preveu en aquest article no serà d'aplicació en els casos en que l'empresa sortint tingui el caràcter d'Administració Pública, Estatal, Autonòmica, Comarcal, Local o Institucional, ni quan es tracti d'empreses, ens o organismes públics dependents de qualsevol de les administracions abans esmentades, excepte que les seves relacions laborals estiguin regulades pels convenis col·lectius territorials i/o autonòmics de l'àmbit funcional de l'apartat 1 d'aquest Conveni.

El present article té com a finalitat regular la situació dels contractes de treball de les persones treballadores d'empreses concessionàries/prestatàries sortints, adscrites a aquest tipus de transports de viatgers que finalitzin pel transcurs del seu termini d'atorgament o per qualsevol altra causa, i siguin objecte d'un nou procediment de selecció d'un nou prestatari del servei (empresa entrant). El que es regula en el present article serà d'aplicació, igualment, en els supòsits en els que el servei de transport objecte de licitació sigui reordenat, unificat, modificat o que se li doni alguna altra denominació per l'Administració titular.

Als efectes del present article es considera "Conductor adscrit/a" a tot el que realitzi el seu treball de forma habitual en les rutes del servei regular d'ús especial (discrecional consolidat) o permanent d'ús general, urbà o interurbà afectat. No perd aquesta consideració el conductor que puntualment pugui prestar serveis de transport diferents a aquell al que es trobi adscrit, sempre que en termes de jornada anual, aquests darrers serveis no superin el 20% de la jornada màxima ordinària prevista en el Conveni d'aplicació, pel període avaluat, contemplada en proporció en els casos de contractes a temps parcial, en els darrers sis mesos efectivament treballats immediatament anteriors a la data de venciment de la concessió.

En relació a la resta de personal (taquillers, tallers, administració, gestió, explotació, logística i d'altres departaments o seccions), que siguin de diferents categories o grups professionals, es consideraran adscrits al servei, i per tant subjectes a la subrogació, a aquelles persones treballadores que desenvolupin la seva activitat, encara que sigui en part, en el servei concessionat o regular d'ús especial afectat.

En quant als drets d'informació i consultes, les empreses vindran obligades a entregar als seus representants sindicals, la documentació acreditativa de les persones treballadores adscrites en cada moment, a cada una de les concessions que tinguin adjudicades, descrits en els punts anteriors. En absència de representació sindical, es comunicarà a cada persona treballadora, de forma fefaent, la seva adscripció. En absència de representació sindical a les empreses, es donarà trasllat a la Comissió Paritària d'aquest Conveni de la informació facilitada al Ministeri o Administració corresponent als efectes de la dotació de personal adscrit a la concessió en el moment que sigui sol·licitat per aquest. En els àmbits sectorials inferior es podran regular i exigir aquests mateixos processos o obligació d'informació i consulta.

Capítol 4. Resolució de conflictes col·lectius

Article 14. Acord Interprofessional de Catalunya



Les parts signants del conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució de conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin sorgir, així com els de caràcter individual no exclosos específicament de les competències d'aquest Tribunal, de conformitat amb el que estableix la LRJS. En particular, es manifesta la seva voluntat sotmetre els procediments següents:

- Conciliació, a través de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Capítol 5. Comissió Paritària

Article 15. La Comissió Paritària

La Comissió Paritària estarà formada per vuit membres, quatre elegits per la part social, i quatre per la part empresarial, tots ells membres de la Comissió Negociadora del Conveni.

A les reunions de la Comissió seran convocats els respectius assessors amb veu, però sense vot.

Les funcions de la Comissió Paritària seran la d'interpretació del Conveni i l'arbitratge de les qüestions o problemes que les parts tinguin a considerar, tot això amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de la jurisdicció competent.

L'adopció d'acords es farà sempre per majoria, és a dir, per la meitat més un dels vots dels 8 membres de la Comissió.

El termini màxim per reunir-se la Comissió serà de quinze dies hàbils des del dia següent a la petició que se li formuli o a petició de qualsevol de les parts. En el supòsit de que no es reunís la Comissió en l'esmentat termini, es considerarà realitzat el tràmit previ per a accedir a la autoritat o jurisdicció competent.

El domicili de la Comissió Paritària s'estableix a Girona, Carrer Juli Garreta número 16, seu de l'Asetrans. Igualment, i de forma indistinta, s'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària el de CCOO, situats al Passeig Blay núm.1 de Girona.

Capítol 6. Ocupació i contractació

Article 16. Ocupació i contractació.

La durada màxima dels contractes de treball, prevista a l'article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors, per circumstàncies del mercat, acumulació de treballs, etc., malgrat que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, s'estableix en 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

Article 17. Fixos discontinus

Quan es tracti de treballs fixes i periòdics de l'empresa, però de caràcter no permanent o discontinu, les persones treballadores que realitzin aquesta activitat hauran de ser cridades a la feina sempre que els seus serveis siguin necessaris i seran considerats com a fixos-discontinus. La comunicació que es refereix el paràgraf anterior s'haurà de fer per rigorós



ordre de data d'ingrés a l'empresa, dins de cada categoria, especialitat i centre de treball i la seva interrupció a la inversa. Per data d'ingrés s'entén que correspon a la primera contractació, independentment de la modalitat contractual.

En el cas que la persona treballadora tingui coneixement que la seva plaça o lloc de treball ha estat ocupat per una altra persona treballadora amb menys drets, podrà instar el corresponent procediment d'acomiadament davant la jurisdicció laboral, iniciant-se el termini per a la reclamació des del moment en que la persona treballadora tingui coneixement d'aquest fet.

Les comunicacions de crida i d'interrupció de l'execució dels contractes de treball de les persones treballadores fixes discontinues s'ajustaran al model annex a aquest Conveni.

Les empreses confeccionaran, cada any, una taula específica per a les persones treballadores fixes discontinues on s'hi farà constar el nom, cognom, categoria professional i antiguitat, als efectes de crida i interrupció dels períodes de treball, i s'entregarà als representants del personal treballador a l'inici de cada any.

Les empreses tindran, com a mínim, un 60% de la seva plantilla com a fixe o fixe-discontínua.

Capítol 7. Condicions econòmiques

Salari i hores

Article 18. Salari

La persona treballadora cobrarà l'import, en concepte de Salari, que figura en els annexes d'aquest Conveni. Aquest import engloba l'antic Plus Conveni, havent-se unificat ambdós conceptes, en anteriors convenis en un sol import i concepte de salari.

Per als anys 2020 i 2021 no es produirà increment salarial.

Per l'any 2022 l'increment salarial pactat, per tots els conceptes, serà de l'1,75%.

Per l'any 2023 l'increment salarial pactat, per tots els conceptes, serà del 2,25%.

Article 19. Import de l'Hora Addicional i Hores Extraordinàries.

L'import de l'hora addicional i hores extraordinàries és el que s'estableix, any per any, en els annexes d'aquest Conveni.

L'import pactat per aquestes hores es correspon amb l'import a abonar per qualsevol hora addicional, sigui efectiva o de presència, a l'haver-se calculat atenent a la complexitat del sector i a la conveniència de donar un import únic al valorar conjunta i unilateralment ambdós tipus d'hores, donada la dificultat de separar-les.

Seràn considerades com a hores extraordinàries, les hores que excedeixin del nombre d'hores de treball que constitueixen la jornada laboral anual més les hores de presència igualment en còmput anual, de conformitat amb la legislació vigent.

Complements de lloc de treball

Article 20. Plus de Conductor-Perceptor.

El Conductor-Perceptor és el conductor que porta a terme també, i de forma simultània, les funcions de cobrament i control de bitllets o títols de transport amb o sense màquina



expendedora. Aquestes persones treballadores cobraran el Plus diari que figura en els Annexes al present Conveni, al realitzar la doble funció.

Aquest complement es pagarà de forma mensual a aquelles persones treballadores que sempre realitzin la doble funció.

Les persones treballadores que no la realitzin diàriament, cobraran el plus en proporció a les hores treballades realitzant la doble funció.

Article 21. Plus de Nocturnitat

El seu import es correspon amb la quantitat, per hora, que s'especifica en els annexes d'aquest Conveni.

Article 22. Complement personal d'antiguitat

S'estableix una única escala d'antiguitat que regirà per a tots els persones treballadores del sector i cada persona treballadora rebrà la quantitat que li correspongui de conformitat amb els llistats que consten en els annexes d'aquest Conveni.

Cada persona treballadora cobrarà segons el tram d'antiguitat que li correspongui, ara bé, aquesta quantitat s'incrementarà, si s'escau amb la quantitat que li pugui correspondre per aplicació del que es disposa a l'article 29.

Article 23. Gratificacions extraordinàries d'Estiu i Nadal

Les empreses pagaran a les persones treballadores una gratificació extraordinària en el mes de juliol i una altra per Nadal, la primera d'elles, calculada fins el 30 de juny, s'abonarà el 15 de juliol i la segona, calculada fins el 31 de desembre, el dia 15 de desembre, ambdues per import de 30 dies de salari regulat a l'article 18 d'aquest Conveni, més el complement d'antiguitat que li correspongui a aquell període.

Les persones treballadores que no portin un any a l'empresa cobraran la paga extra proporcionalment al temps treballat.

Les empreses que es regeixen pel present Conveni podran, després d'acordar-ho amb els representants legals del personal treballador, prorratejar l'import de les pagues extraordinàries en dotze mensualitats.

Article 24. Paga de març

Les persones treballadores tenen dret a rebre una gratificació extraordinària, anomenada paga de març, (antiga participació en beneficis) per un import de 30 dies de salari regulat a l'article 18 d'aquest Conveni més el complement personal d'antiguitat.

Aquesta paga s'abonarà el 15 de març de cada any i es calcularà tenint en compte el període treballat de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior al pagament. Les persones treballadores que a 31 de desembre portin menys d'un any treballant a l'empresa, cobraran aquesta paga proporcionalment al temps treballat.

Les empreses que es regeixen per aquest Conveni podran, després d'acordar-ho amb els representants legals del personal treballador, prorratejar l'import de la paga extra en dotze mensualitats.

Article 25. Dietes.

El dret a cobrar dietes, només es meritirà quan l'empresa no faciliti l'allotjament i menjars a la persona treballadora i només s'hi tindrà dret en els desplaçaments de les



persones treballadores fora de la seva residència habitual, tenint en compte el temps transcorregut des de la sortida del seu centre de treball fins l'arribada.

Donarà dret a cobrar la dieta completa, la realització d'un servei que obligui a la persona treballadora a dinar, sopar i dormir fora de la seva residència habitual.

Donarà dret a cobrar la dieta del dinar qual el servei obligui a realitzar-la fora de la seva residència habitual i, en qualsevol cas, quan la sortida de la persona treballadora es realitzi abans de les 13 hores i l'arribada sigui després de les 15 hores.

Donarà dret a cobrar la dieta del sopar quan el servei a realitzar obligui a fer-la fora de la seva residència habitual i, en qualsevol cas, quan la sortida de la persona treballadora s'efectuï abans de les 20 hores i l'arribada després de les 22 hores. Aquest marge s'amplia entre les 20 hores i les 23 hores, exclusivament, respecte a les persones treballadores que efectuïn serveis regulars de transport urbà e interurbà, en un radi de fins a 50 km de distància des del punt d'inici o al final de la línia assignada.

Donarà dret a la dieta corresponent a la pernoctació, quan el servei a realitzar obligui a la persona treballadora a pernoctar i esmorzar fora de la seva residència habitual.

La quantitat de les dietes, quin import és igual per a totes les categories professionals, s'estableix en els annexes d'aquest Conveni.

Respecte a la dieta a l'estranger, i també per les dietes de diumenges i festius, quan s'acrediti la necessitat d'una despesa superior, aquesta serà abonada per l'empresa, sempre i quan la persona treballadora acrediti aquesta necessitat.

Article 26. Menyscapte de diners.

Els cobradors i taquillers han de cobrar, en concepte de menyscapte de diners, la quantitat que consta en els annexes del present Conveni, la qual correspon a un dia treballat. Els conductors-perceptors no tenen dret a cobrar aquesta quantitat, per quant el seu salari ja inclou aquest concepte.

Article 27. Acreditació d'havers.

El salari regulat a l'article 18 d'aquest Conveni per cadascuna de les categories professionals, es pagarà per dia natural i es deixarà de cobrar en els casos d'absència del treball en els quals no correspongui el dret a cobrar retribució. Pel que fa referència a les situacions d'incapacitat temporal, només es cobrarà la prestació reglamentària, amb l'excepció que preveu l'article 30 pels supòsits que allí es regulen.

Article 28. Pagament dels havers salarials

El pagament dels salaris i els complements als que es tingui dret, com també les dietes i despeses, s'han d'abonar mensualment i per mesos vençuts, sens perjudici dels avançaments que es pactin en cada cas.

Capítol 7. Gratificacions per fidelitat/vinculació a l'empresa

Article 29. Premi de fidelitat/vinculació

Les persones treballadores que segueixin treballant a les empreses a partir dels 60 anys, cobraran un quantitat, a més a més de l'import de l'antiguitat que els hi correspongui, la qual consta en els annexes al present Conveni. El cobrament serà per 15 pagues.



Aquest import no es reduirà proporcionalment pel cas de que la persona treballadora passi a la situació de jubilació parcial.

Si la persona treballadora segueix treballant a l'empresa a partir dels 65 anys, malgrat poder-se jubilar, deixarà de cobrar aquesta quantitat.

Si la persona treballadora hagués de seguir treballant a partir dels 65 anys, únicament en el cas de que no es pugui jubilar legalment, continuarà cobrant la quantitat que li correspongui per aquest concepte.

Capítol 8. Prestacions o millores de caràcter assistencial i indemnitzatori.

Article 30. Complement a les prestacions per incapacitat temporal i accidents

En cas d'incapacitat temporal derivada d' accident de treball, les empreses complementaran la prestació que abonen les Mútues fins el 100% de la base reguladora que correspongui durant els primers 60 dies de baixa. A partir del 61è dia, la persona treballadora cobrarà només les prestacions que li corresponguin.

Durant el període d'hospitalització, en cas de malaltia comuna, es complementarà fins el 100% de la base reguladora des del primer dia. S'entendrà comprès dins d'aquest període el temps d'espera, seguit d'hospitalització, entenent-se com a temps d'espera el període de temps no superior a quinze dies a partir de la data de baixa i fins l'internament en un centre sanitari, així com també el període de recuperació, havent-se d'acreditar tots aquests extrems pels facultatius corresponents.

En els casos de malaltia comuna, l'empresa complementarà fins el 80% de la base reguladora des del primer dia. En qualsevol moment, l'empresa o la representació de les persones treballadores, podran sol·licitar la corresponent inspecció mèdica en aquests casos.

En tots els casos, la base reguladora a tenir en compte serà la que resulti de fer el promig dels darrers 3 mesos de cotització, o 90 dies, immediatament anteriors al fet causant que es tracti.

Si es produeix la mort de la persona treballadora fora de la seva residència habitual mentre està treballant i per aquest motiu, les despeses de trasllat del cos fins el seu domicili aniran a càrrec de l'empresa en la quantitat que no cobreixi les prestacions establertes per la Seguretat Social o òrgan similar per aquest concepte.

Article 31. Pòlisses

Les empreses afectades per aquest conveni estan obligades a tenir contractada una pòlissa d'assegurança de vida per a tots les persones treballadores, una que cobreixi la incapacitat permanent per a la professió habitual, així una assegurança per la incapacitat permanent absoluta per qualsevol tipus de feina. En tots aquests casos, les causes que els motivin han de ser com a conseqüència d'un accident de treball, o factors motivats per aquest, i la seva quantitat durant tota la vigència del Conveni serà:

31.000 euros per incapacitat absoluta per a qualsevol tipus de treball.

26.000 euros per mort.

21.000 euros per Incapacitat total per a la professió habitual.

Aquests imports els cobraran els beneficiaris de les víctimes o els mateixos beneficiaris dependent del cas.



Capítol 9. Jornada de treball, hores estructurals, vacances, treballs en dies festius, llicències i excedències.

Article 32. Jornada de treball

La jornada de treball serà de 1.770 hores de treball efectiu anual, amb una jornada ordinària de 40 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, encara que, d'acord amb la normativa específica aplicable, es pugui perllongar la jornada esmentada. La jornada d'aplicació correspon a sis dies a la setmana, tot i que les empreses, d'acord amb les persones treballadores interessades podran, conjuntament, per seccions o a títol individual, distribuir la jornada setmanal en cinc dies a la setmana.

El descans, entre jornada i jornada, i per norma general, serà d'onze hores consecutives, respectant-se en cada moment les disposicions vigents o els acords entre les parts, o bé dotze hores en cas de descans interromput, tal i com estableix la normativa comunitària, havent d'adaptar aquesta norma a les disposicions vigents en cada moment.

Article 33. Hores extraordinàries.

S'estarà al que estableix la legislació vigent i, particularment, a la regulació específica del sector del transport.

Article 34. Vacances

El personal al servei de les empreses regulades per aquest conveni tindran dret al gaudi anual d'un període màxim de trenta dies naturals, o la part proporcional pel cas de que portin menys d'any treballant a l'empresa. La retribució serà en funció del salari real de la persona treballadora sobre les hores que constitueixen la seva jornada de treball, en còmput setmanal. El període de vacances, que no s'iniciarà mai en el dia de festa setmanal de la persona treballadora, podrà fraccionar-se o partir-se, sempre que hi hagi un acord previ entre empresa i persona treballadora. Les vacances es realitzaran de forma rotativa entre les persones treballadores d'any en any.

Article 35. Treball en dies de descans setmanal i dies festius.

En cas de coincidir el dia de descans setmanal d'una persona treballadora amb un dia de festa abonable, se li facilitarà un dia de descans alternatiu o se li abonarà de conformitat amb l'escalat que figura en els annexes d'aquest Conveni, en funció de l'antiguitat de la persona treballadora, tot això per les primeres 6 hores i 40 minuts. En cas d'excedir les esmentades 6 hores i 40 minuts, l'excés s'abonarà a preu hora establert en l'article 19, sense que en cap cas tingui la consideració d'hora extraordinària, figurant a la nòmina sumat al preu corresponent de la taula anterior, constituint la quantia resultant la retribució total pel dia festiu treballat.

A cada empresa, entre la direcció i els representants de les persones treballadores, es podrà acordar l'abonament d'una única quantitat per festiu treballat, calculat segons el valor mig de l'antiguitat mitja de la plantilla, sense que, en aquest cas, es puguin fer reclamacions per part de les persones treballadores que puguin quedar perjudicats per l'aplicació d'aquest acord.

Article 36 . Llicències



1. La persona treballadora, si ho avisa i ho justifica prèviament, es pot absentar de la feina conservant el dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereix repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu la persona treballadora ha de fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-t'hi l'exercici del sufragi actiu. Si en una norma legal o convencional figura un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposi pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència que regula l'article 46.1.

Si la persona treballadora, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari a què té dret a l'empresa.

e) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

2. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos a la negociació col·lectiva o a l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, però només el pot exercir un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

3. En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís cal atènyer-se al que preveu l'apartat 5.

4. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.



Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, que preveuen els apartats 2 i 4, corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. No obstant això, els convenis col·lectius poden establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada a què es refereix l'apartat 4, tenint en compte els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la persona treballadora i les necessitats productives i organitzatives de les empreses. La persona treballadora, llevat de força major, ha de preavisar l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que determini el conveni col·lectiu aplicable, i s'ha de precisar la data en què s'inicia i acaba el permís de lactància o la reducció de jornada. Les discrepàncies sorgides entre empresari i la persona treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4, 5 i 6 han de ser resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert a l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

6. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Aquests drets es poden exercir en els termes que per a aquests supòsits concrets estableixin els convenis col·lectius o els acords entre l'empresa i els representants de les persones treballadores, o de conformitat amb l'acord entre l'empresa i les persones treballadores afectats. Si no n'hi ha, la concreció d'aquests drets correspon a aquests, i són aplicables les regles que estableix l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

7. Un dia a l'any per assumptes propis.



Capítol 10. Prestacions o millores de caràcter social.

Article 37. Privació del permís de conduir

En el cas de que a un conductor se li retiri el permís de conduir per primera vegada per un temps no superior a sis mesos, i sempre que aquesta retirada de carnet es produeixi com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, haurà de ser destinat a un altre treball en algun dels serveis que disposi l'empresa, i continuarà cobrant el mateix salari de la seva categoria. Tot això sempre i quan la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda a conducció temerària imputable al conductor, ingestió de drogues o alcohol o omissió de socors en cas d'accident.

Davant l'eventualitat de que un conductor, transcorreguts 12 mesos de la seva anterior suspensió del permís de conduir, torni a ser condemnat a una nova suspensió que també sigui de sis mesos o inferior, tindrà novament l'opció d'ocupar un nou lloc de treball assignat lliurement per l'empresa, cobrant el salari de la seva categoria. Tot això sempre i quan la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda a conducció temerària imputable al conductor, ingestió de drogues o alcohol o omissió de socors en cas d'accident.

En les mateixes circumstàncies s'inclouran els conductors als quals els hi sigui retirat el carnet de conduir com a conseqüència de l'anada i tornada de la feina, sempre i quan en aquest recorregut es donin les circumstàncies legals per ser considerat com a accident "*in itinere*". Tot això sempre i quan la suspensió del carnet de conduir no sigui deguda a conducció temerària imputable al conductor, ingestió de drogues o alcohol o omissió de socors en cas d'accident.

Aquelles persones treballadores que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir en funció de la seva categoria de conductor, i només per això, prèvia justificació de la contractació de l'esmentada assegurança, tindran dret a que la seva empresa li aboni el cost de la pòlissa fins a 70.-euros anuals. Per tant, en les casos que la retirada del carnet es produeixi per qualsevol dels motius esmentats en aquest article, la persona treballadora haurà d'abonar a l'empresa l'import que cobri de l'assegurança sempre i quan l'empresa li mantingui el salari.

Igualment, en el cas de retirada temporal del carnet de conduir, la persona treballadora podrà sol·licitar una excedència voluntària pel temps que duri la retirada, i amb un màxim de dos anys, amb dret al reingrés immediat quan recuperi el permís de conduir. Si no demana el reingrés amb una antelació de 30 dies, perdre el dret a retornar a l'empresa.

Article 38. Jubilació anticipada i Jubilació forçosa.

- Respecte a la jubilació anticipada, s'estarà al que la legislació estableixi per aquests casos.

- Respecte a la jubilació forçosa, es pacta que les empreses podran extingir el contracte de treball per compliment de la persona treballadora de l'edat de jubilació fixada en la normativa vigent de la Seguretat Social, sempre que es compleixin els següents requisits:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció de contracte haurà de complir els requisits fixats en la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

b) El compliment de l'apartat b) de la Disposició Addicional Desena de l'Estatut dels Treballadors s'entendrà complert quan l'empresa adopti alguna de les següents mesures:



- Preferentment, realitzant la transformació d'un contracte fix-discontinuu a un contracte fix ordinari, dins de la mateixa categoria i per ordre d'antiguitat.
- La transformació d'un contracte temporal en indefinit.
- La contractació preferentment indefinida d'una nova persona treballadora.
- La transformació d'un contracte a temps parcial en contracte a temps complet.

Capítol 11. Disposicions diverses

Article 39. Roba de treball

El personal de les empreses subjectes a aquest conveni tindrà dret als següents uniformes:

1. Personal de transport de viatgers, tant urbà i interurbà: Un uniforme d'hivern i un altre d'estiu, format per una jaqueta i pantaló, amb una durada de dos temporades per cada un. En les zones en que la climatologia ho aconselli, podrà substituir-se la jaqueta per camisa i corbata; en aquests casos es facilitaran al personal dos camises i dos corbates per cada dos temporades. Al personal d'inspecció, se li facilitarà a més a més, en la temporada d'hivern, una peça d'abric adequada, amb una durada de tres temporades.

2. Personal de tallers: Dos monos ("granotes") cada any, llevat que per costum o normes anteriors tinguin dret a uniforme.

3. Personal administratiu d'estacions i administracions: Dues jaquetes anualment.

4. El personal de tallers que treballi en fosses o llocs que per naturalesa del treball els obliguin a estar en un ambient humit o gras, se'ls hi donaran 2 monos cada any i calçat adequat. Els mecànics que es dediquin a treballs especialment bruts que puguin deteriorar greument la seva roba, seran proveïts de dos monos cada any. El personal que hagi de treballar a la intempèrie se'l proveirà de la indumentària adequada quan així ho exigeixin les condicions meteorològiques. La qualitat del gènere de la roba que s'entregui ha de ser l'adequada perquè no pateixi greus deterioraments per l'ús normal que se'n faci.

En els casos i condicions esmentades anteriorment, les persones treballadores estan obligats a portar els uniformes, la roba de treball, així com els distintius i les insígnies facilitades per les empreses, i durant els terminis indicats, la persona treballadora és la responsable de l'ús correcte de les peces de roba facilitades i del deteriorament que tinguin pel seu mal ús o ús incorrecte, havent de respondre per aquests fets.

Les empreses, acordant-ho amb les seves persones treballadores, podran adequar els uniformes a les particularitats que considerin oportunes.

Article 40. Prevenció de riscos laborals

Empreses i persones treballadores vetllaran perquè s'apliqui tota la normativa existent respecte a la prevenció de riscos laborals, a fi i efecte d'evitar al màxim, que es produeixin accidents de treball i malalties professionals.

Article 41. Drets Sindicals

Els Delegats de Personal tindran el temps necessari, sense pèrdua de remuneració, per al compliment de la seva representativitat fins un màxim de quaranta hores mensuals, prèvia comunicació a l'empresa i justificació del temps empleat per aquest fi, tot això de conformitat amb el previst a les normes legals d'aplicació. Els delegats del mateix Sindicat, i de la mateixa empresa, podran cedir i acumular-se cinc hores mensuals entre ells.



Els Delegats de Personal disposaran de totes les facilitats necessàries per a exercir els seus drets de comunicació a les persones treballadores, i tindran dret a un tauló d'anuncis. Les persones treballadores i els seus Delegats podran fer ús del seu dret de reunió en els locals adequats que haurà de facilitar l'empresa dins de les seves possibilitats, prèvia comunicació a l'empesa del dia, hora i ordre del dia, atenent-se en tot cas al què estableix la legislació vigent i sempre, fora de les hores de treball.

Article 42. Cànon de negociació

Les empreses procediran a descomptar a la nòmina de les persones treballadores l'import de la quantia de la negociació col·lectiva, quan aquests ho sol·licitin per escrit a la mateixa. La quota serà de 36.-euros per les persones treballadores no afiliades als sindicats negociadors.

Article 43. Parelles de fet

Tots els drets establerts a favor dels cònjuges, en aquest Conveni, seran d'aplicació a les parelles de fet. L'acreditació d'aquesta situació s'haurà de fer de la forma establerta per la normativa vigent en cada moment.

Article 44. Mesures per promoure la conciliació de la vida familiar

S'aplicarà, íntegrament, la Llei 39/99 o legislació equivalent vigent.

Article 45. Mesures per a la igualtat de gènere

S'aplicarà íntegrament la Llei Orgànica 3/2007 en aquesta matèria, o legislació equivalent vigent.

Article 46. Mesures contra la violència de gènere

S'aplicarà íntegrament la Llei Orgànica 1/2004, o legislació equivalent vigent.

Article 47. Pluriocupació

Les empreses es comprometen a no contractar conductors que prestin serveis a jornada complerta en una empresa, quina contractació implicaria l'existència d'una pluriocupació. En cap cas la suma de les 2 jornades podrà suposar que es superin les 8 hores diàries de treball.

Article 48. Conductor-Perceptor

La categoria de Conductor s'assimila a la Conductor-Perceptor

1. Conductor-Perceptor: És l'operari que, amb carnet de conduir adequat, porta a terme les funcions assenyalades pel Conductor, i que està obligat a realitzar simultàniament les que són pròpies del cobrador. S'entendrà com a feina d'aquesta categoria, la d'efectuar la carga i descàrrega dels equipatges i maletes.

2. Conductor: És l'operari que té el carnet de conduir adequat i coneixements mecànics d'automòbils provats professionalment, condueix autobusos o microbusos de transport de viatgers, amb o sense remolc, ajudant habitualment a l'operari de taller quan no hagi de realitzar treballs de conductor. Així mateix, dirigirà la càrrega i descàrrega de l'equipatge, mercaderies i encàrrecs del seu vehicle, sent el responsable durant el servei i, si així se l'hi exigís, haurà de fer el part diari del servei efectuat per escrit, especificant l'estat del



vehicle, i del consum de carburant i lubricant, emplenant de forma reglamentària el llibre, i si procedeix, las fulles de ruta. Haurà de realitzar el recorregut per l'itinerari i temps previst.

3. Cobrador: És l'operari que presta els seus serveis en vehicles d'ús públic de transport de viatgers i que té la funció de cobrar bitllets, amb o sense mecanisme de control automàtic de viatgers, tenint diligència dels equipatges, mercaderies i encàrrecs transportats, formulant la corresponent fulla de liquidació i formalitzant reglamentàriament les fulles i llibres de ruta. Haurà de comportar-se amb la màxima correcció i urbanitat amb els viatgers. S'encarregarà, en ruta, de pujar i baixar els equipatges, mercaderies i encàrrecs, ajudant al conductor en la reparació d'avaries i, arribats a destí, s'encarregarà de la neteja lleugera de l'interior del vehicle, neteja que no inclou el rentat.

Article 49. Formació i renovació del CAP (certificació de capacitació professional)

La formació necessària per a la renovació del Certificat d'Aptitud Professional (CAP), o qualsevol altra qualificació requerida legalment que el substitueixi, serà impartida per les empreses mitjançant mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens

El cost de de la formació serà a càrrec de les empreses i es realitzarà dins de la jornada de treball com a temps efectiu de treball. Aquestes hores, en tot cas, s'abonaran com a hores ordinàries de treball.

Article 50. Endarreriments

Els endarreriments derivats d'aquest Conveni s'abonaran, com a màxim, als 30 dies des de la seva publicació en el Butlletí que correspongui.

Article 51. Acomiadaments col·lectius i modificacions substancials de condicions de treball.

Respecte als acomiadaments col·lectius, el període de consultes s'estableix en 30 dies per les empreses que tinguin Comitè d'Empresa i de quinze dies per a les empreses que tinguin Delegat o Delegats de Personal, malgrat que hi hagi acord entre les parts anterior al dia d'expiració del termini.

Dins del període de consultes, qualsevol de les parts podrà plantejar davant dels mecanismes extrajudicials de solució de conflictes (Tribunal Laboral de Catalunya) la seva intervenció en mediació.

Tant en acomiadaments col·lectius com en modificacions substancials de les condicions de caràcter col·lectiu, es presentarà la documentació corresponent a les raons que ho motiven, ja siguin econòmiques, tècniques, d'organització o de producció.

Respecte a la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el període de consultes que ha de precedir a la decisió de l'empresa s'estableix en vint dies.

Annex 1. Crida dels persones treballadores fixes discontinus i comunicació a l'oficina del SEPE (Art.6.5 del R.D. 625/85):



El empresario:

Nombre y Apellidos.....

DNI.....

Como..... de la empresa.....

N.I.F. Actividad.....

Domicilio y localidad..... núm. S.S. empresa.....

Nombre y domicilio de centro de trabajo.....

Núm. S.S. centro de trabajo.....

A efectos de realizar el llamamiento previsto al convenio comunica.

El trabajador:

Nombre y Apellidos.....

Domicilio y localidad.....

Fecha de nacimiento..... DNI.....

Núm. Afiliación a la Seguridad Social..... que teniendo usted la condición de trabajador fijo discontinuo de esta empresa, deberá empezar a prestar servicios:

El día..... hasta el día..... fecha, esta última, en la que está previsto que concluyan las actividades para las que fue contratado.

recibi el duplicado, fecha.....

Taula Salarial any 2022

A partir del 01-01-2022 al 31-12-2022

Categoria	Salari mensual	Salari diari	Hores Extres	Plus de nocturnitat
Grup-I - Personal superior i tècnic:				
Cap de Servei	2050,35		11,67	1,000
Inspector Principal	1944,03		11,67	1,000
Enginyers i Llicenciats	1944,03		11,67	1,000
Enginyers Tècnics i Auxiliars	1654,50		11,67	0,824
Ajudants Tècnics Sanitaris	1245,54		11,67	0,604
Grup-II - Personal administratiu:				
Cap de Secció	1683,80		11,67	0,714
Cap de Negociat	1472,78		11,67	0,714
Oficial de 1ª Administratiu	1344,28		11,67	0,604
Oficial de 2ª Administratiu	1183,83		11,67	0,604
Auxiliars Administratius	1114,82		11,67	0,592
Aspirant Administratiu (16-17 anys)			11,67	
Grup-III - Personal de Moviment:				
Cap d'Estació de 1ª	1472,78		11,67	0,714
Cap d'Estació de 2ª	1305,17		11,67	0,714
Cap d'Administració de 1ª	1472,78		11,67	0,714
Cap d'Administració de 2ª	1305,17		11,67	0,714
Cap d'Administració en Ruta	1239,85		11,67	0,592
Taquiller	1025,25		11,67	0,592
Encarregat de consigna	1025,25		11,67	0,592
Mosso		34,45	11,67	0,592



Subgrup-C - Autobusos interurbans:			
Cap de Trànsit de 1ª	1449,91	11,67	0,638
Cap de Trànsit de 2ª	1334,84	11,67	0,638
Cap de Trànsit de 3ª	1301,28	11,67	0,604
Inspector		46,19	11,67
Conductor-perceptor		45,41	11,67
Cobrador		39,32	11,67
Grup-IV - Personal de tallers:			
Cap de Taller	1683,81	11,67	0,714
Encarregat o Contramestre	1390,58	11,67	0,638
Encarregat General	1363,00	11,67	0,604
Encarregat Magatzem	1291,32	11,67	0,604
Cap d'equip Mecànic		46,19	11,67
Oficial mecànic de 1ª		44,62	11,67
Oficial mecànic de 2ª		41,07	11,67
Oficial mecànic de 3ª		39,29	11,67
Mosso de Taller		37,03	11,67
Aprenent 16-18 anys		32,17	11,67
Grup-V - Personal subaltern			
Vigilant	1033,29	11,67	0,614
Acompanyant	1025,25	11,67	0,614

Plus Conductor Perceptor = 4,67 € x dia

Dietes:	Total	Dinar	Sopar	Dormir
Serveis Regulars	31,20	10,42	10,42	10,35
Serveis Discrecionals Catalunya	36,52	12,80	12,80	10,92
Serveis Discrecionals Espanya-Andorra	47,83	14,71	14,71	18,41
Serveis Discrecionals França-Portugal	55,44	19,35	19,35	16,74
Serveis Discrecionals Resta Països	62,24	21,66	21,66	18,92

Antiguitat:	Sense antiguitat	Festius
		67,69
21,07	3 anys	69,07
42,17	5 anys	70,31
63,25	9 anys	75,71
189,73	14 anys	79,84
252,96	19 anys	83,85
316,23	24 anys	87,88
379,48	29 anys	92,02

Menyscapte: 2,29 € per dia treballat



Premi de fidelitat/vinculació:

Amb 10 anys a l'empresa:	4,19 €	per cada paga
Amb 15 anys a l'empresa:	6,96 €	per cada paga
Amb 20 anys a l'empresa:	13,23 €	per cada paga
Amb 25 anys a l'empresa:	20,20 €	per cada paga
Amb 30 anys a l'empresa:	26,03 €	per cada paga
Amb 35 anys a l'empresa:	33,43 €	per cada paga

Taula Salarial any 2023

A partir del 01-01-2023 al 31-12-2023

Categoria	Salari mensual	Salari diari	Hores Extres	Plus de nocturnitat
Grup-I - Personal superior i tècnic:				
Cap de Servei	2096,48		11,93	1,023
Inspector Principal	1987,77		11,93	1,023
Enginyers i Llicenciats	1987,77		11,93	1,023
Enginyers Tècnics i Auxiliars	1691,73		11,93	0,843
Ajudants Tècnics Sanitaris	1273,56		11,93	0,618
Grup-II - Personal administratiu:				
Cap de Secció	1721,69		11,93	0,730
Cap de Negociat	1505,92		11,93	0,730
Oficial de 1ª Administratiu	1374,54		11,93	0,618
Oficial de 2ª Administratiu	1210,47		11,93	0,618
Auxiliars Administratius	1139,90		11,93	0,605
Aspirant Administratiu (16-17 anys)			11,93	
Grup-III - Personal de Moviment:				
Cap d'Estació de 1ª	1505,92		11,93	0,730
Cap d'Estació de 2ª	1334,54		11,93	0,730
Cap d'Administració de 1ª	1505,92		11,93	0,730
Cap d'Administració de 2ª	1334,54		11,93	0,730
Cap d'Administració en Ruta	1267,75		11,93	0,605
Taquiller	1048,32		11,93	0,605
Encarregat de consigna	1048,32		11,93	0,605
Mosso		35,23	11,93	0,605
Subgrup-C - Autobusos interurbans:				
Cap de Trànsit de 1ª	1482,53		11,93	0,652
Cap de Trànsit de 2ª	1364,87		11,93	0,652
Cap de Trànsit de 3ª	1330,56		11,93	0,618
Inspector		47,23	11,93	0,605
Conductor-perceptor		46,43	11,93	0,605
Cobrador		40,20	11,93	0,605
Grup-IV - Personal de tallers:				
Cap de Taller	1721,70		11,93	0,730
Encarregat o Contramestre	1421,87		11,93	0,652
Encarregat General	1393,67		11,93	0,618



Encarregat Magatzem	1320,37		11,93	0,618
Cap d'equip Mecànic		47,23	11,93	0,605
Oficial mecànic de 1ª		45,62	11,93	0,605
Oficial mecànic de 2ª		41,99	11,93	0,605
Oficial mecànic de 3ª		40,17	11,93	0,605
Mosso de Taller		37,86	11,93	0,605
Aprenent 16-18 anys		32,89	11,93	
Grup-V - Personal subaltern				
Vigilant	1056,54		11,93	0,627
Acompanyant	1048,32		11,93	0,627

Plus conductor preceptor = 4,78 € per dia

Dietes:	Total	Dinar	Sopar	Dormir
Serveis Regulars	31,89	10,65	10,65	10,59
Serveis Discrecionals Catalunya	37,35	13,09	13,09	11,17
Serveis Discrecionals Espanya-Andorra	48,90	15,04	15,04	18,82
Serveis Discrecionals França-Portugal	56,69	19,79	19,79	17,11
Serveis Discrecionals Resta Països	63,65	22,15	22,15	19,35

Antiguitat:	Sense antiguitat	Festius
		69,21
21,54	3 anys	70,62
43,12	5 anys	71,89
64,67	9 anys	77,41
194,00	14 anys	81,64
258,65	19 anys	85,74
323,35	24 anys	89,86
388,02	29 anys	94,09

Menyscapte: 2,34 € per dia treballat

Premi de fidelitat/vinculació:

Amb 10 anys a l'empresa:	4,28 €	per cada paga
Amb 15 anys a l'empresa:	7,12 €	per cada paga
Amb 20 anys a l'empresa:	13,53 €	per cada paga
Amb 25 anys a l'empresa:	20,66 €	per cada paga
Amb 30 anys a l'empresa:	26,62 €	per cada paga
Amb 35 anys a l'empresa:	34,17 €	per cada paga