

PREACORD DE NEGOCIACIÓ ENTRE MAGMACULTURA I LA REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS DEL SERVEI BARCELONA BUS TURÍSTIC

A Barcelona a 9 d'agost de 2016.

REUNITS

Per part de l'empresa:

- Carlos Lana Director General
- Daniel Baizán Director de Qualitat i processos
- Miquel Álvarez Director d'Operacions

Per part dels treballadors:

- Maribel Martin Julian (Comitè d'empresa MagmaCultura al BBT, per CCOO)
- Maria Tarrasón Díaz (Comitè d'empresa MagmaCultura al BBT, per CCOO)
- Mireia Fàbrega Baleri (Comitè d'empresa MagmaCultura al BBT, per CCOO)
- Xavier Murcia Gamez (Comitè d'empresa MagmaCultura al BBT, per CCOO)
- Lidia Soto Sánchez (Comitè d'empresa MagmaCultura al BBT, per UGT)
- Georgina García Dias (Comitè d'empresa MagmaCultura al BBT, per UGT)

Participen com assessors:

- Juan Francisco Baldó (CCOO)
- Carlos Pellejero (CCOO)

MANIFESTEN

Primer. Que han mantingut diferents reunions de negociació per tal de resoldre les diferents matèries establertes per la Representació Legal dels Treballadors, i que són les següents:

- Formació
- Serveis especials
- Aplicació bossa d'hores i hores complementaries
- Errors de nòmines
- Problemes derivats de la planificació dels serveis a principis d'any
- Problemes derivats de l'assignació del segon dia de descans setmanal
- Preavis d'hores complementaries i bossa d'hores
- Problemes d'interlocució i de compliment dels acords
- Problemes de dimensionament de plantilla i doblatges
- Problemes relacionats a prevenció de riscos (ús de banys en ruta, seients, aires condicionats i problemes de manteniment)
- Qüestions relacionades amb l'equip de venedors (plus transport, horaris, hores complementaries, altres)

Segon. Fruit d'aquestes reunions s'han assolit els següents preacords:

PREACORDS

1. Reunions de seguiment dels acords, comissió de seguiment de la planificació anual i comissió de conciliació.

S'acorda establir una reunió mensual (entre els dies 10 i 12 de cada mes), en les que participarà Carlos Lana en representació de l'empresa. Aquestes reunions tenen com a finalitat millorar els canals de comunicació i interlocució, així com assegurar el control de l'aplicació dels acords.

En aquestes reunions es tractaran els següents temes:

- Seguiment i compliment dels acords
- Informació i seguiment dels errors de nòmines detectats
- Seguiment i control del quadrants horaris i compliment dels límits acordats
- Informació i seguiment dels incidents relacionats amb prevenció de riscos
- Revisió i adaptació anual dels acords

S'acorda que en el darrer trimestre de l'any, una **comissió de seguiment de la planificació anual** estudiarà els quadrants horaris i s'estudiaran les propostes de millora del calendari i de la planificació anual (dimensió de plantilla, distribució d'horaris, augment de jornades, etc.)

Es crea una **comissió de conciliació** a fi i efecte de valorar, estudiar i donar solucions a les situacions o problemàtiques que sorgeixin en aquest àmbit.

2. Quadrants horaris i preavis d'hores complementaries i bossa d'hores

S'entén per bossa positiva que el treballador ha fet menys hores de les hores planificades.

S'entén per bossa negativa que el treballador ha fet més hores de les hores planificades.

Les parts estimen que durant 2016 s'ha produït una acumulació excessiva d'hores a la bossa, motiu pel qual s'acorda que amb data 1 de setembre els treballadors que tinguin una saldo negatiu superior a 15 hores es restablirà aquest límit (15 hores), remunerant la diferència a favor del treballador/a a la regularització d'agost de 2016.

Les hores complementaries així com les hores corresponents a la bossa d'hores, es comunicaran als treballadors/res amb una antelació mínima de cinc dies.

L'assignació d'horaris s'entregarà amb caràcter mensual, mitjançant l'entrega d'un quadrant horari per part de l'empresa. L'assignació mensual d'horaris determinarà els dies exactes i els horaris dels torns del treballador/a.

En l'assignació dels quadrants horaris es respectaran les següents regles:

- Abans del dia 1 de cada mes l'empresa lliurarà a cada treballador/a el seu horari mensual amb els descansos i torns assignats.
- Com a màxim el dia 10 de cada mes l'empresa facilitarà per escrit al treballador/a quin és el caràcter de les seves hores de treball (ordinàries, bossa d'hores, complementaries, etc) que arribarà fins al final de mes.
- En cas de que es produeixi alguna modificació de aquests horaris s'haurà de preavisar amb un mínim de 5 dies d'anticipació.

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large green signature at the bottom.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a signature that appears to say "Leticia" and another that says "Sch".

Handwritten signatures and notes on the right margin, including a signature that appears to say "Carlos" and another that says "Leticia".

L'empresa lliurarà una còpia dels quadrants horaris mensuals **amb caràcter previ a la seva aplicació** a la representació legal dels treballadors, amb la finalitat de garantir que aquesta pugui comprovar l'efectiu compliment dels acords.

Mensualment cada persona treballadora rebrà el detall de les hores efectives realitzades durant el mes anterior abans del dia 10 tal com ja es va acordar.

La RLT rebrà còpia de tots els horaris dels treballadors citats en aquest punt.

3. Anul·lació del període d'inactivitat

S'acorda la supressió del període d'inactivitat o de concentració horària.

4. Límits mensuals i setmanals de la distribució irregular de la jornada

L'acord signat en data 13 de maig de 2015 al Tribunal Laboral de Catalunya, preveia en el seu punt número 2 la possibilitat d'aplicació d'una Bossa d'Hores de caràcter anual per a un determinat grup de treballadors.

Es considera necessari ampliar l'acord i detallar els límits mensuals i setmanals de l'aplicació de la distribució irregular de la jornada.

Aplicació mensual de la distribució irregular de la jornada

L'aplicació mensual de la jornada de treball en còmput mensual s'aplicarà amb una forquilla de més 12,5 % o de menys 12,5% respecte de la mitjana contractada d'hores mensuals.

Exemples:

Hores per contracte	Límit mínim forquilla	Límit màxim forquilla
161 (jornada completa)	140	180
89 % jornada	125	161
81,1 % jornada	113	146
80 % jornada	112	144
60 % jornada	84	108
45 % jornada	63	81

La mateixa regla proporcional s'aplicarà a altres tipus de jornada.

En el cas que en el mes s'apliquin vacances o festius, s'aplicaran els percentatges de més 12,5% o menys 12,5% respecte les hores mensuals de referència, resultat de descomptar de la mitjana mensual la part proporcional corresponent a vacances i descansos.

Aplicació setmanal de la distribució irregular de la jornada

S'estableix un límit de 44 hores setmanals pels treballadors/res a jornada completa.

En el cas dels treballadors/res contractats a temps parcial, s'aplicarà el límit proporcional a la mitjana setmanal de la seva jornada ordinària (entesa com a tal la jornada contractada més/menys la bossa d'hores).

Exemples:

Hores per contracte	Límit setmanal
161 (jornada completa)	44
89 % jornada	39
81,1 % jornada	35
80 % jornada	35
60 % jornada	26
45 % jornada	19

Durant 4 setmanes a l'any, l'equip de coordinació podrà establir un límit de 45 hores setmanals per als treballadors a jornada completa i proporcional per als treballadors a jornada parcial.

La distribució irregular de la jornada haurà de respectar de forma complementària els següents límits anuals:

- Els treballadors/es amb contracte indefinit anterior a desembre de 2014, la bossa d'hores anual no podrà superar el límit del 10% de la jornada ordinària contractada.
- Els treballadors/es amb un contracte indefinit de durada superior a l'any natural posterior a desembre de 2014, la bossa d'hores anual no podrà superar el límit del 15% de la jornada ordinària contractada.
- Els treballadors/es amb qualsevol altre tipus de contracte i duració, la bossa d'hores anual no podrà superar el límit del 10% de la jornada ordinària contractada.

Aquest punt s'aplicarà a partir de l'1 de setembre de 2016.

5. Descans setmanal

El model general de descans setmanal és l'inclòs al pacte del TLC de Desembre de 2015: "Aquells treballadors/res que durant la setmana natural superin el còmput d'hores ordinàries en un període de 5 dies, gaudiran d'un descans setmanal de 2 dies naturals consecutius."

En el cas que no es compleixi aquesta circumstància s'estableixen 2 models de descans setmanal:

MODEL A: Un dia/dos dies en períodes de 14 dies.

S'estableix la possibilitat de concentració de descansos en períodes de 14 dies. S'establiran períodes de 14 dies (dues setmanes naturals), en el que hauran de gaudir-se de tres dies naturals complets, una setmana un dia, dos dies consecutius l'altra.

Tal i com es contempla a l'acord del TLC de desembre de 2015, dos dels dies consecutius expressats en el paràgraf anterior, coincidiran amb el cap de setmana com a mínim un cop al mes.

MODEL B: Dos dies de descans setmanal en temporada alta.

En el període de temporada alta (entre els mesos de març i octubre), s'estableix la possibilitat de realització de dos dies de descans setmanals consecutius, d'acord amb la següent regla:

El servei de coordinació podrà assignar horaris fora dels límits definits per els torns dels treballadors (matí, tarda, mitjos), sense que aquests tinguin la consideració de doblatges, d'acord amb les següents regles:

- Per els treballadors contractats per una jornada igual o inferior al 60% de jornada, no implicarà cap canvi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Sob

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- Per els treballadors/es amb una jornada igual o inferior al 80% de jornada, 1 dia setmanal com a màxim fora dels límits definits per el torn.
- Per el treballadors amb una jornada igual o inferior al 100% de jornada, 2 dies setmanals com a màxim fora dels límits definits per el torn.

L'aplicació d'aquest sistema implica, per tant, que es podrà allargar l'horari de treball del servei assignat, o la realització de dos serveis amb una interrupció de com a màxim 1 hora.

DISPOSICIONS COMUNES A TOTS DOS MODELS

- L'aplicació del model A o B és voluntària per part dels treballadors/es. Anualment, els treballadors hauran de comunicar a l'empresa l'aplicació d'aquest sistema de descansos setmanals, amb anterioritat a l'entrega del full de sol·licitud de vacances, amb la finalitat que aquesta pugui reflectir en el calendari anual el sistema de descansos setmanals seleccionat per el treballador/a.
- Cada any, el treballador/a podrà modificar la seva elecció dins del procés de confecció del calendari anual previst en els acords del TLC de desembre de 2015.
- Amb la finalitat de conciliar l'activitat laboral amb els estudis, els treballadors que realitzen estudis oficials, podran optar pel model B entre els mesos de juny i setembre.
- Fora del període de temporada alta, s'aplicarà el model general.

Transitòriament, durant l'any 2016, s'aplicarà el Model General. En cas que hagi saldo positiu d'hores (entenent per positiu que s'han fet hores de menys) i sempre que el treballador ho sol·liciti amb anterioritat al 15 de setembre, es podrà aplicar el Model A o B a partir del 1 d'octubre. En el procés de confecció de calendari de 2017 ja s'inclouran els criteris expressats en el present acord.

En el cas que el treballador/a que sol·liciti mesures de conciliació familiar i concreció horària s'aplicarà el què estableix la normativa vigent.

6. Prevenció de riscos

Ambdues parts manifesten la necessitat que existeixi un sistema de detecció i seguiment de la correcció de les incidències relacionades amb l'estat dels busos i detecció d'incidències que poden tenir afectació en relació a la prevenció de riscos laborals.

- S'establirà un sistema de detecció i documentació d'incidències del personal d'infobord, mitjançant un formulari específic que s'emplenarà sempre i quan sigui necessari donada l'existència d'alguna incidència.
- Els coordinadors del servei, a partir dels informes, realitzaran un seguiment de les incidències detectades.
- Es realitzarà un informe mensual que detallarà les incidències observades, les accions de correcció realitzades, i seguiment i tancament de les mateixes. Es lliurarà còpia a la RLT.
- Les incidències es trametan al client, així com els informes mensuals elaborats.
- La comissió de seguiment, estudiarà les incidències i els informes amb caràcter mensual.

MagmaCultura es compromet a buscar un sistema segons el qual la informació referent als incidents arribi directament als responsables de la reparació de les incidències.

Lavabos en ruta

Ambdues parts reconeixen la importància d'aquest aspecte, i la necessitat de trobar una ràpida solució.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Lidia", "SOW", and others.]

MagmaCultura es compromet a promoure acords amb establiments amb la finalitat que els treballadors puguin fer us de lavabos en ruta. Es buscarà un mínim de 9 establiments, i tindran prioritats els acords amb establiments públics (museus i centres culturals).

La RLT entrega a l'empresa una proposta de punts prioritaris per cercar establiments col·laboradors per a cada ruta.

En relació a la possibilitat d'us dels lavabos establerts per els treballadors/es de Transports Metropolitans de Barcelona, l'empresa es compromet a traslladar aquesta sol·licitud a les properes reunions que manté amb el client.

7. Info parada i venedors

En relació al personal d'info parada i venedors, s'arriben als següents acords:

- L'empresa facilitarà un títol de transport amb número de viatges suficients amb la finalitat que el treballador/a pugui realitzar els desplaçaments entre les oficines situades a Portal de l'Àngel i els punts establerts a la ciutat de Barcelona on realitzen les seves tasques. El primer títol de transport es lliurarà com a molt tard el dia 10 d'agost. Aquest acord s'aplica amb efectes retroactius des de la data 1 de juliol de 2016, per tant, l'empresa remunerarà en forma de plus transport (igual que la resta de treballadors) els desplaçaments realitzats entre el dia 1 de juliol i 10 d'agost per part dels treballadors/res. A partir de l'1 de gener de 2017, els venedors cobraran el plus transport a la nòmina, de la mateixa manera i pel mateix import que l'equip d'infobord.
- En relació al temps de desplaçament i preparació de material a l'inici i final del servei, s'estableixen per el personal de venda parada els mateixos temps i condicions establerts en el punt 2 de l'acord d'empresa de data 7 d'abril de 2016. Tanmateix, s'inclouran els desplaçaments que no constin en l'acord esmentat. Aquest punt serà d'aplicació a partir del dia 1 de setembre de 2016.
- En relació a l'aplicació de plusos i festius, s'acorda l'aplicació dels mateixos percentatges de plus festiu i plus diumenge establerts pel personal d'info Bord. Aquest serà d'aplicació a efectes retroactius des de la data 1 de juliol de 2016.
- Es facilitaran proteccions solars individuals pels venedors i els informadors de parada.

8. Formació

Pla de formació

L'empresa es compromet a elaborar un Pla de Formació anual específic per el servei de Barcelona Bus Turístic que tindrà una vigència entre els anys 2016 i 2020. Aquest Pla de formació, que es consultarà a la Representació Legal dels Treballadors, s'elaborarà entre setembre i desembre de 2016.

Així mateix, es realitzarà una consulta individual als treballadors/res del servei, amb la finalitat de recollir l'opinió i les seves preferències.

El Pla de Formació establirà la possibilitat de realitzar Plans Individuals de Formació (PIF), que contemplaran la possibilitat de realització d'estudis oficials relacionats amb turisme i/o idiomes.

Hores de formació anual

L'empresa es compromet a dotar el Pla de Formació amb les següents hores anuals:

2016: 1.500 hores de formació remunerada
2017: 3.000 hores de formació remunerada
2018: 3.000 hores de formació remunerada
2019: 3.000 hores de formació remunerada

Les hores de formació anuals es realitzaran preferentment en els mesos de gener, febrer i març, amb la finalitat de reduir l'impacte de l'estacionalitat del servei en relació a la bossa d'hores.

Transitoriament, durant l'any 2016, les 1500 hores de formació es realitzaran entre els mesos de novembre i desembre. La formació inicial i continua del personal eventual es realitzarà dins del context del Pla de Formació, i en les mateixes condicions que el personal fix i fix discontinu. De manera excepcional, al 2016, les formacions es faran contra l'excés de la bossa d'hores.

Durant aquest 2016, quan la persona treballadora aporti justificació de la realització de formació reglada vinculada a l'activitat (idiomes, turisme, etc...) durant aquest any (de gener a desembre) es computaran les hores com a temps de formació. Qualsevol discrepància en la interpretació del que és o no és formació reglada, se sotmetrà a la comissió de seguiment d'aquest acord.

Quan una persona s'incorpora a la feina s'assigna com acompanyant els dies inicials. Quan una persona treballadora, de forma voluntària, hagi de desenvolupar la seva tasca normal afegida al acompanyament i explicació d'aquesta nova incorporació, rebrà una compensació de formació de 7,14 € per torn en que executi simultàniament aquestes dues feines.

9. Promoció professional i transformació de contracte fix discontinu a contracte fix anual.

En relació a la promoció professional dins del servei de Barcelona Bus Turístic, MagmaCultura es compromet a realitzar un procés obert a tots els treballadors/es, de forma que tots els treballadors/res puguin presentar la seva candidatura als llocs de treball que impliquin un augment de categoria.

A tal efecte, l'empresa anunciarà públicament i de forma anticipada entre els treballadors/res l'existència de la oferta de treball, el perfil requerit i les condicions de la contractació.

En relació a la transformació de contractes fixes discontinus en contractes fixes anuals, l'empresa es compromet a comunicar a la representació legal dels treballadors el perfil i condicions del contracte fix.

La persona seleccionada serà el treballador/a més antic, que reuneixi les condicions de perfil establertes i no hagi tingut faltes laborals en el darrer any de servei.

Les condicions de perfil establertes per l'empresa, hauran de ser objectives (idiomes, formació específica requerida per el lloc a cobrir, etc), i hauran de ser consultades a la Representació Legal dels Treballadors.

La direcció es compromet a que la nova contractació al 2017 de persones que ja han estat contractades com a personal eventual, ho seran amb caràcter de fix discontinu.

10. Consulta de nòmines i temes de RRHH.

Amb una periodicitat mínima d'un dia cada 15 dies, una persona del departament de RRHH de MagmaCultura, donarà resposta presencial de consultes als treballadors/res del servei, prèvia sol·licitud de cita mitjançant correu electrònic.

11. Protocol d'atenció Mutua

MagmaCultura es compromet a millorar la informació en relació al protocol a seguir en cas de requerir els serveis de la Mutua, mitjançant una Nota Informativa específica. Aquesta nota informativa estarà inclosa en la carpeta específica de cada torn.

Així mateix, entregarà una targeta amb els telèfons i adreces dels serveis de la Mutua a tots els treballadors/res del servei. La direcció s'assegurarà que tota persona treballadora que necessiti ser atesa per la mútua podrà ser-ho, és a dir, tramitarà el volant d'assistència quan es notifiqui la necessitat d'acudir a aquest servei.

12. Serveis Especials

Aquest acord substitueix el punt 3 de l'acord d'empresa signat en data 7 d'abril de 2016 "Remuneració de serveis especials".

Els serveis especials es remuneraran amb el doble del preu de l'hora ordinària.

En el cas que els serveis especials coincideixin amb un torn assignat al treballador/a, els serveis especials es remuneraran amb un plus, anomenat "plus serveis especials", del 60% per sobre del preu de la hora ordinària.

Però en aquest segon cas, es computaran i remuneraran les hores ordinàries o complementaries inicialment assignades al treballador/a, amb independència de la durada del servei especial.

En el cas que les hores assignades per al servei especial siguin superiors a les hores assignades inicialment al treballador/a, es remuneraran amb el doble del preu de l'hora ordinària.

13. Doblatge

Els doblatges son serveis realitzats fora del torn de treball habitual assignat al treballador/a.

Els doblatges només es podran remunerar com a hores complementaries o hores extra. En el cas que el treballador/a ho sol·liciti voluntàriament i per escrit, les hores realitzades per aquest servei podran servir per recuperar bossa d'hores.

A banda de la remuneració corresponent a hora complementaria o hora extra, el doblatge es remunerarà amb un import de 7,14 € per servei de doblatge realitzat, amb independència de la durada d'aquest. Aquest import s'anomenarà "plus disponibilitat doblatge".

En el cas que la comunicació dels doblatges es realitzi amb menys de 5 dies d'anticipació, i s'incompleixi per tant el termini establert per la comunicació prèvia d'hores complementaries, la remuneració corresponent a un doblatge serà de 14,28 € per servei de doblatge, amb independència de la durada d'aquest. Aquest plus s'anomenarà "plus disponibilitat doblatge especial".

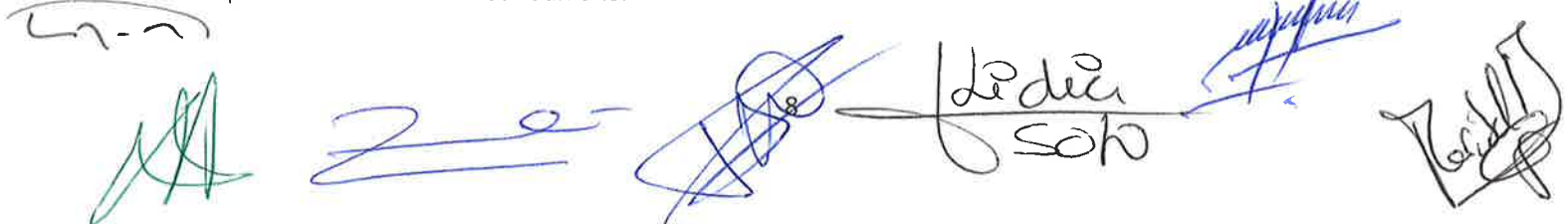
14. Seguiment del contracte

La Representació Legal dels Treballadors té interès en la creació d'una comissió de seguiment amb Turisme de Barcelona en relació als compromisos i obligacions de l'empresa MagmaCultura.

Per aquest motiu s'acorda la creació de una comissió composta per l'empresa, el comitè d'empresa i Turisme de Barcelona.

Aquesta comissió es crea amb la finalitat de realitzar un seguiment del contracte establert entre MagmaCultura i Turisme de Barcelona, i serà convocada per Turisme de Barcelona durant la primera quinzena del mes de setembre de 2016.

En la primera reunió, s'establirà el funcionament operatiu d'aquesta comissió així com la periodicitat de les seves reunions.



15. Signatura del preacord

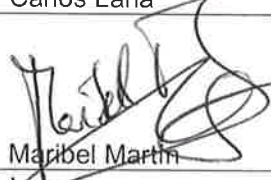
Primer. Els preacords arribats constitueixen una unitat de negociació indivisible que complementen els altres acords assolits amb anterioritat a l'empresa.

Segon. La Representació Legal dels Treballadors manifesta que aquest preacord ha de ser ratificat per l'assemblea de treballadors. En cas que aquesta ratificació sigui positiva, aquest preacord esdevindrà acord definitiu.

Tercer. La data d'aplicació dels acords es de 1 d'agost de 2016, a no ser que el propi text de l'acord estableixi una data diferent.

Quart. Es crearà una comissió paritària d'interpretació de l'acord. En el cas que no existeixi acord en la interpretació d'alguna clàusula, les parts es comprometen a recórrer al sistema de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Cinquè. Aquest preacord haurà de ser signat per les parts abans de la seva ratificació a l'assemblea, la qual aixecarà la corresponent acta de la esmentada ratificació.

 Carlos Lana	 Daniel Baizàn	 Miquel Álvarez	
 Maribel Martín	 Maria Tarrasón	 Mireia Fàbrega	 Xavier Murcia
 Lidia Soto	 Georgina García	 Juan Baldó	 Carlos Pellejero

ACORD D'EMPRESA MAGMACULTURA S.L. (BARCELONA BUS TURÍSTIC)

Barcelona, 7 de Abril de 2016.

Per una banda , en representació de l'empresa MagmaCultura:

Francesc Duart Llinares	
Yvonne García González	

I per altra, en representació del Comitè d'Empresa del Barcelona Bus Turístic:

Mireia Fàbrega Baleri	Georgina García Días
Raúl García Moreno	Maria Isabel Martin Julián
Xavier Murcia Gámez	Elizabeth Capó Alderson
María Tarrasón Díaz	Juan Pérez Bernabé
Pilar Romero García	
Lidia Soto Sánchez	

Ambdues parts es constitueixen de manera lliure i voluntària en COMISSIÓ NEGOCIADORA per tal d'abordar els continguts de les diferents matèries ressenyades i establertes prèviament i que consisteixen en:

1. Sistema de remuneració variable (SIREVA)
2. Temps de desplaçament a l'inici i final del servei
3. Remuneració serveis especials
4. Temps d'espera Bus Nocturn

MANIFESTEN

Primer. Que han mantingut diferents reunions de negociació per tal de resoldre de forma satisfactòria les diverses matèries establertes, entre elles la sistema de remuneració variable establerta en el context del procés de mediació del tribunal Laboral de Catalunya.

Segon. Aquest acord afecta als treballadors que realitzen funcions de informació a bord dels busos del servei Barcelona Bus Turístic.

Tercer. Que la negociació de referència es dona per tancada amb la signatura de les parts negociadores ressenyades del present acord

Quart. Ambdues parts acorden ratificar aquest acord al Registre del Departament d'Empresa i Coneixement de la Generalitat de Catalunya, ratificació que serà tramitada per al Sr. Josep Hallado Molina.

Cinquè. El sistema de remuneració variable queda establert amb caràcter permanent. Tot i així, el sistema de remuneració variable està subjecte als objectius de qualitat marcats per l'empresa.

ACORDS

1. Sistema de remuneració variable (SIREVA)

1.1. Extensió del sistema de remuneració variable

S'acorda l'extensió del sistema de remuneració variable SIREVA I a tots els treballadors que realitzen tasques d'informació a bord, amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa.

S'acorda l'aplicació del SIREVA II a tots els treballadors que realitzen tasques d'informació a bord.

Els treballadors que l'any 2015 haguessin superat l'any d'antiguitat, els hi serà remunerat retroactivament l'aplicació del SIREVA I corresponent al quart trimestre de 2015.

1.2. Sistema de remuneració variable.

El sistema de remuneració variable, integrat per el Sireva I i Sireva II, seguirà les següents regles:

A. PLUS ASSISTÈNCIA (SIREVA I) / SISTEMA DE RETRIBUCIÓ VARIABLE PER QUALITAT

La liquidació d'aquest plus serà trimestral i s'inclourà a la nòmina dels mesos de Gener (quart trimestre de l'any anterior), Abril (primer trimestre any en curs), Juliol (segon trimestre any en curs) i Octubre (tercer trimestre any en curs) .

És imprescindible que el treballador tingui com a mínim un any d'antiguitat a l'empresa. En el cas de que el treballador sigui baixa abans de finalitzar el trimestre a valorar, se li abonarà la part proporcional del variable generat, sempre i quan s'hagin complert els objectius de qualitat establerts.

L'import 165€ bruts trimestrals, està condicionat a la realització d'una jornada completa de 1772 hores anuals basada en una jornada completa al 100%. Per a treballadors a temps parcial, es farà la proporció corresponent.

Per a poder percebre aquest plus cal tenir en compte els següents objectius:

1. Cap absentisme: No haver faltat cap dia al lloc de feina per causes no justificades durant el trimestre a valorar.
2. Puntualitat i vouchers de la competència: s'admetran fins a dos errors trimestrals (entenem error com a falta de puntualitat no justificada o bé l'acceptació de un voucher de la competència) i el tercer error, comportarà la pèrdua del trimestre a valorar.
3. Aplicació incorrecta d'altres tipus de vouchers (marcatge incorrecte, col·locació en safates, etc.): s'admetran fins a cinc errors trimestrals, i el sisè error, comportarà la pèrdua del trimestre a valorar.

B. PLUS ASSISTÈNCIA (SIREVA II) / SISTEMA DE RETRIBUCIÓ VARIABLE PER VENDES

La liquidació d'aquest plus serà trimestral i s'inclourà a la nòmina dels mesos de Gener (quart trimestre de l'any anterior), Abril (primer trimestre any en curs), Juliol (segon trimestre any en curs) i Octubre (tercer trimestre any en curs) .

Aquest plus es cobrarà des de el primer bitllet venut, tenint en compte les següents franges horàries d'aplicació:

1. Des de l'inici del servei fins a les 15:00 hores → el treballador percebrà 0,10 € brut per cada bitllet venut
2. Des de les 15:01 hores fins al final del servei → el treballador percebrà 0,40 € brut per cada bitllet venut.

El sistema de retribució de variables per vendes (SIREVA II) s'aplicarà amb efectes retroactiu des de l'1 de Gener de 2016.

2. Temps de desplaçament a l'inici i final del servei

2.1. Temps de desplaçament

El temps de desplaçament a l'inici i final del servei, es el temps que transcorre entre l'hora d'entrada del treballador/a al lloc determinat per fixar i recollir els instruments i material necessari per la realització de les tasques del servei, i el lloc d'inici del servei establert a les parades del Bus Turístic de Barcelona; així com al final del servei per el desplaçament entre la darrera parada assignada en el torn de treball, i el lloc determinat per l'empresa per realitzar els tràmits necessaris per el final de torn i fixar a la sortida.

Per tant, aquest temps inclou la realització de les següents tasques:

- I. TPI.** Temps de preparació inicial (agafar PDA, ronyonera...). Aquest temps només és aplicable al col·lectiu que fa torn de matí.
- II. TDI.** Temps de desplaçament inicial que el treballador/a surt del centre de coordinació fins que arriba a la parada d'inici del servei.
- III. TD PO-CAT.** Temps de desplaçament final des de les parades de Port Olímpic i Fòrum fins a plaça Catalunya, degut a l'ús del servei de bus.
- IV. TL.** Temps de liquidació (entrega del imports recaptats i mitjans de feina).
- V. TDF.** Temps de desplaçament final, des de la parada de finalització a plaça Catalunya fins l'espai de coordinació.
- VI. TP.** Temps de presència a parada, en que el treballador/a ha d'estar a la parada abans que s'iniciï el servei, per la realització de tasques prèvies i d'embarcament dels usuaris.
- VII. TFD.** Temps final de devolució. Aquest temps només és aplicable al col·lectiu que fa torn de tarda.

Els temps de desplaçaments establerts seran els següents:

	I. TPI	II. TDI	III. TD PO-CAT	IV. TL	V. TDF	VI. TP	VII. TFD
Plaça Catalunya	7	5		10	5	5	7
Barri Gòtic	7	8		10	5	5	7
WTC	7	25		10	5	5	7
Sagrada Família	7	23		10	5	5	7
Sants-Estació	7	31		10	5	5	7
Port Olímpic	7	28	40	10	5	5	7
Fòrum	7	32	40	10	5	5	7

Els temps descrits en aquest apartat es consideren temps de treball efectiu a tots els efectes.

2.2. Compensació endarreriments servei de bus

Aquests temps compensen els temps de desplaçament, així com els petits endarreriments que es puguin produir durant l'any al final del servei, com a conseqüència de problemes de transit o altres causes.

Petits endarreriments: si l'endarreriment no supera els 10 minuts, es considerarà que aquest es troba dins dels límits considerats com a petits endarreriments, i no s'afegirà a la jornada de treball i per tant no es remunerarà al considerar-se dins dels límits de compensació establerts en el punt anterior.

Si el temps d'endarreriment supera els 10 minuts, es considerarà que aquest no està compensat per els temps definits en el punt 2.1. En aquest cas, tots els minuts d'endarreriment des del primer minut en endavant s'afegiran a la jornada i es remuneraran i/o compensaran amb temps de descans.

2.3. Canvis en els temps de desplaçament.

En el cas d'introducció de noves parades, canvi d'ubicació del punt de control, aplicació de nous processos de treball o canvis organitzatius que afectin als temps de preparació i desplaçament al punt d'inici del servei, ambdues parts es comprometen a la realització d'un estudi de mètodes i temps amb la finalitat d'establir uns nous temps de preparació i desplaçament del servei de forma objectiva.

2.4 Temps de descans

La legislació estableix la realització d'un descans de 15 minuts, en el cas que el temps de treball efectiu continuat superi les 6 hores. En el servei del Barcelona Bus Turístic es poden superar aquests temps en els torns assignats prèviament, o aquest poden superar les 6 hores en el cas d'endarreriments pel transit o causes no previstes.

En aquests casos, s'acorda expressament que en el cas que el torn superi les sis hores de treball continuades, el temps de descans de 15 minuts s'afegirà al final del temps de treball com a temps de treball efectiu, i per tant es remunerarà com a temps de treball efectiu.

3. Remuneració serveis especials

S'acorda la remuneració corresponent a serveis especials:

Els serveis especials es remuneraran amb el doble del preu de l'hora ordinària.

4. Bus nocturn

El bus nocturn inicia la seva activitat amb posterioritat a la finalització dels servis ordinaris del Barcelona Bus Turístic. Si un treballador/a ha finalitzat el seu torn amb posterioritat a les 16h, i te assignat un servei del Bus Turístic Nit, es produeix un temps d'espera entre la finalització del servei i l'inici del servei del Bus Nit, en el que no compensa al treballador/a tornar al seu domicili.

Amb la finalitat de compensar el temps d'espera que es produeix entre la finalització del servei, i l'inici del nou servei del Bus Nit, s'estableix un *plus temps d'espera bus nit*, que compensa el temps d'espera entre la finalització del servei (sempre que es produeixi amb posterioritat a les

16h), i l'inici del servei del Bus Nit. Aquest plus s'estableix en 9,28 € bruts per cada dia en que es donin les circumstàncies descrites en aquest apartat.

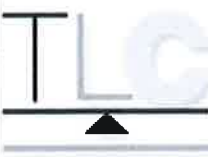
El present acord serà d'aplicació des de l'1 d'Abril del 2016 (excepte per aquells punts de l'acord per als quals s'hagi establert una altra data d'aplicació) i es prorrogarà de manera indefinida, a excepció de que alguna de les parts implicades faci denuncia expressa. Aquesta denuncia s'haurà de fer amb dos mesos d'antelació abans del 31 de desembre de l'any en curs.

I perquè així consti, firmen el present document a Barcelona, a data 7 d' Abril de 2016.

Per l'empresa

Per la RLT



TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA	
	21 DIC 2015
	SORTIDA NOME: DOB-2648/2015
	CONTROL:

Expedient núm: **PMB-0691/2015**

En Barcelona, a las 10:00 hores del dilluns, 21 de Desembre de 2015.

DAVANT LA COMISSIÓ DE MEDIACIÓ DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA, compost per :

President	: Nebra Dobón, Joaquín
Vocal	: Montoro Brotons, Francesc
Vocal	: Agudo Lázaro, Javier
Vocal	: Presas Bertrán, Pau
Secretari	: Pérez Cobos Manel S.

Ha estat presentada sol·licitud de mediació per a conèixer en aquest acte de l'expedient marginat, registrada en aquesta seu amb data divendres, 11 de Desembre de 2015.

D'una part i que consten com a citats, **COMPAREIXEN**

Nom	: Ruth Cano García	
en qualitat de	: Resp. RRHH	NIF: 46.404.005-X

Nom	: Artur Duart Llinares	
en qualitat de	: Administrador	NIF: 73.915.550-J

Nom	: Daniel Baizan Muñoz	
en qualitat de	: Direcció Qualitat i Processos	NIF: 52.157.263-W

Nom	: Josep Hallado Molina	
en qualitat de	: Assessor	NIF: 46.533.885-D

Empresa	: MAGMA CULTURA SL
domiciliada en	: C/ Corunya, 11 baixos núm.
del municipi	: 08026-Barcelona (Barcelonès)

D'altra part consten citats, **COMPAREIXEN** i actuen en nom dels treballadors

Nom	: José Villares Barroso	
En qualitat de	: Assessor CCOO	NIF: 36.954.436-Z

Nom	: Raül García Moreno	
En qualitat de	: President Comitè Empresa	NIF: 77.476.182-S
Nom	: Pilar Romero García	
En qualitat de	: Delegada Comitè Empresa	NIF: 47.899.922-F
Nom	: Georgina García Dias	
En qualitat de	: Delegada Comitè Empresa	NIF: 46.134.911-Q
Nom	: Lidia Soto Sánchez	
En qualitat de	: Delegada Comitè Empresa	NIF: 46.737.566-W
Nom	: Xavier Murcia Gamez	
En qualitat de	: Comitè Empresa	NIF: 45.647.414-G
Nom	: Maria Isabel Martin Julian	
En qualitat de	: Delegada Comitè Empresa CCOO	NIF: 22.751.507-E
Nom	: Mireia Fabrega Baleri	
En qualitat de	: Delegada Comitè Empresa	NIF: 43.632.923-Z

EXPOSICIÓ DELS FETS QUE SON ORIGEN DEL CONFLICTE SEGONS ESCRIT INTRODUCTORI PRESENTAT PER LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALDORS:

I.-El passat dia 2 de novembre de 2015 al marc de l'expedient d'aquest Tribunal núm. PMB 604/2015, les parts van subscriure acta on constava la proposta mediadora de la Comissió de Mediació del TLC.

II.-L'acta exposava que s'atorgava un termini de 48 hores per tal de que les parts donessin per escrit una resposta a la proposta plantejada.

Les parts van acceptar la proposta mediadora traslladada a l'acta que es va subscriure i el resultat de l'Acte de Mediació va ser amb el resultat d'acord.

III.-Entenent aquesta part que les negociacions que s'han produït estan força avançades però no tancades de manera definitiva és pel que sol·licita la intervenció d'aquesta Comissió de Mediació del TLC per tal d'ajudar en el tancament definitiu d'aquesta negociació.

OBERT L'ACTE,

Després de la proposta d'ajornament efectuada per la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya a la vista que les dues parts convergien en la majoria de punts de discrepància, aquestes han arribat a un acord en el si de l'empresa, acord que s'adjunta a la present acta formant part integrant de la mateixa, donant-se per finalitzat el present Acte de Mediació amb el resultat **d'ACORD.**

Llegida l'acta, que troben conforme, la firmen els interessats davant la Comissió de Mediació Tribunal Laboral de Catalunya i es lliura la corresponent còpia certificada, a les onze hores del dia d'avui.



València, 1, subsòl - 08015 Barcelona - Tel. 934 12 28 87 - Fax 934 12 05 93 - Email: tlcinfo@tribulab.cat - www.tribulab.cat - G-60006715

TLC Tribunal
Laboral de
Catalunya

**ACORD ASSOLIT A LA NEGOCIACIÓ SOBRE QUESTIONS DE DESCANS SETMANAL,
VACANCES, CALENDARI LABORAL I CONCILIACIÓ ENTRE L'EMPRESA
MAGMACULTURA SL I LA LEGAL REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS
ASSIGNATS AL SERVEI DE PERSONAL DEL BUS TURÍSTIC DE BARCELONA**

Barcelona, 18 de desembre de 2015.

REUNITS

Per una banda , en representació de l'empresa MagmaCultura:

RUTH CANO GARCIA	46404005-X
Daniel Baizán Muñoz	52157263 W

I per altra, en representació del Comitè d'Empresa del Barcelona Bus Turístic:

GEORGINA GARCIA	46134911-Q
Lidia solo Sánchez	46737566 W
PILAR ROMERO GARCIA	47899922-F
Raül García Moreno	7747682-S
MARIA ISABEL MARTÍN	22751507 E
XAVIER MURCIA GAMÉZ	45647414-6

Ambdues parts es constitueixen de manera lliure i voluntària en COMISSIÓ NEGOCIADORA per tal d'abordar els continguts de les diferents matèries ressenyades i establertes en el context del procés de mediació iniciat en el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) i, de conformitat amb el tractat

MANIFESTEN

Primer. Que han mantingut diferents reunions de negociació per tal de resoldre de forma satisfactòria les diverses matèries establertes en el marc de la negociació del TLC, i que son les següents:

Segon: Que la negociació de referència es dona per tancada amb la signatura de les parts negociadores ressenyades del present acord

Tercer. Ambdues parts acorden traslladar el contingut d'aquest acord al Tribunal Laboral de Catalunya per la seva signatura en el context de la mediació realitzada per part d'aquest organisme.



ACORD

El present acord amplia els acords arribats en l'acord del Tribunal Laboral de Catalunya de 13 de maig de 2015.

1. Jornada

La jornada màxima anual en hores de treball efectiu es de 1772 hores.

2. Descans setmanal

El model de descans setmanal es de mínim d'un dia, en el cas del personal de InfoBord aquest descans setmanal es realitzarà amb els següents criteris:

- Aquells treballadors que durant la setmana natural superin el còmput d'hores ordinàries en un període de 5 dies, gaudiran d'un descans setmanal de 2 dies naturals consecutius.
- Els dies de descans setmanals s'establiran de forma rotatòria mensual de dilluns a diumenge.
- Es garantirà que un total de **12** setmanes l'any, el descans setmanal coincideixi amb el cap de setmana (distribuïts amb un mínim de 1 cap de setmana per mes). Al personal Fix Discontinu o eventual, també els correspondrà un cap de setmana al mes mentre estiguin d'alta a l'empresa.
- Aquest acord no serà d'aplicació als treballadors amb jornada exclusiva de cap de setmana.

3. Vacances

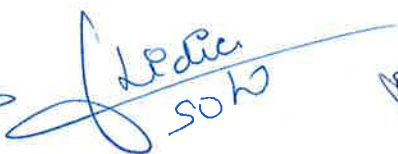
Es garanteix un total de 30 dies naturals de vacances per el personal contractat tot l'any, o la part proporcional que correspongui al període d'alta durant l'any natural.

Les vacances anuals podran ser dividides en períodes d'una durada mínima de set dies, excepte en els casos que el total de vacances que correspongui sigui inferior a 7 dies.

Els diferents períodes de vacances hauran de començar en dilluns, quan la duració d'aquests períodes sigui de 7 dies. En els casos en què el total de vacances que correspongui sigui inferior a 7 dies, el treballador podrà decidir no iniciar aquest període en dilluns.

Es garantirà que els treballadors fixes i fixes discontinus, podran realitzar una setmana de vacances coincidint amb el període de temporada alta. El període de temporada alta comprèn des de l'última setmana de maig fins al pont del Pilar d'octubre, ambdós inclosos.

La resta de vacances del personal fix, es realitzarà en el període de temporada baixa, entre els mesos de gener, febrer, març, abril, maig (excepte la darrera setmana), parcialment el mes d'octubre (des de la fi del pont del Pilar d'octubre fins el 31 d'octubre), novembre i desembre. L'empresa podrà excloure la setmana corresponent a Setmana Santa dels torns de vacances.


L. Garcia
SOLO
R. Riera

El personal fix discontinu realitzarà les seves vacances en finalitzar el seu període d'activació del contracte, amb l'excepció de la setmana de vacances prevista en el període de temporada alta.

L'empresa establirà un sistema de torns de vacances entre el personal fix i fix discontinu, com a mínim de 5 persones de matí més 5 de tarda podran realitzar les vacances de forma simultània. En funció de l'anàlisi del servei en anys posteriors, aquest número de persones es podrà ser ampliar. Només previ acord entre l'empresa i la RLT es podrà modificar aquest criteri de distribució.

L'1 d'octubre, l'empresa remetrà al personal fix i fix discontinu el formulari de petició de vacances, establint la data límit de 15 dies per la seva presentació a l'empresa.

Per a aquells treballadors que vulguin gaudir de vacances durant el mes de gener, se'ls comunicarà, no més tard de l'1 de novembre, si podran gaudir del període sol·licitat al gener.

En el calendari de l'any 2017 i posteriors, els treballadors hauran de conèixer prèviament a la data d'elecció de vacances, el calendari laboral on constin els descansos setmanals de tot l'any.

El criteri de preferència en l'elecció de vacances, es fixarà d'acord amb els següents criteris:

1. Conciliació. Tindran prioritat els treballador/res que acrediti tenir càrregues familiars (fills menors de 12 anys, tenir cura de majors de 65 anys amb qui es convisqui en situació de dependència o persones amb discapacitat)
2. Per l'any 2016, s'aplicarà un segon criteri de prioritat basat en l'antiguitat reconeguda per l'empresa al treballador/a. En cas de coincidència en la data d'antiguitat, tindrà prioritat la primera persona inscrita en el llibre de registre.
3. En els anys successius, el comitè d'empresa decidirà si s'aplica un sistema basat en l'antiguitat o la rotació, o en altres propostes que es debatran en assemblea entre el personal fix. L'empresa es compromet a acceptar el sistema proposat per la RLT.

4. Festius

El calendari anual distribuirà de forma proporcional entre el personal fix i fix discontinu, els festius en que es treballa.

Els 14 festius anuals quedaran fora del còmput anual d'hores efectives. En el cas en què el treballador hagi de treballar en un dia festiu oficial, es remunerarà aquest dia amb un dia i mig de salari (calculat en funció de les hores de servei que es prestin aquell dia en concret), o es compensarà amb un dia de descans, d'acord amb la preferència de cada treballador.

En el cas que el treballador/a opti per la compensació per un dia de descans, aquest es gaudirà dins d'un període de 4 mesos posterior al festiu. El treballador podrà determinar el dia de la setmana (de dilluns a diumenge) en que vol gaudir aquest descans.

En el cas en què es sol·liciti a un treballador de treballar en el seu dia de descans i que aquest dia sigui festiu oficial, es compensarà amb tres dies de salari (calculats en funció de les hores de servei que es prestin aquell dia en concret) o dos dies de descans compensatori, d'acord amb la preferència de cada treballador.

















5. Calendari anual

El calendari anual es lliurarà als treballadors/res no més tard de l'1 de desembre de cada any. Aquest calendari reflectirà els criteris abans esmentats de descans setmanal, vacances i festius.

Els criteris plantejats tenen una caràcter de mínims, es voluntat de les parts que a partir de la gestió concreta i de l'aplicació dels torns dels busos, es busqui l'optimització dels mateixos ampliant els temps de descans setmanal (ampliant el criteri mínim de un dia), o augmentat el nombre de persones que puguin realitzar les vacances entre els mesos de juny, juliol i agost. Aquest criteri d'optimització de gestió dels calendaris, permetrà modificar de comú acord el calendari laboral.

Per fer possible el seguiment de la gestió dels calendaris, l'empresa i una delegació del Comitè d'Empresa es reuniran amb caràcter anual i previ a la seva entrega als treballadors, i estudiaran la proposta de calendari amb la finalitat d'establir millores.

El procediment de gestió del calendari serà el següent:

1. L'empresa remetrà als treballadors el calendari de vacances, on constin els dies festius i descansos setmanals juntament amb el document de sol·licitud de vacances.*
2. Els treballadors remetran a l'empresa el full de sol·licitud en el termini establert
3. L'empresa elaborarà una proposta de calendari anual, que remetrà al Comitè d'Empresa. L'empresa i una delegació del Comitè analitzaran conjuntament el calendari per assegurar que aquest reuneix els requisits mínims establerts en el present acord i escoltar les propostes de la RLT.
4. Un cop s'elabori el calendari, aquest es remetrà a l'equip de coordinació del servei, que serà l'encarregat d'assignar els horaris concrets en funció de les disponibilitats definides en el calendari.
5. L'assignació d'horaris es realitzarà a partir dels torns laborables definits per a cada treballador (matí, tarda, mig matí/tarda i cap de setmana). L'encarregat d'assignar els horaris concrets i la seva distribució setmanal correspondrà als coordinadors del servei.
6. Els horaris determinats en el calendari podran ser ajustats en relació als dies concrets de prestació dels serveis i dels horaris, en funció de la programació de la flota de busos de Transports Metropolitans de Barcelona. A tal efecte, l'empresa actualitzarà mensualment el calendari laboral dels treballadors. En cap cas, aquestes modificacions poden afectar als dies de descans setmanals previstos en el calendari o les vacances assignades, sense acord previ entre empresa i treballador/a.

** Donada la impossibilitat d'aplicar aquest criteri per el calendari laboral 2016, l'empresa presentarà el calendari el mes aviat possible.*

L'aplicació del model amb el sistema de borsa d'hores i hores complementaries, que alguns treballadors tenen signat, exigeix que la informació sigui transparent tant per els treballadors com per el Comitè d'Empresa.

Per aquest motiu, i perquè els recomptes d'hores treballades siguin coneguts per tots els treballadors, l'empresa remetrà a cada treballador el resum mensual on constarà les hores ordinàries, les hores corresponents a borsa d'hores (en cas de tenir-ne), les hores complementàries (pels treballadors que tinguin pacte d'hores complementàries) i les hores extra realitzades.

Leder
SOW.

Calendaris anuals de treballadors fixos discontinus i personal amb clàusula de període d'inactivitat

Donat que l'empresa no pot preveure la data exacta de reactivació del contracte fix discontinu, i existeix la possibilitat que l'empresa redueixi o suprimixi el període d'inactivitat, el calendari que es lliurarà als treballador/es amb aquestes modalitats de contracte, preveurà els festius i descansos setmanals de tot l'any natural.

D'aquesta manera, el personal quan s'incorpori ja coneixerà el calendari de descansos setmanals des de el primer dia que s'incorpori.

El personal a qui el calendari laboral hagi previst un període d'inactivitat, serà cridat amb un preavís mínim de 10 dies.

6. Torns de disponibilitat

Existeix la necessitat de cobrir situacions imprevistes (canvis de horaris de darrera hora, baixes de treballadors comunicades amb poc temps o el mateix dia, etc).

Mitjançant el present acord, aquestes situacions imprevistes no podran ser cobertes mitjançant la borsa d'hores, hauran de ser cobertes mitjançant hores complementaries o hores extra.

Els treballadors/res interessats en participar en aquest sistema de cobertura, s'hauran d'inscriure en una llista mensual específica de caràcter diari.

Aquest sistema de cobertura no comportarà, en cap cas, la disponibilitat absoluta del treballador. S'avisarà a Coordinació amb la màxima antelació possible en cas de no tenir la disponibilitat si canvien les circumstàncies personals i es passarà al següent de la llista.

En cap cas, aquests torns de disponibilitat podran coincidir amb els dies de descans setmanal assignat al calendari o vacances anuals.

L'empresa garantirà l'existència de personal amb disponibilitat per suplir situacions imprevistes durant tota la jornada laboral, a tal efecte crearà un equip específic que cobrirà les posicions de reten i torns de disponibilitat. L'adscripció a aquest equip només es podrà produir mitjançant pacte individual.

7. Altres millores

Millora d'excedències voluntàries

MagmaCultura millorarà les condicions en excedències voluntàries: les peticions d'excedències mínima es redueixen de 4 a 1 mes mínim.

S'establirà que un treballador podrà sol·licitar una excedència mínima d'un mes cada dos anys, amb dret de reserva de lloc de treball.

Aquest tipus d'excedència per un mes no eximeix al treballador del dret a acollir-se al tipus d'excedència que estableix el conveni.


ILG
Equilibrat

Dret a reducció de la jornada de treball.

La legislació estableix una sèrie de causes per les quals els treballadors poden aconseguir una reducció de jornada. En el cas del servei dels Bus Turístic, Magma es compromet a acceptar les sol·licituds de reducció de jornada, tant amb caràcter temporal (es a dir, establint un termini en el que es retornarà a la jornada original), com permanent.

Permisos retribuïts per assistència a exàmens

Una part important dels treballadors/res del servei BBT son estudiants que compaginen els estudis amb la feina. MagmaCultura concedirà permís retribuït per assistència a exàmens fins a 4h al semestre.

8. Sistema de remuneració variable

En relació al compliment de l'acord de negociació del sistema de remuneració variable, s'acorda que abans d'acabar l'any 2015 les parts hauran finalitzat les negociacions respecte a aquesta qüestió. En la negociació es tractaran, fonamentalment, dos aspectes: el no cobrament d'aquest variable per part d'alguns treballadors i el canvi de criteris per percebre'l, que no han sigut degudament comunicats als treballadors.

- 22 de desembre de 2015
- 30 de desembre de 2015

9. Entrada i sortida de fix discontinus

L'entrada i sortida de treballadors fix discontinus es farà per ordre d'antiguitat. En cas de coincidència en la data d'antiguitat, tindrà prioritat la primera persona inscrita en el llibre de registre. D'aquesta manera, el treballador més antic entrarà primer i sortirà últim.

Els treballadors fix discontinus coneixeran la seva data prevista d'incorporació i de sortida en el moment en què rebin el calendari anual. Aquesta data podrà ser modificada per circumstàncies del servei amb un preavís mínim de 15 dies. En el cas que no sigui possible complir amb aquest termini de 15 dies, aquest només podrà modificar previ acord del treballador/a.

10. Adaptació dels contractes individuals de treball

Els treballadors que tinguin signat un contracte amb una clàusula relacionada amb el descans setmanal, podran voluntàriament adherir-se a l'acord mitjançant la signatura d'un annex on de forma explícita es sotmeti el sistema de descansos al present acord. En cas contrari, seguirà aplicant-se el sistema de descansos actual. La clàusula que es signarà serà la següent:



Leide
Soto



Maribel

ANNEX CONTRACTE DE TREBALL

Pacten:

Que el contracte de treball "INDEFINIT A TEMPS PARCIAL" celebrat per les parts el xx/xx/2015, queda modificat en les següents clàusules:

Desena. Descans setmanal, festius i vacances

Els regim de descansos, festius i vacances s'ajustarà al que s'ha pactat en l'acord del TLC de data

I perquè així consti, firmen el present document a Barcelona, 18 de desembre de 2015.

Per l'empresa



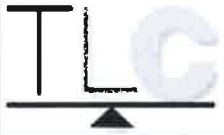

Per la RLT







7
TLC
Lleida
Caroleyna

TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA	
	13 MAI 2015
	SORTIDA NÚM: DOB-1194/2015
	CONTROL:

Expedient núm: **PMB-0173/2015**

A Barcelona, a les 10:00 hores del Dimecres, 13 de Maig de 2015.

DAVANT DE LA COMISSIÓ DE MEDIACIÓ DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA, compostat per :

President : Buxo Lozano, Angel
Vocal : Mateos Hernández, Andres
Vocal : Montoro Brotons, Francesc
Secretari : Villaverde Villanueva, Gerard

Ha estat presentada sol.licitud de mediació per a conèixer en aquest acte del expedient marginat, registrada en aquesta seu amb data Dijous, 5 de Març de 2015.

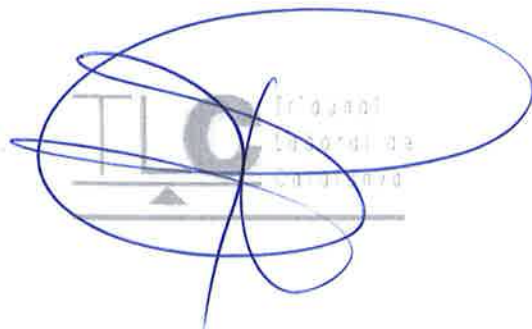
D'una part, constant com a citada, COMPAREIX:

Nom : Daniel Baizan Muñoz NIF: 52.137.263-W
Càrrec : Director Qualitat Magmacultura

Nom : Francesc Duart Llinares
Càrrec : Gerent NIF: 20.816.135-P
En virtut de : Apoderat
Atorgat davant : Notari D. Antonio Lopez-Ceron y Ceron
A la plaça de : Barcelona
En data : 16/12/2003
Núm. Protocol : 5813

Empresa : MAGMA SERVEIS CULTURALS, S.L.
domiciliada a : C/ Corunya, 11 baixos
del municipi : 08026-Barcelona (Barcelonès)

De l'altra part, constant igualment com a citats, COMPAREIXEN, actuant en nom i representació de la Secció Sindical UGT MAGMA CULTURAL (BUS TURÍSTIC),



Nom : Lidia Soto Sánchez
En qualitat de : Representant dels Treballadors NIF: 46.737.566-W

Nom : Georgina García Dias
En qualitat de : Representant dels Treballadors NIF: 46.134.911-Q

Nom : Lourdes Julbe Jou
En qualitat de : Representant dels Treballadors NIF: 44.421.357-P

Nom : Fatima Zohra Benahmadov Caprion
En qualitat de : Representant dels Treballadors NIF: 43.538.608-E

Nom : Rosa Ciurana Diez
en qualitat de : Assessor UGT NIF: 35.068.970-L

(*) Consta a l'expedient document remès per la Sra. Judith Hermoso Martorell, mitjançant el qual AUTORITZA a la Sra,. Georgina García Dias, perquè aquesta la representi en el present Acte de Conciliació.

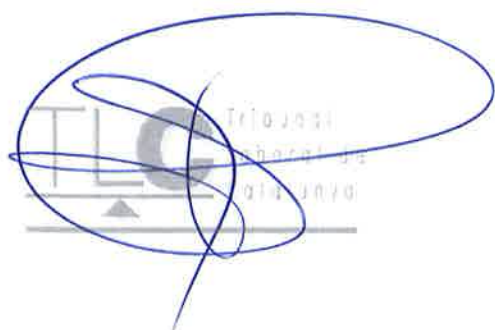
EXPOSICIÓ DELS FETS QUE SON ORIGEN DEL CONFLICTE SEGONS ESCRIT INTRODUCTORI AL TRÀMIT DE MEDIACIÓ PRESENTAT PER LA SECCIÓ SINDICAL UGT:

S'adjunta a la present Acta, com a **Document Únic**, i formant part integrant de la mateixa, escrit on hi consten exposats els fets que motiven el present expedient.

OBERT L'ACTE,

En virtut del que estableix **l'article 16.6** del Reglament de Funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya, es procedeix a la celebració de la preceptiva reunió conjunta entre les parts interessades i implicades en el procés mediador, davant els membres de la Comissió de Mediació, en la qual la representació empresarial i la representació social esgrimeixen i plantegen els diferents posicionaments i argumentacions respecte del tema objecte de l'expedient presentat.

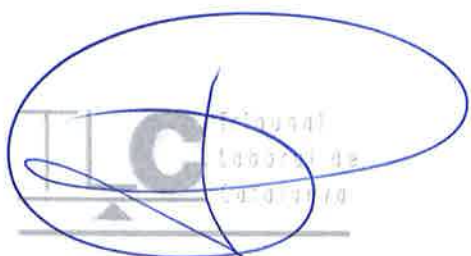
Ambdues parts, finalment arriben a un **ACORD**, el qual es adjuntat a la present Acta, com a document únic, formant part integrant de la mateixa.



L'Acord adoptat per les parts aquí presents té la mateixa eficàcia que l'estipulat en Conveni Col·lectiu i posa fi al conflicte amb l'obligació de complir el que en ell s'estableix.

Llegida l'Acta, que troben conforme, la signen els interessats davant la Comissió de Mediació Tribunal Laboral de Catalunya, Delegació de Barcelona, i es lliura la corresponent còpia certificada, a les 11,15 hores del dia d'avui.

A collection of handwritten signatures in blue ink, arranged in three rows. The top row contains three signatures. The middle row contains three signatures, with the central one being a stylized 'M'. The bottom row contains three signatures, with the central one having the text 'Lledia' and 'sob.' written above it.



**ESCRIT INTRODUCTORI AL TRÀMIT DE MEDIACIÓ
CONFLICTES COL·LECTIUS**

INTERESSAT SOL·LICITANT

NOM I COGNOMS O RAO SOCIAL:		SECCIO SINDICAL DE UGT MAGMA CULTURA	
(BUS TURISTIC)			
N.I.F.:			
ADREÇA:	RAMBLA RAVAL, 29-35		
CODI POSTAL:	08001		
POBLACIÓ:	BARCELONA		
COMARCA:	BARCELONES		
TELÈFON:	933046806		
TELEFAX:	933046834		
E-MAIL:	Telemarketing.		
CONVENI COL·LECTIU APLICABLE:		OFICINES I DESPATXOS	
NOMBRE DE TREBALLADORS EN PLANTILLA:		165	
NOMBRE DE TREBALLADORS AFECTATS:		165	
NOMBRE D' EMPRESES AFECTADES:		1	
EN CAS DE PERSONA JURÍDICA, REPRESENTANT LEGAL:			
DOMICILI A EFECTES DE NOTIFICACIÓ:		LA CORUNYA, 9-11 08026 BARCELONA	
EN CAS DE VALER-SE D'ADVOCAT O ASSESSOR, NOM:			



Tribunal
Laboral de
Catalunya

INTERESSAT NO SOL·LICITANT

NOM i COGNOMS O RAÓ SOCIAL:

MAGMA SERVEIS CULTURALS S.L

N.I.F.:

B61949764

ADREÇA:

LA CORUNYA, 9-11

POBLACIÓ:

BARCELONA

COMARCA:

BARCELONES

CODI POSTAL:

08026

TELEFON:

934410837

TELEFAX:

934439318

E-MAIL:

info@magmacultura.com

EXPOSICIÓ DE FETS QUE MOTIVEN EL CONFLICTE

1. Origen i desenvolupament:

El pasado 23 de diciembre se cita a un grupo 20 trabajadores y trabajadoras y se les comunica que a partir del día 1 de enero de 2015 reconvierten su contrato de trabajo a indefinido.

El contrato actual es un contrato de Obra y servicio de unos 10 meses de duración el cual como fecha de finalización de la obra, en el anexo del contrato pone último trimestre del 2014. Esta empresa gestiona el servicio del Bus Turístic de Barcelona. Muchos de ellos terminan a principios del 2015.

La empresa en una comunicación verbal planteo que estaban estudiando reconvertir los contratos a indefinidos, con las mismas condiciones actuales.

La empresa no ha respetado las condiciones:

OBRA Y SERVICIO	INDEFINIDOS
El número de horas mensuales dependiendo el contrato era de 108 a 128 horas.	En el nuevo contrato se les reduce directamente a 800 horas anuales, con un anexo donde la empresa podrá obligarles mediante pacto de horas complementarias de 480 especificado en la clausula 7ª del nuevo contrato, dicho pacto no ha estado consensuado ni por los trabajadores.
Estos trabajadores siempre han estado suscritos bajo las condiciones del Convenio de Oficinas y despachos	En el contrato indefinido los han suscrito directamente, con las condiciones que marca directamente el Estatuto del Trabajador. Obviando el convenio de aplicación.
Las vacaciones las hacían preferentemente en temporada baja pero tenían una semana en temporada alta.	Las vacaciones las obligan a hacerlas en enero y febrero.



Las vacaciones generadas en el 2014 y que las disfrutaran en 2015, y su valor hora será el de los nuevos contratos, habiendo una diferencia económica tanto en remuneración como en cotización.

A otro grupo de trabajadores se les ofrece la modalidad del contrato de fijo-discontinuo, del cual la RLT no tiene ningún tipo de información de cómo va a quedar su situación laboral.

Los trabajadores no han estado informados de cómo se gestionan las horas complementarias, ya que, si que hay el pacto firmado que sólo obliga al trabajador a hacer dichas horas pero no hay la obligatoriedad de que el empresario las haga realizar.

A día de hoy la empresa no se ha sentado con la parte social, para negociar el calendario del 2015, así como el calendario de los trabajadores que tienen en el contrato de horas complementarios, que en ningún momento ha sido pactado con el comité.

2.- Objecte i pretensió:

Por lo que instamos a este tribunal una mediacion con los objetivos siguientes:

Llegar a un acuerdo con la empresa con el fin de que los contratos reconvertidos les sean mantenidas las antiguas condiciones, así como pactar el nuevo calendario para el 2015.

DOCUMENTS QUE S'ADJUNTEN (Poden ser fotocòpies):

1	
2	
3	
4	
5	

Data i signatura



Lourdes Jolba Jou N.I.F 44.421.357P
Barcelona, 5 de marzo de 2015

**ACORD ASSOLIT A LA NEGOCIACIÓ SOBRE CONDICIONS DE JORNADA,
CONTRACTES DE TREBALL I ALTRES CONDICIONS LABORALS ENTRE L'EMPRESA
MAGMACULTURA SL, I LA LEGAL REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS
ASSIGNATS AL SERVEI DE PERSONAL DEL BUS TURÍSTIC DE BARCELONA**

A Barcelona, a 13 de maig de 2015

REUNITS

De una part, la Direcció de l'empresa MagmaCultura SL, representada en aquest acte per Daniel Baizán i Francesc Duart i Llinares.

I per l'altra part, la Representació Legal dels Treballadors que formen part del servei Bus Turístic de Barcelona de l'empresa MagmaCultura SL, composta de conformitat amb l'acta que determina la seva elecció per les següents persones: Georgina García Díaz, Lidia Soto Sánchez, Lourdes Julbe Jou i Fatma Zohra Benahmadou, i com assessora Rosa Ciurana Diez.

Ambdues parts es constitueixen, de manera lliure i voluntària, en COMISSIÓ NEGOCIADORA per tal d'abordar els continguts de les diferents matèries ressenyades i establertes en el context del procés de mediació iniciat en el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) i, de conformitat amb al tractat

MANIFESTEN

Primer. Que han mantingut diferents reunions de negociació per tal de resoldre de forma satisfactòria les diverses matèries establertes en el marc de la negociació del TLC, i que son les següents:

1. Jornada de treball: ordenació, calendari laboral i període de vacances
2. Hores complementàries: possible creació Bossa Horària
3. Estudi i anàlisi del servei
4. Antiguitat en el servei
5. Mobilitat funcional: figura del "retén"

Segon. Que la negociació de referència es dona per tancada amb la signatura per les parts negociadores ressenyades del present

ACORD

1. Jornada de treball

Durant el mes de desembre de 2014, l'empresa MagmaCultura, S.L. va procedir a transformar en contractes indefinits els contractes de treball d'un conjunt de treballadors/res del servei Barcelona Bus Turístic.

Aquestes transformacions es van determinar a través de dues modalitats de contracte:



- a. Contractes indefinits amb caràcter anual, establint una jornada de treball del 45%, així com la possibilitat d'un període d'inactivitat d'un mes.
- b. Contractes fixes discontinus, establint una jornada de treball del 45%.

A partir de la data de signatura d'aquest acord, l'empresa disposarà d'un termini de 10 dies hàbils per oferir als treballadors que van signar els esmentats contractes, de cara a la seva acceptació, un annex de modificació de la jornada recollida als seu contractes de treball, d'acord amb les següents característiques:

- Pels contractes indefinits amb caràcter anual, es traslladarà l'oferiment d'establir una jornada de treball del 80%.
- Pels contractes Fixes Discontinus, l'oferiment d'establir una jornada del 80%.

La jornada màxima anual en hores de treball efectiu es de 1772 hores.

2. Borsa d'Hores

S'estableix la possibilitat de distribució irregular de la jornada, d'acord amb el que s'estableix amb l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Conjuntament amb el calendari anual i el quadre horari específic per a cada treballador/a, l'empresa establirà l'horari fix per a cada treballador, així com la previsió d'una borsa d'hores.

La diferència que existeixi entre la jornada anual i l'horari fix previst constituirà la borsa d'hores flexible anual, que en cap cas podrà superar el 20% de les hores de treball efectiu anuals del treballador/a.

La distribució i aplicació de la borsa d'hores correspon a l'empresa. D'aquesta borsa d'hores anuals es podrà deduir la prestació de serveis de caràcter extraordinari o la realització d'activitats de formació.

La no realització de les hores previstes en la borsa no suposarà en cap cas la pèrdua de retribució econòmica per el treballador.

3. Hores complementàries

S'acorda la possibilitat de realització d'hores complementàries per els contractes a temps parcial, que en cap cas excediran en un 60% sobre les hores ordinàries pactades.

Amb la finalitat de compensar la remuneració de vacances corresponent a les hores complementàries, la hora complementària es remunerarà com a hora ordinària mes la part proporcional que correspondria a vacances per cada hora treballada.

4. Calendari de treball

L'empresa MagmaCultura entregarà un calendari laboral individual per a cada treballador on es recollirà la previsió horària de prestació del servei, abans del 15 de desembre de l'any anterior. Aquests calendaris seran coneguts per part de la legal representació dels treballadors.

Els horaris determinats en el calendari podran ser ajustats en relació als dies concrets de prestació dels serveis i dels horaris, en funció de la programació horària definitiva de la flota de busos de Transports Metropolitans de Barcelona. A tal efecte, l'empresa actualitzarà mensualment el calendari laboral dels treballadors.

5. Antiguitat

Als efectes de determinar la data d'antiguitat del personal reconeguda per l'empresa, s'acorda que aquesta reconeixerà l'antiguitat corresponent al primer contracte signat amb MagmaCultura, S.L., amb independència de les possibles interrupcions que s'hagin produït.

En relació a aquells treballadors/res que mantenen una relació laboral amb l'anterior empresa adjudicatària del servei, i que puguin demostrar de manera fefaent aquesta relació laboral, MagmaCultura, S.L. els hi reconeixerà l'antiguitat corresponent al primer contracte subscrit per la prestació de serveis al Bus Turístic amb l'empresa adjudicatària anterior.

6. Mobilitat funcional

El personal de InfoBord que realitzi tasques de InfoParada o venedor de cua, cobrarà el mateix preu hora corresponent a infobord.

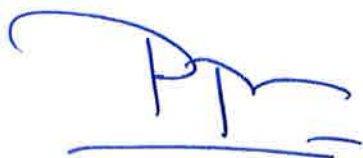
7. Sistema de remuneració variable (SIREVA)

S'acorda que amb posterioritat a la signatura d'aquest acord, la Representació Legal dels Treballadors i la representació de l'empresa mantindran reunions de negociació en relació a l'aplicació del Sistema de remuneració variable.

8. Conveni sectorial d'aplicació

En l'annex dels nous contractes de treball proposats als treballadors afectats pel present acord, constarà com a conveni sectorial d'aplicació el Conveni d'Oficines i despatxos d Catalunya

I per que així consti, firmen el present document a Barcelona, 13 de maig de 2015.



Per l'empresa



Per la RLT



Assistents:

Comitè d'empresa Barcelona Bus Turístic, Francesc Duarte, Ruth Cano, Laura Palau i Albert Domingo

Data: 08/03/2012

Hora: 11:00

Lloc: Oficines MagmaCultura

Ordre del dia:

1. PROPUESTAS PARA LAS I.T.
2. CURSOS PROPUESTOS POR LA EMPRESA
3. INCENTIVOS DE VENTA PROPUESTO POR FRANCESC
4. TARJETA WC
1. UNIFORMES PARA ENTRETIEPO Y VERANO
2. CONTROL DE LOS INFORMADORES
3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SEGÚN LA CULTURA DEL CLIENTE (sugerimos una formación)
4. BAREMO DEL SIREVA DEL BILLETAJE 2012
5. RUTA FORUM, posibilidad de rotación de informadores, no sólo para los nuevos.
6. PREVISIÓN PARA SEMANA SANTA.
7. INFORMADOR DE LA CABINA DE COLÓN.
8. REFUERZOS, rotación de informadores
9. INFORME DE LAS SANCIONES Y RESULTADOS DE LOS EXÁMENES CADA TRES MESES.

ACTA:

- **1.- Tema IT:** Pagament durant els processos d'incapacitat temporal que no comportin hospitalització per al personal del Bus Turístic, a aplicar per cada any natural i no acumulable d'un any a altre:
 - **1ª Baixa mèdica de l'any:** es complementarà des del 1r al 3r dia de baixa fins al **100 %** de la base reguladora diària del/la treballador/a. A partir del 4rt dia i fins al final de la baixa s'aplicarà estrictament el que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació que és el de Oficines i despatxos de Catalunya.
 - **2ª Baixa mèdica de l'any:** es complementarà des del 1r al 3r dia de baixa fins al **40 %** de la base reguladora diària del/la treballador/a. A partir del 4rt dia i fins al final de la baixa s'aplicarà estrictament el que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació que és el de Oficines i despatxos de Catalunya.
 - **3ª Baixa mèdica de l'any:** S'aplicarà des del primer dia i fins al final de la baixa estrictament el que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació que és el de Oficines i despatxos de Catalunya. Sense cap complement addicional.
- En els supòsits de incapacitat temporal per malaltia comuna o accident laboral, així com malaltia laboral o accident de treball s'aplicarà el que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació que és el de Oficines i despatxos de Catalunya.

Aquest acord s'aplicarà sobre les baixes mèdiques que succeeixen a partir del 09/03/2012.

2.- Cursos: Es demana ampliar a 2 sessions més els cursos de rus. Paco diu que cap problema.

3.- Ranking de vendes mensuals: el criteri es basarà en les vendes i les amonestacions, hi haurà un ranking de puntuacions, les vendes puntuaran + 1 per cada bitllet que superi objectiu diari (límit de +50), amonestacions resten -10, cap amonestació = +10.

PROPERA REUNIÓ EL DIA 10 DE MAIG DE 11H

COMPROMISOS:

Compromís	Responsable	Data finalització
1.-Ampliar a 2 sessions + el curs de rus	Albert	Propera setmana
2.-		
3.-		
4.-		

[Signature]
RESP. RRHH.

[Signature]
SUPERVISOR
SERVEI

[Signature]
Lidia
sol.

 **magmacultura**

Magma Serveis Culturals, s.l.
C.I.F. B-61949764

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]