

CONVENI COL·LECTIU

2015 – 2018

TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.

la. bouya b.

[Signature]
[Signature]

via
S.I.T.

[Signature]
SIT

[Signature]

TMB Transports Metropolitans de Barcelona
[Signature]
SIT

[Signature]
[Signature]

TÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS.**Secció 1a: ÀMBIT, VIGÈNCIA, DENUNCIA.****Article 1: Àmbit personal i territorial.-**

Les normes que conté aquest Conveni Col·lectiu s'apliquen a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa "Transports de Barcelona, S.A." enquadrats als grups professionals inclosos en la taula salarial adjunta (Annex 1), independentment de quin sigui el centre o lloc de treball on prestin els seus serveis.

El personal Euro, que es regirà pel pacte de trasllat acordat amb aquesta finalitat i els acords específics que afectin el col·lectiu esmentat.

1. Queden exclosos del present conveni:

- a) Els Treballadors que formin part del Consell de Direcció
- b) Els treballadors que ocupin llocs de treball inclosos a l'estructura de direcció de la Xarxa de Bus, concretament Directors d'Àrea, de Servei, Caps d'Explotació, Caps de Material Mòbil, Caps d'Oficina i altres Caps d'Unitat.
- c) Els treballadors que ocupin altres llocs de coordinació tècnica o d'especial responsabilitat, que es determini pel contingut del seu lloc de treball com són : els Caps de Grup Operatiu de Línia, Responsables de Coordinació Operativa de Nit, responsables tècnics (de control de qualitat, de projectes d'operacions, ...)etc.
- d) La resta de Directors d'Àrea, Directors de Servei, Caps d'Unitat i responsables i coordinadors tècnics d'especial responsabilitat que desenvolupin les seves tasques en altres àmbits fora de la Xarxa de Bus.

2. Des de de la data de signatura del present Conveni, dintre del Grup professional A) de Quadres s'inclou un nou subgrup professional A.1. S'inclou en aquest Subgrup professional el personal que ocupi llocs de treball emmarcats en els nivells de classificació 11 i 12.

Article 2: Vigència i durada.-

El present Conveni tindrà una durada de 4 anys, compresos de l' 1 de gener de 2015 al 31 de desembre de 2018.

Les condicions econòmiques i modificacions en matèria de jornada i d'altres introduïdes al present Conveni, tindran efectes a partir de la seva signatura, excepte en allò que s'indiqui el contrari. La seva durada serà fins el 31 de desembre del 2018, entenent-se automàticament prorrogat per un any si no se'n formula denúncia. En cas de denúncia, seguiran regint les condicions aquí pactades fins a l'aprovació d'un nou Conveni Col·lectiu.

La durada pactada s'entén sense perjudici de la vigència temporal convinguda per a les mesures que a aquest efecte així ho determinin.

Article 3: Denúncia.-

La denúncia del Conveni s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de tres mesos a la seva finalització o pròrroga en curs, mitjançant escrit adreçat per qualsevol de les parts a l'altra, en els termes i amb les formes legalment previstos.

Secció 2a: COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ, DRET SUPLETORI.**Article 4: Compensació i absorció.-**

Les condicions econòmiques convingudes són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regien, tant si deriven de millores pactades o unilateralment concedides per l'Empresa, de qualsevol tipus o naturalesa, com aquelles que tinguin origen legal.

Així mateix, les disposicions legals futures que puguin implicar variacions econòmiques en tots o algun dels conceptes retributius pactats, es consideraran absorbides per les millores establertes en aquest conveni i únicament tindran eficàcia pràctica en la mesura que superin el nivell de Conveni en el seu còmput anual.

Article 5: Garantia Personal.-

Es respectaran les situacions individuals que en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, en la mesura que superin les condicions econòmiques recollides en aquest.

Article 6: Vinculació a la totalitat.-

El contingut del present Conveni Col·lectiu constitueix una unitat indivisible, per la qual cosa en el supòsit que total o parcialment, fos declarat nul, quedaria sense eficàcia en la seva totalitat, i hauria de ser renegociat per les parts signants.

Article 7: Derogació de normes i dret supletori.-

a- Derogació de normes.-

S'entendran derogats pel present Conveni Col·lectiu tots els preceptes continguts en Convenis Col·lectius, Laudes, Reglamentació de Treball o altres disposicions o acords que regulin de forma diferent els conceptes salarials o d'altre caràcter previstos al present Conveni.

b- Dret Supletori.-

En allò no previst en aquest Conveni i en la mesura que no s'oposi o es vegi modificat pel mateix, cal atènyer-se al que estableixen els Convenis Col·lectius d'empresa 1998-2001, 2002-

Le. Boyu

2004 i 2005-2008, o acords col·lectius vigents posteriors a 1998, Estatut dels Treballadors i normativa de caràcter general aplicable a l'empresa.

Article 8: Comissió Paritària.-

Es crea una Comissió Paritària d'aplicació, interpretació del Conveni, així com el desenvolupament de tots els aspectes del Conveni que es difereixin a futures negociacions o estudis. Aquesta Comissió estarà composta per un membre de cada secció sindical signant del present conveni, i en el mateix número per part de la RD.

Correspon a aquesta Comissió conèixer i resoldre, si escau, les qüestions que se li plantegin en relació amb la interpretació i aplicació del present Conveni. Així mateix podrà adoptar decisions respecte d'aquelles matèries que li hagin estat expressament atribuïdes al conveni.

El plantejament davant d'aquesta Comissió del problema de què es tracti, es considerarà tràmit previ necessari abans d'acudir a l'Autoritat o Jurisdicció competent.

El termini màxim per a la convocatòria de reunió d'aquesta Comissió serà de 15 dies hàbils a comptar des de l'endemà de la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts signants del Conveni Col·lectiu. En cas que no es reuneixi en aquest termini, o es reuneixi, sense assolir cap acord, es considerarà realitzat l'únic tràmit previ per accedir davant l'Autoritat Laboral o Jurisdicció Social.

TÍTOL II: CONDICIONS ECONÒMIQUES-INCREMENTS SALARIALS

Article 9: Retribucions salarials any 2016.-

Amb efectes d'1 de gener de 2016, les taules salarials de 2015 s'actualitzaran i s'incrementaran en la quantia que resulti superior d'entre l'IPC oficial estatal real de l'any 2016 i l'1%. Aquest increment es durà a terme sempre i quan ho permetin la Llei General de Pressupostos per l'any 2016 i la resta de normes d'aplicació. Aquest percentatge quedarà consolidat en taules.

Article 10: Increment salarial pels anys 2017 i 2018.-

A. Amb efectes 1 de gener de 2017, les taules salarials de 2016 s'actualitzaran i s'incrementaran en la quantia que resulti superior d'entre l'IPC oficial estatal real de l'any 2017 i el 0,5%. Aquest increment es durà a terme sempre i quan ho permetin la Llei General de Pressupostos per l'any 2017 i la resta de normes d'aplicació, percentatge que quedarà consolidat en taules.

B. Amb efectes 1 de gener de 2018, les taules salarials de 2017 s'actualitzaran i s'incrementaran en la quantitat que resulti superior d'entre l'IPC oficial estatal real de l'any 2018 i el 0,5%. Aquest increment es durà a terme sempre i quan ho permetin la Llei General de

Pressupostos per l'any 2018 i la resta de normes d'aplicació, percentatge que quedarà consolidat en taules.

Article 11: Prima per objectius.-

A partir de l'any 2016, i durant la vigència del present conveni es concretarà per als treballadors de l'Empresa adscrits als grups professionals B i C una prima de periodicitat anual per la consecució d'objectius. L'import total anual a distribuir d'aquesta prima serà de 1.400.000€ pels anys 2016, 2017 i 2018. La quantitat individual que s'obtingui de l'aplicació del resultat de l'indicador en cas que el compliment sigui del 100% serà màxim de 420 € pel grup B i de 210 € pel Grup C.

Cada any s'establiran, abans del 15 de febrer, els dos indicadors relatius a l'absentisme i al kilòmetre/avaria corresponents per l'any en curs.

Adicionalment, pels anys 2016, 2017 i 2018, pels grups professionals esmentats, la prima d'objectius es complementarà en un import de 180 € a aquells treballadors que, durant l'any anterior, hagin prestat serveis durant la totalitat dels dies de treball anual. Als efectes d'aquest complement, no computaran com absències els permisos retribuïts ni els permisos de paternitat/maternitat.

Article 12: Beneficis socials

1. Beneficis socials voluntaris

A partir de la signatura del present Conveni, els treballadors/es que ho sol·licitin podran transformar la quantitat que tinguin en concepte salarial d'antiguitat per Beneficis Socials.

Hi haurà a disposició dels treballadors/es que triïn aquesta opció, un catàleg voluntari de beneficis socials a escollir amb un import màxim -durant la vigència del present conveni- corresponent al grup professional de pertinença segons les següents quantitats: Grup A: 3000 €, Grup B: 2500 € i Grup C: 2000 €. Tots els grups professionals tindran garantida una quantitat mínima de 950€.

Amb aquests imports es podrà optar, amb periodicitat anual, per les següents cobertures socials amb les exempcions fiscals corresponents en cada cas:

- a) Tiquet transport
- b) Tiquet guarderia
- c) Assegurança col·lectiva de salut
- d) Pla d'estalvi

L'adhesió al model de beneficis socials serà de caràcter voluntari i definitiu, i podrà sol·licitar-se des de la signatura del present conveni fins a 30 de juny de 2016. En el moment d'exercir la opció de Beneficis Socials dintre del període esmentat, l'empresa farà una aportació addicional d'acord amb el Grup professional de pertinença, essent pel Grup A de 600€, pel Grup B de 540€ i pel Grup de C 440€.

El nou model de Beneficis Socials entrarà en vigor a 1 de juliol de 2016.

El personal de nova incorporació podrà optar per qualsevol de les dues alternatives esmentades (concepte salarial d'antiguitat o Beneficis Socials) durant el primers sis mesos després d'esdevenir indefinit i haver superat el període de prova.

En cas que la quantitat corresponent al concepte salarial d'antiguitat sigui superior als beneficis socials corresponents per Grup professional de pertinença, la diferència es consolidarà en un complement personal d'antiguitat.

En cas que la quantitat corresponent al concepte d'antiguitat sigui inferior als beneficis socials corresponents per Grup professional s'aplicarà la quantitat d'origen del concepte salarial d'antiguitat més l'aportació addicional de l'empresa si s'escau.

Els beneficis socials substituiran el concepte salarial d'antiguitat a efectes retributius, no meritant-se més quadriennis. No obstant, es mantindrà l'antiguitat com a referència per la resta de càlculs i normatives organitzatives d'aplicació (hores extres, hores de presència, hores complementàries, festa oficial i festa doblada, escollides de servei...).

2. Altres beneficis socials

Durant la vigència del present conveni, l'interès corresponent al préstec de reforma i adquisició d'habitatge serà de l'1%. Així mateix, els préstecs que es sol·licitin a partir de la data de la signatura del present Conveni i durant la seva vigència, tindran un import màxim de 6000€.

TÍTOL III: ORGANITZACIÓ I TEMPS DE TREBALL

Article 13: Jornada laboral

La jornada anual serà de 224 dies de treball i 1666 hores.

Article 14: Horaris d'aplicació per al personal de conducció

El personal de conducció en línia podrà escollir, segons la normativa en vigor, entre les modalitats de servei continuat o de servei partit.

1. Servei continuat:

La durada del servei pel personal de conducció en línia estarà compresa entre les 7 hores 06 minuts i les 8 hores diàries, si bé un 5% dels serveis podran ser de fins 8 hores 10 minuts com a l'actualitat. No s'inclourà dins del servei el període de descans diari de 20 minuts, fixat a l'apartat 2b de l'article 14 del present Conveni per al personal de conducció amb una jornada que excedeixi de sis hores continuades, diferent del període de descans per acumulació de pauses per esperes a terminal i/o regulació, fixat a l'apartat 2a del citat article, que sí que es considerarà inclòs en aquella franja horària.

2. Servei partit:

Els serveis partits podran tenir una amplitud diària entre 7 hores 10 minuts i 10 hores. No s'inclourà dins del servei el període de descans diari de 20 minuts, fixat a l'apartat 2b de l'article 14 del present Conveni per al personal de conducció amb una jornada que excedeixi de sis hores continuades, diferent del període de descans per acumulació de pauses per esperes al terminal i/o regulació, fixat a l'apartat 2a del citat article, que sí que es considerarà inclòs en aquella franja horària.

El temps d'interrupció serà d'un mínim de 20 minuts i un màxim de 3 hores. En dissabtes i festius la durada màxima serà com a l'actualitat.

3. Es consideren compresos dins els límits del servei previstos als punts 1 i 2 del present article, els temps que conforme a la normativa reguladora del temps de treball del personal de conducció i en concret el RD 1561/1995, a la seva versió donada pel RD 902/2007, de 6 de juliol, tenen la consideració d'hores extraordinàries així com de temps de presència, aquesta última no superarà, en cap cas, el 10% del temps de servei. Ambdós conceptes podran compensar-se en:

- Descans: per cada 7 hores 26 minuts de còmput positiu (excés) el conductor tindrà dret a un dia de descans.
- Retribució segons taula salarial.

4. En cas de reduccions de jornada i/o contractes a temps parcial, la durada de la jornada diària s'adequarà a aquesta situació.

Article 15: Descans diari

1. Tots els col·lectius de l'Empresa amb una jornada que excedeixi de 6 hores continuades, excepte els conductors, el descans dels quals es regula al punt següent, continuaran gaudint d'un descans diari de 20 minuts, que serà retribuint mitjançant la percepció d'un plus específic.

2. Personal de conducció:

Conforme allò previst al RD 902/07 en aplicació al transport urbà, el personal de conducció amb una jornada de treball diària que excedeixi de 6 hores continuades, tindrà dret a un descans de 30 minuts diaris, que es distribuïran de la següent forma:

- a. 10 minuts per acumulació de pauses per esperes al terminal i/o esperes de regulació.
- b. 20 minuts de descans que es gaudiran al final del servei als serveis continuats i a l'inici de la interrupció del servei als serveis partits.

Els esmentats 30 minuts tindran caràcter retribuint i es consideraran inclosos dintre de la jornada anual establerta a l'article 13.

Per cada dia de treball de conducció es retribuïran 10 minuts en compensació per les incidències del servei que puguin alterar el gaudiment del descans en els termes previstos, així com en compensació de les esperes per relleu al carrer.

En els supòsits de reduccions de jornada i contractes a temps parcial seran d'aplicació proporcionalment tant el temps por compensació per incidències, així com els temps de descans pactats.

Article 16: Sistema de descansos

1. Característiques del model de descans base per tots els col·lectius:

El sistema de descansos per tots els col·lectius de treballadors de l'Empresa, garantirà:

- 2 dies de descans setmanal de promig en còmput anual.
- 224 dies de treball a l'any.
- 30 dies naturals de vacances anuals (22 dies laborables).
- 14 festes oficials a l'any, d'acord amb el tractament que es realitza en l'actualitat per cadascun dels col·lectius, excepte en aquells casos on expressament s'estableixi quelcom diferent al present conveni.

Anualment a las comissions de treball específiques s'establiran la jornada i els calendaris de descansos.

2. Sistema de descansos pel personal de conducció:

Tot el personal de conducció, ha d'incorporar-se al sistema de descans denominat "Model 65" (antic grup 50), format per cicles de 20 setmanes i suposa la planificació de 65 dies de descans en cap de setmana (inclosos 13 dobles descansos) i 39 dies de descans de dilluns a divendres, segons representació gràfica que s'adjunta a l'Annex [2]. Aquest sistema de descansos garantirà els 13 dobles caps de setmana de descans gaudits per l'anterior grup 50.

Amb la finalitat de poder donar el servei planificat en caps de setmana cada conductor podrà optar per escollir, en lloc del Model 65, els següents dos models de sistemes de descansos:

a) Model 57: Aquest model està format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals, comportant la realització de 57 dies de descans en cap de setmana, 45 dies de descans de dilluns a divendres i 2 dies de descans de lliure disposició a planificar de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica segons taules.

b) Model 72: Aquest model és una variant del model 65, està format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals.

Le Royat

En aquest grup 72 l'empleat ha de treballar obligatòriament les seves 7 festes oficials en jornada ordinària, independentment del grup al que pertanyin aquestes festes (A o B). Queda específicament regulat per aquest grup de descansos que, per cada dia efectivament treballat en festa oficial es meritirà:

- a) Un dia de descans addicional en dissabte o diumenge,
- b) El dret a percebre la prima prevista segons taules, en funció de si treballa un festiu qualsevol o els dies de Nadal i Any Nou.

Els 7 dies addicionals de descans en dissabte o diumenge, especificats al punt a) anterior, queden planificats, de forma que conjuntament als 65 descansos, donen un total de 72 descansos planificats en dissabte i diumenge. En el supòsit que una de les festes oficials a treballar en jornada ordinària no es pugui treballar es substituirà per una altra.

El personal adscrit a aquest model de descans no podrà realitzar canvis de descans de cap de setmana a laborable. S'adjunta a l'Annex [2], la representació gràfica d'aquest model.

En cas necessari, anualment els models de descans setmanal establerts al present Article s'adequaran en seu de la Comissió de Explotació. Així mateix, un cop l'any, el personal de conducció tindrà la possibilitat de canviar de model de descans.

A banda dels models anteriors, existirà també la següent variant de sistema de descansos:

- c) Model Bus Turístic: Quedaran adscrits a aquest model els conductors de Bus Turístic. Aquest model està format per cicles de 6 setmanes, comportant la realització de fins a 17 dies de descans en caps de setmana i 87 dies de descans de dilluns a divendres, segons representació gràfica que s'adjunta a l'Annex [2]. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica d'acord amb allò establert a l'Article 10.

Un cop l'any, cada conductor expressarà en els termes i mitjançant els mitjans que l'Empresa estableixi a tal efecte, la seva voluntat o no de treballar extraordinari. En aquells casos en que es renunciï al treball extraordinari, tots els còmputos que excedeixin del servei mínim diari s'acumularan per descans.

Tots els conductors que manifestin voluntàriament la seva renúncia al treball extraordinari, no treballaran les 14 festes oficials, a excepció del G.72.

3. Sistema de descansos pels col·lectius dels Comandaments d'Explotació, Agents de Centre, Tècnics polivalents i AICs.

Es garanteix, durant la vigència d'aquest Conveni, l'opció d'elecció entre els tres models de descans previstos per a aquests col·lectius en les condicions actualment pactades.

4. Sistema de descansos pel col·lectiu de Material mòbil:

Es manté el sistema de descansos del col·lectiu de material mòbil en les condicions actualment pactades. En tot cas, es podrà gaudir del dia de descans després de treballar en cap de setmana en ordinari de dilluns a divendres sempre previ acord amb la operativa del centre.

Article 17: Pluriocupació

El personal de conducció haurà d'omplir anualment un formulari d'hores de conducció fora de l'Empresa amb la finalitat de poder realitzar el càlcul del límit de pluriocupació de conducció establert al RD 902/2007 i garantir-ne el compliment. Si durant transcurs de l'any es produeix alguna modificació en la situació comunicada, s'haurà d'omplir un nou formulari on es recullin els canvis produïts.

TÍTOL IV: POLÍTICA SOCIAL

Article 18: Jubilació parcial

Durant la vigència del present conveni col·lectiu 2015-2018, l'Empresa continuarà possibilitant l'accés a la jubilació parcial, tal i com realitza d'ençà l'any 2005, als treballadors/es que compleixin amb els requisits establerts a cada moment per la legislació laboral, en els termes establerts a cada cas.

A tal efecte, l'Empresa realitzarà simultàniament un contracte de relleu a temps complet. Per aquestes contractacions tindran prioritat la borsa de treballadors que estiguin o hagin estat prestant serveis amb contractes temporals durant l'any anterior.

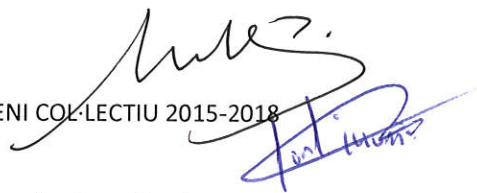
Article 19: Conciliació de la vida laboral i familiar

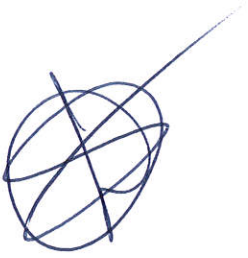
Amb l'objectiu d'afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar en adaptació i desenvolupament de normativa en la matèria (Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre homes i dones, i Llei 39/2006 de dependència) s'estableixen les següents mesures:

A) Dret a la reducció de jornada per guarda legal.

Aquesta reducció es concretarà per al personal de conducció de la forma següent:

1. A les escollides generals de servei, existirà la possibilitat de romandre com a suplent, tenint preferència en l'elecció de franja mentre persisteixi la causa que motiva la reducció de jornada. Així mateix, tenint un servei en propietat es possibilitarà passar a un servei suplent.
2. Es possibilitarà el canvi voluntari de CON de manera temporal, per a l'assignació d'un servei adequat a la reducció sol·licitada, amb independència dels equilibris de plantilla que es portin a terme.

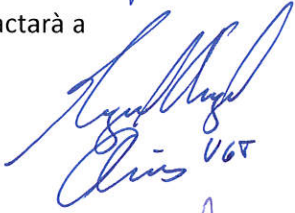


- 
3. Es possibilitarà fora del període establert amb caràcter general, el canvi voluntari a un altre dels calendaris de descans en vigor mentre persisteixi la causa que motiva la reducció.
 4. Es possibilitarà l'assignació preferent de serveis 90 que s'adeqüi a la jornada reduïda del treballador/a.
 5. En tots els casos, els serveis assignats respectaran el còmput anual que resulti de la seva reducció de jornada.
 6. En el moment que el treballador/a torni a la situació de jornada completa, se li aplicarà la normativa en vigor per estricte ordre d'antiguitat.



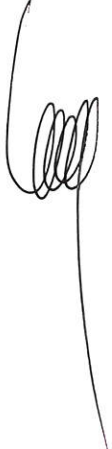
B) Las situaciones d'excedències voluntàries tindran una durada no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

C) Tot allò no recollit en aquest article relatiu a criteris de caràcter socio-familiar es tractarà a les comissions de treball corresponents.



Article 20: Formació professional

A) CAP




L'Empresa oferirà al col·lectiu de conductors, l'obtenció i renovació del CAP, segons els termes establerts al RD 1032/2007, de 20 de juliol. A tal efecte, s'organitzaran dins de la jornada laboral, cursos per a permetre que els conductors obtinguin el CAP o renovin el mateix. Es requerirà un mínim d'assistència del 90% per a obtenir el certificat, havent de justificar les absències. En cas d'absència injustificada, el conductor haurà d'obtenir el certificat pel seu compte i fora de la jornada laboral.



Excepte aquells casos que la formació s'hagi realitzat per compte del conductor, l'Empresa es farà càrrec de les taxes derivades de l'obtenció del CAP així com de les jornades dedicades a aquest efecte.



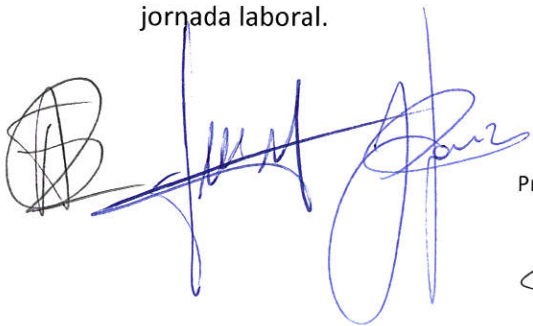
El conductor que no es trobi en el supòsit d'absències injustificades especificat en el primer paràgraf, i prèvia sol·licitud en els termes que s'estableixin podrà optar per realitzar el curs fora de la seva jornada laboral, percebent en aquest cas 110 € per dia de formació.



En aquells casos en que la renovació del carnet D sigui per compte de l'Empresa, el curs d'obtenció del CAP per part d'aquells treballadors que ho sol·licitin es durà a terme dins de la jornada laboral.



En aquells casos en que la renovació del carnet D sigui per compte de l'Empresa, el curs de renovació del CAP per part d'aquells treballadors que ho sol·licitin es durà a terme fora de la jornada laboral.



B) FORMACIÓ PROFESSIONAL DUAL

Durant la vigència del present conveni i en el marc de les polítiques de desenvolupament professional, l'Empresa promourà la realització d'un conveni de col·laboració amb les administracions corresponents, amb l'objectiu de participar de manera activa, en programes que aprofundeixin en l'impuls de la Formació Professional en Alternança i Dual, com a eina per millorar la ocupabilitat dels joves.

Es pretén d'aquesta manera, contribuir al desenvolupament de nous professionals i la seva incorporació al mercat laboral. .

C) RENOVACIÓ I RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR

Es revisarà i modificarà la normativa existent en matèria de retirades i renovacions del permís de conduir per a regular la seva aplicació i repercussió en l'àmbit de l'Empresa, i especialment la retirada del carnet per punts.

Article 21: Pla de pensions

En el marc de las polítiques de compensació de l'Empresa, amb una visió de mig i llarg termini i amb l'objectiu de vetllar pel poder adquisitiu dels treballadors i treballadores de la companyia més allà de la durada de la vida laboral, s'estableixen una sèrie de mesures en relació al Pla de Pensions, consistents en reforçar i afavorir la previsió social complementària, amb una visió de salari diferit per la jubilació.

- A partir de l'1 de juliol de 2016, els partícips del col·lectiu B deixaran de formar part del Pla de Pensions de TB, si bé les seves prestacions actuals, establertes a l'article 57 del Conveni col·lectiu 1998-2001, passaran a ser cobertes per l'Empresa mitjançant una pòlissa d'assegurances externa al Pla. Entre la signatura del present conveni i l'esmentada data, s'informarà a tots els possibles partícips actuals del col·lectiu B de la nova situació, atorgant-los la possibilitat, pel personal que així ho sol·liciti, d'adherir-se al col·lectiu D de l'esmentat Pla de Pensions.
- Així mateix, durant la vigència del present Conveni col·lectiu, i mentre es mantingui la limitació per la normativa vigent de realitzar aportacions per jubilació al Pla de Pensions, l'Empresa es compromet a assumir el cost de la pòlissa de riscos dels partícips en actiu del Pla, sempre i quan la normativa ho segueixi permetent.
- Tot nou treballador/a que s'incorpori a TB, un cop superat el període de prova contractualment establert, que no s'adhereixi al col·lectiu D, passarà a tenir cobertes les prestacions previstes a l'article 57 del Conveni col·lectiu 1998-2001 (aportació única de l'Empresa) mitjançant una pòlissa d'assegurances externa el cost de la qual serà assumit per l'Empresa, mantenint-se així mateix el període de carència de 3 anys per tenir dret a la prestació i/o al lloc alternatiu.
- Si durant la vigència del conveni col·lectiu la normativa d'aplicació permet a l'Empresa fer aportacions al Pla de Pensions, per estalvi-jubilació, la Comissió Paritària

interpretarà quina és la millor alternativa per aplicar, si mantenir per part el cost de la prima de risc i l'aportació actual del Promotor (1,65%) o bé deixar d'assumir el cost per la prima de risc per part de l'empresa i en canvi permutar el % d'aportació del participi i promotor.

- El contingut del present Acord serà traslladat a la Comissió de Control del Pla de Pensions per a la seva inclusió al Reglament.
- Atesa la nova regulació establerta al present apartat, es pacta expressament deixar sense efecte la regulació prèvia continguda a l'article 39 del Conveni col·lectiu 2005.

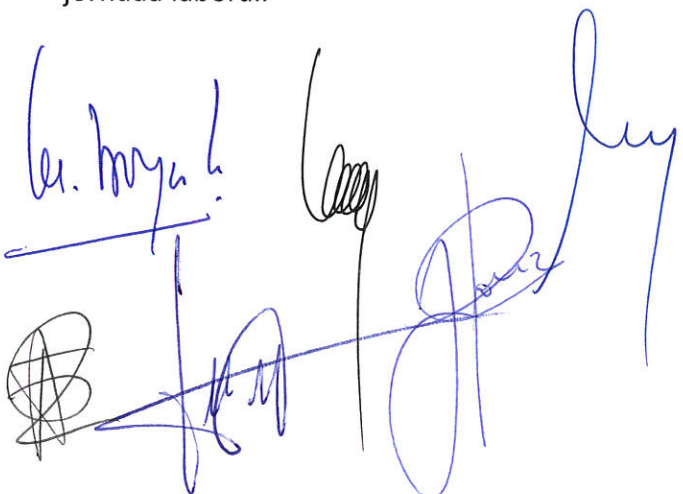
Article 22: Polítiques dirigides a la igualtat de gènere.-

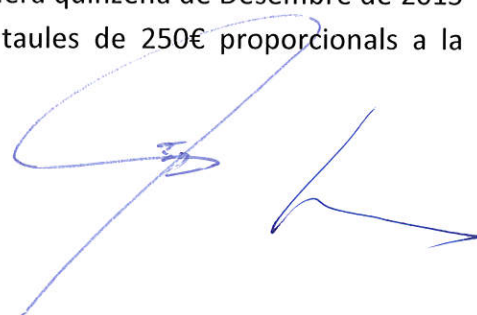
Ratificant ambdues parts el seu compromís en favor de la igualtat i la no discriminació per raó de sexe o qualsevol altra circumstància personal a tots i cadascun dels àmbits d'activitat de l'Empresa, d'acord amb allò establert a l'article 85 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, s'adjunta com Annex 2 el Pla d'Igualtat fins l'any 2018.

TÍTOL V: DISPOSICIONS FINALS

Article 23. Pagament únic

Atès que la signatura del present acord s'ha dut a terme a data 12 de novembre de 2015 i, per tant, pel present exercici no podrà resultar d'aplicació allò previst a l'article 11 del Conveni Col·lectiu 2015-2018, durant la primera quinzena de Desembre de 2015 es farà un abonament únic, no consolidable en taules de 250€ proporcionals a la jornada laboral.

Car. Moya




Barris






[Signature]
Banco

[Signature]

[Signature]

Annex 2
Pla d'Igualtat

[Signature]
SIT

[Signature]
SIT

[Signature]
SIT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]