ACUERDO DE PRÓRROGA DEL ACTUAL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA TRANSPORTS DE BARCELONA, SA (TB)

El 3 de diciembre de 2020, La Comisión Negociadora ha adoptado un acuerdo de prórroga de vigencia del Convenio colectivo para la empresa TB hasta el día 31 de diciembre de 2021.

A pesar de haberse iniciado un proceso de revisión de convenio colectivo, finalmente las partes han acordado una prórroga de la vigencia del actual Convenio colectivo, de conformidad con la normativa laboral vigente, que permite que, en cualquier momento, las partes negociadoras ultimen acuerdos específicos sobre prórroga de los Convenios, incluso durante la fase de negociación del nuevo Convenio llamado a sustituir al denunciado.

Con la prórroga se acuerda la revisión de las tablas salariales de 2020, para adecuarlas a la subida salarial acordada dentro del marco establecido en el Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. Se acuerdan, además, otros puntos que figuran a continuación.

Por todo lo expuesto, esta Comisión Negociadora, al objeto de dar seguridad jurídica y estabilidad en el marco de las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo para la empresa TB, adopta el siguiente:

ACUERDO

Primero.

Prorrogar la vigencia del Convenio colectivo de la empresa TB hasta el 31 de diciembre de 2021, siendo en consecuencia válidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales contenidas en el mismo.

Segundo. Conceptos salariales a actualizar en la tabla salarial 2020

Actualización en la tabla salarial 2020 de los siguientes conceptos salariales que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2020.

CCOO

UGT

BANACIÓ

ACTIB

UGT

Tuendo

SIT

SIT

SIT

Gratificación vacaciones	1.505,81€
Plus hora partido	7,92€
Antigüedad	4% del Salario base
Ayuda Escolar (x10)	28,73€
Ayuda guardería (x10)	98,51€

Tercero.

Se acuerda con efectos a partir del 1 de enero de 2021:

1. Incremento salarial 2021.

El incremento salarial para 2021 se decidirá en Comisión Paritaria, previa entrega a la Representación de los Trabajadores (en adelante RT) de la masa salarial bruta definitiva correspondiente a 2020 y una vez se conozca el marco legal que establecerá la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2021.

2. Lote Navidad.

Sujeto a valoración y aprobación en comisión Paritaria, a partir de 2021, el personal jubilado, el que haya causado baja por invalidez así como las viudas/os o huérfanos/as de empleados en activo, también percibirá el lote de navidad.

3. Personal de Conducción de maniobras.

En enero de 2021, tras determinar el incremento de funciones del puesto de trabajo de Personal de Conducción de Maniobras, se remitirá propuesta de descripción del puesto de trabajo para su valoración en el Comité VPT, para determinar la equiparación de este colectivo a Nivel 6 de valoración con efectos económicos desde 01/01/2021. A los conductores maniobras que en la actualidad tienen servicio fijo, el incremento de funciones resultante del presente acuerdo no les obligará a prestar servicio en línea.

4. Servicios partidos

Mientras no sea posible la reducción o eliminación de los tiempos de espera por causas organizativas, se compensarán éstos a los precios que siguen:

- Primera hora: 7,92€ (a partir de 1/01/2020 en adelante).

CCOO

SIT

UGT

ACYVA

SIT

UGT

- Segunda y tercera horas: 10,92€/hora (a partir de 01/01/2021).

5. Puestos alternativos.

A partir de la firma del presente acuerdo, la empresa se compromete a establecer una bolsa de contratación temporal para la cobertura de bajas por IT para el colectivo de personas en situación de Incapacidad Permanente, pendiente de incorporación a puestos alternativos, hasta que se produzcan vacantes y la tasa de reposición permita la transformación en contratación indefinida.

Las contrataciones de las personas que a día del presente preacuerdo (26 de noviembre de 2020) estén pendientes de reincorporación a un puesto alternativo (24 personas), en cumplimiento del párrafo anterior, tendrán las siguientes características:

- Informe previo de aptitud del servicio médico de TMB para alcanzar las funciones correspondientes al nivel de clasificación 1 del convenio de TB;
- Contrato a tiempo parcial de manera que se garantice el salario neto, en origen, que venía percibiendo en su situación anterior. Si no llegara a 900 horas anuales, se fijarán 900 horas de contrato.
- Si para garantizar el salario neto mencionado, resultase una jornada anual superior a 900 horas, prevalecerá las horas que correspondan.
- La jornada diaria se establecerá entre un mínimo de 4 h y un máximo de la jornada diaria establecida.
- El sistema de descanso que regirá este contrato a tiempo parcial es el acordado al CC 2015/2019, artículo 33, basado en el modelo del viernes-sábado, sábado-domingo, domingo-lunes.
- El personal de este colectivo con contratos vigentes que en la actualidad estén contratados por número de horas inferior a 900 anuales, tendrán la opción de realizar horas complementarias hasta llegar a un máximo de 900 horas anuales totales.

6. Revisión de calendarios de trabajo

- Se revisará en Comisión Paritaria el calendario del personal de Oficina de Centro, para conseguir que la obligación de prestar trabajo en fines de semana se reduzca al mínimo posible.
- En el marco de la revisión de la distribución de jornada del personal de material móvil se negociarán en la Comisión Paritaria las condiciones en las que puedan reducirse al mínimo posible los fines de semana de cómputo.

UGT Barnó ACTUB CIT SIT Tuenado UGT

- Si el resultado arrojara un incremento en el gasto salarial, se tendrá en cuenta a los efectos de asignación del incremento salarial global para los años sucesivos.

7. Horas cómputo en fin de semana.

A partir del 01/01/2021 el cómputo de horas extraordinarias generadas en sábado y domingo, se podrán disfrutar también en fin de semana.

8. Comisiones de trabajo.

A partir del 01/01/2021 las Comisiones de Trabajo previstas en el art. 75 CC 98-01 y el acuerdo de Comisión Delegada de 13/05/99 se incrementarán en un representante de los trabajadores/as adicional a los 5 actuales, correspondiente a la sexta fuerza sindical con mayor número de votos en el Comité de Empresa. El voto será ponderado a su representación en el Comité de Empresa. Este incremento de representación no será de aplicación a la Comisión Permanente del Comité de Empresa, que permanecerá inalterada.

Cuando por razón de su especialidad profesional (jurídica, económica, técnica, etc.) la representación de los trabajadores/as considere conveniente la asistencia de personas ajenas al Comité de Empresa o la concurrencia de más de un miembro de una misma Sección Sindical en calidad de asesores, éstos podrán sustituir a otro miembro, uno por sección sindical. Las horas de los asesores irán a cargo de la sección Sindical correspondiente.

9. Ayuda discapacidad

A partir de 2021 se ampliará al cónyuge el derecho que tienen los empleados/as de percibir la ayuda por hijos/as con discapacidad. Para tener derecho a esta ayuda el cónyuge deberá tener reconocida una incapacidad igual o superior al 33%, no tener ingresos superiores al doble del salario mínimo interprofesional y formar parte de la unidad familiar.

10. Refundido de convenios.

Durante el periodo de aplicación de esta prórroga, la Comisión Paritaria elaborará un Refundido de todos los convenios colectivos alcanzados entre 1998 y 2021, que tendrá que ser aprobado por la Comisión Negociadora del próximo convenio. Mientras tanto, todos sus preceptos permanecerán vigentes.

11. Personal fuera de convenio.

Durante el periodo de aplicación de este acuerdo la Comisión Paritaria estudiará la situación del personal fuera de convenio, con la

CCOO

UGT

ACTUA

SIT

finalidad de proponer a la próxima comisión negociadora, en su caso, alternativas sobre su regulación dentro del mismo.

12. Fondo de Asistencia Social.

Durante la vigencia del presente acuerdo se acordará un nuevo reglamento del FAS.

13. Plan de Igualdad.

En enero de 2021 se constituirá una Mesa de negociación para redactar un nuevo Plan de Igualdad de TB, en la que se procurará que exista una representación paritaria entre hombres y mujeres. Se acuerda que participarán 6 miembros por cada una de las partes. Estarán representados todos los sindicatos con presencia en el Comité de empresa de TB, con voto ponderado.

La representación de los trabajadores/as en esta Mesa de negociación será ostentada por las personas que cada sindicato designe.

Cada sindicato podrá nombrar un asesor cuya liberación horaria irá a cargo de cada una de las secciones sindicales.

Por razones de formación específica o de experiencia en la materia, los representantes de los trabajadores podrán delegar su representación en la comisión en empleados/as que no ostenten tal condición, cuando el asunto a tratar así lo aconseje. No obstante, la aprobación del Plan de Igualdad deberá realizarse por los miembros designados por y entre los que conforman el comité de empresa.

14. Objetivos grupos profesionales B y C.

Teniendo en cuenta la especial situación vivida durante 2020 como consecuencia de la pandemia en la que nos encontramos, que ha hecho imposible que los porcentajes fijados de absentismo puedan ser valorados con objetividad, y en reconocimiento del esfuerzo y profesionalidad demostrado por las personas trabajadoras, para el año 2020 se consideran cumplidos al 100% la totalidad de los objetivos fijados.

Se acuerda, además, la puesta en funcionamiento de una Comisión para la reducción del absentismo. De entre las medidas que se acuerden figurará en todo caso la paulatina integración como salario garantizado de la actual prima por objetivos en el plazo de 2 años a partir de 01/01/2021.

15. Jubilación parcial.

El personal que desde el mes de octubre, teniendo las condiciones pactadas en convenio para acceder a la jubilación parcial anticipada, no ha podido ejercer este derecho, si había manifestado su intención

CCOO

SIT

UGT

ACT VB

de hacer uso del mismo, se le ofertará la opción de computar el tiempo en el que ha realizado trabajo efectivo, a partir de la fecha en que cumplió los requisitos para la jubilación, como tiempo de trabajo compactado hasta la fecha en que pueda hacerse efectiva la misma. Asimismo, si el cambio de año natural a la hora de la efectiva jubilación, le supone un perjuicio en cuanto al momento en que pueda realizarse, se valorarán otras medidas alternativas, si el tiempo de trabajo compactado no fuera suficiente.

Cuarto.

Se designa al Sr. Manuel Vázquez Domínguez, Responsable Unidad Relaciones Laborales y Asesoría Jurídica-Laboral de TB, para que realice los trámites necesarios para el registro y publicación del presente Acuerdo ante la autoridad laboral.

En Barcelona, a 3 de diciembre de 2020

UGT

ACCIS

SIT

SIT

CCOO

UGT