

ACTA 18 DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI COL·LECTIU DE TRANSPORTS DE BARCELONA, S.A.

Barcelona, 6 de juliol de 2022

REUNITS

Per la representació de les Persones Treballadores:

Sr. Gimbert (ACTUB)	Sr. Garcia (CGT)	
Sr. Gallego (CCOO)	Sr. Gonzalez (SIT)	Sr. Carrera (UGT)
Sr. Alvarez (CCOO)	Sr. Jimenez (SIT)	Sr. Blasco (UGT)
Sr. Martinez (CGT)	Sr. De Pablo (SIT)	
Sra. Rotger (CGT)	Sr. Trenado (UGT)	Sr. Puig (UGT)

Persones Assessoros

Sr. Roldan (ACTUB)	Sr. Fernández (CCOO)	Sr. Mellado (CGT)
Sr. Sanchez (SIT)	Sr. J. Arias (UGT)	

Per la representació de l'Empresa:

Sr. Camarasa	Sr. Damians
Sr. Castiñeira	Sr. Vazquez

President de la Negociació:

Sr. Marin

A Barcelona, a les dependències del CON de Triangle, sent les 10:00 hores del dia 6 de juliol de 2022, es reuneixen les persones relacionades per tal de tractar de la negociació del Conveni col·lectiu de Transports de Barcelona S.A.

RD inicia la reunió recordant que es va enviar una proposta de model de descansos del col·lectiu d'auxiliars de pati, recorda les condicions de la proposta i sol·licita la seva valoració per part de RT.

RT manifesta que l'única opció que acceptaria el col·lectiu seria descansar els caps de setmana. Opina que haurien de tenir un calendari de material mòbil-AIR per tots els col·lectius de dilluns a divendres amb compactació a 8h.

RD recull les observacions de la RT i informa que realitzaran simulacions per presentar una nova proposta que reculli les sensibilitats plantejades per la RT.

D'altra banda RD recorda que estava pendent d'entregar una proposta de permisos i política social, que facilita i s'explica (annex 1).

Es debat àmpliament entre les parts sobre la proposta, en concret sobre el nou redactat de permís per intervenció ambulatoria. Segons la RD l'actual redactat no recull la realitat actual.

RT manifesta que la indicació del repòs domiciliari no es recull en els justificants que faciliten els hospitals i es perd la garantia de la llicència completa. Opina que aquest redactat redueix els actuals drets dels treballadors, ja que el fet de sol·licitar el repòs per escrit fa que es perdi un dia de llicència si no es pot facilitar aquest justificant. D'altra banda demanen que es concreti que es cirurgia menor.

RD respon que facilitarà el detall del que es considera cirurgia menor.

RT manifesta que els criteris d'acceptar o denegar llicències depenen del centre i que actualment s'estan denegant permisos que s'haurien de concedir. RD respon que el fet de concretar el redactat facilita que l'interpretació sigui homogènia i que no generi dubtes.

Continua el debat sobre aquest redactat i situacions concretes que segons la RT actualment s'estan denegant. RT opina que en el cas del possibles abusos l'empresa hauria d'intervenir, no obstant no s'ha de fer un canvi de redactat que restringeixi i dificulti la gestió del permís.

CGT i ACTUB entreguen a la mesa l'acta de la seva assemblea (annex 2).

RT manifesta que actualment no disposen de la massa salarial total, ni les taules salarials 2022.

RT sol·licita una comparativa de les peticions i concessions de permís retribuït per intervenció ambulatoria des del canvi de criteri comparant les dades amb un període equiparable, ja que opinen que actualment els treballadors estan cobrint les seves necessitats amb descansos propis.

RT manifesta que amb el nou redactat s'estan traient drets (cirurgia menor i el 3 dia en cas de no facilitar el document que l'acrediti). Manifesta que la LOPD impedeix que surti el nom del pacient i s'han de facilitar les gestions per garantir els permisos que ja es tenen.

RT pregunta a la RD què considera que és un abús i demana algun exemple. RT opina que l'objectiu de la RD amb aquest nou redactat és reduir les peticions d'aquest tipus de llicències.

RT manifesta que la proposta de permisos presentada no facilita la negociació, ja que inclou els dos temes que RT ja s'havia manifestat que eren els seus punts vermells (Nou redactat permisos retribuïts i llicència per intervenció ambulatoria). RT demana a la direcció que presenti una proposta que es pugui negociar. Demana que verifiqui amb la seguretat social els models de justificants que es faciliten per evitar que s'hagin de demanar documents a la carta.

RD informa que el redactat de l'estatut dels treballadors és similar i no s'està demanant cap document personalitzat. RD afirma que està oberta a negociar el redactat final, però reitera la importància de actualitzar el redactat a la nova realitat.

Donat que en aquest tema les postures actualment estan distanciades, el president demana tractar les altres propostes de permisos.

RT demana aclariments sobre el permís d'adopcions, RD explica amb més detall la proposta i aclareix els dubtes plantejats per la RT.

Acte seguit s'inicia el debat sobre el nou redactat dels permisos no retribuïts, RT opina que en cap cas es retallaran drets. Manifesta que en cas de que s'incorpori la necessitat de preavis, es garanteixi el seu gaudi. Manifesta que en cap cas es podran denegar per motius organitzatius, ja que actualment és un dret.

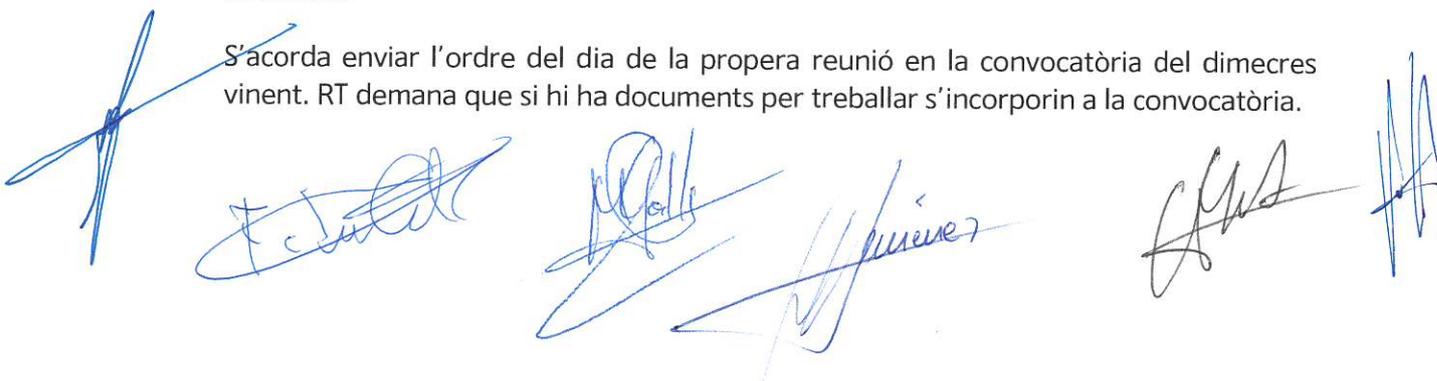
Es debat entre les parts sobre el permís de lactància compactada ja que es mostra discrepància entre si l'actual proposta millora els drets actuals de les treballadores.

RT no veu un avenç en la negociació, però agraeix que s'hagi incorporat peticions de la comissió d'igualtat tot i que considera que són insuficients. Demana a l'empresa que reflexioni, opina que les intimidacions i l'estrès incrementen l'absentisme i afirma que s'ha de cuidar la plantilla.

RT informa que en el darrer comitè d'empresa es va acordar convocar una vaga de 7 dies que s'iniciarà el proper 22 de setembre, ja que opinen que la negociació no s'està realitzant de manera correcta i no s'està gestionant correctament la plantilla, manifesten que altres organitzacions estan negociant per sobre dels límits pressupostaris de la llei.

El president demana a les parts un esforç per agilitzar la negociació per part de tots els interlocutors, el fet de tenir una vaga convocada afegeix pressió a la negociació però opina que es viable avançar durant els mesos de juliol i primeres setmanes de setembre.

S'acorda enviar l'ordre del dia de la propera reunió en la convocatòria del dimecres vinent. RT demana que si hi ha documents per treballar s'incorporin a la convocatòria.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'F. Julià', then a signature that looks like 'M. Bell', a signature that is partially obscured and possibly 'J. Guinovart', a signature that looks like 'J. Guinovart', and finally a signature that looks like 'J. Guinovart' followed by a small, vertical signature.

Finalitza la reunió i en prova de conformitat amb l'exposat, signen la present Acta les respectives representacions en el lloc i data indicats a l'encapçalament.



Four handwritten signatures in blue ink are present on the page. The first signature on the left is a cursive scribble. The second signature is a cursive scribble with a long horizontal stroke extending to the right. The third signature is a cursive scribble with the word 'riuener' written in a straight line. The fourth signature is a cursive scribble with a long horizontal stroke extending to the right. There is also a small, separate scribble in the top right corner.

REDACCIÓN LITERAL DE CONVENIO COLECTIVO

PROPUESTA NUEVO REDACTADO 2022-XXXX

<p>Article 60 1998-2001 Prestacions complementàries d'incapacitat temporal "60.a) Quantia dels complements. L'empresa complementa en el primer procés de malaltia comuna o accident no laboral iniciat cada any, i des del primer dia, la prestació per malaltia de l'Institut Nacional de la Seguretat Social fins a assolir el 100% de la base reguladora individual de cotització per accident laboral, corresponent al mes immediatament anterior a la data de la baixa. Se n'exclouen la part corresponent al prorratgeig de pagues extraordinàries, treball extraordinari (hores extraordinàries i festes doblades) i l'excident de 89 hores garantides del temps de presència; per tant, són garantits al 100% tota la resta de conceptes retributius, actuals i futurs, que formin part d'aquesta base d'accident laboral. El període d'abonament d'aquest primer procés té una durada màxima de 18 mesos....."</p>	<p>Article 60 1998-2001 Prestacions complementàries d'incapacitat temporal "60.a) Quantia dels complements. L'empresa complementa en el primer procés de malaltia comuna o accident no laboral iniciat cada any, i des del primer dia, la prestació per malaltia de l'Institut Nacional de la Seguretat Social fins a assolir el 100% de la base reguladora individual de cotització per accident laboral, corresponent al mes immediatament anterior a la data de la baixa. Se n'exclouen la part corresponent al prorratgeig de pagues extraordinàries, treball extraordinari (hores extraordinàries i festes doblades) i l'excident de 89 hores garantides del temps de presència; per tant, són garantits al 100% tota la resta de conceptes retributius, actuals i futurs, que formin part d'aquesta base d'accident laboral. El període d'abonament d'aquest primer procés té una durada màxima de 18 mesos....."</p> <p>Los procesos de IT derivados de violencia de género se considerarán como primer proceso a los efectos del cobro del complemento de empresa correspondiente.</p>
<p>Artículo 26 2005-2008: Reducción de jornada por motivos familiares.- 1 - Lactancia.- Las trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que se demuestre que no es utilizado por ambos a un mismo tiempo. Atendiendo al hecho de que dicho tiempo de ausencia no sólo puede ser dedicado a la lactancia, sino que puede estar dedicado al cuidado o atención del menor, y al objeto de armonizar la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo proporcional de días de manera que cada 10 días laborables será compensado con un día de permiso retribuido.</p>	<p>Artículo 26 2005-2008: Reducción de jornada por motivos familiares.- 1 - Lactancia.- Las trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que se demuestre que no es utilizado por ambos a un mismo tiempo. Atendiendo al hecho de que dicho tiempo de ausencia no sólo puede ser dedicado a la lactancia, sino que puede estar dedicado al cuidado o atención del menor, y al objeto de armonizar la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un periodo proporcional de días de manera que cada 7 días laborables será compensado con un día de permiso retribuido.</p>
<p>Artículo 26 2005-2008: Reducción de jornada por motivos familiares.- 2 - Cuidado de familiares.-</p>	<p>Artículo 26 2005-2008: Reducción de jornada por motivos familiares.- 2 - Cuidado de familiares.-</p>

<p>Nuevo punto. Víctimas de violencia de género. Los afectados tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, para atender los trámites derivados de violencia de género, tales como asistencia a juzgados, comisarias de policía, servicios asistenciales, consultas psicológicas o servicios de salud. Quedan incluidos los hijos/as de los afectados.</p>	<p>6. Dos días retribuidos por intervención quirúrgica sin hospitalización, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de cónyuge, hijos o padres, tres días naturales retribuidos si hubiere indicación médica de reposo domiciliario. Queda expresamente excluida la cirugía menor ambulatoria.</p>	<p>Artículo 28 2005-2008: Permisos Retribuidos.- 10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Nuevo punto. Adopción. Durante los procesos de adopción se tendrá derecho al tiempo indispensable para asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación previa y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previstos para la obtención del Certificado de Idoneidad. Asimismo, para el caso de procesos de adopción internacional se establece un máximo de 3 días por año de permiso retribuido con motivo de viajes al país de origen del menor previos a la adopción definitiva.</p>
<p>6. Dos días retribuidos por intervención ambulatoria con hospitalización inferior a 24 horas, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de cónyuge, hijos o padres, tres días naturales retribuidos.</p>	<p>Artículo 28 2005-2008: Permisos Retribuidos.- 10. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>Artículo 31 2005-2008: Permisos no retribuidos.- 1. Los trabajadores tienen derecho a veinte días anuales de permiso sin retribución, para asuntos propios. No podrá hacerse uso de este derecho si Convenio Colectivo 2005-2008 29-12-2005 Página 19 de 25 directa o indirectamente constituye una ampliación o continuación del periodo de vacaciones.</p>
<p>Artículo 31 2005-2008: Permisos no retribuidos.- 1. Los trabajadores tienen derecho a veinte días anuales de permiso sin retribución, para asuntos propios. No podrá hacerse uso de este derecho si Convenio Colectivo 2005-2008 29-12-2005 Página 19 de 25 directa o indirectamente constituye una ampliación o continuación del periodo de vacaciones. El permiso deberá solicitarse, al menos con cinco días de antelación, pudiendo denegarse cuando razones organizativas debidamente acreditadas así lo justifiquen. De no recibir respuesta expresa dos días antes de la fecha señalada para su disfrute, se entenderá concedido.</p>	<p>Artículo 31 2005-2008: Permisos no retribuidos.- 1. Los trabajadores tienen derecho a veinte días anuales de permiso sin retribución, para asuntos propios. No podrá hacerse uso de este derecho si Convenio Colectivo 2005-2008 29-12-2005 Página 19 de 25 directa o indirectamente constituye una ampliación o continuación del periodo de vacaciones.</p>	

ACTA ASAMBLEA GENERAL PLANTILLA DE AUTOBUSES DE TMB COCHERAS DE SANTS 20/6/2022

Reunida la plantilla de autobuses de TMB en asambleas de mañana y tarde se toman por la mayoría de asistentes los siguientes acuerdos:

Respecto a las exigencias que ha planteado la Dirección de TMB para este convenio:

- 1.- Que el convenio se firme para 5 años (2022-2026)
 - 2.- Mantener el acuerdo final de huelga que firmaron con UGT CCOO y SIT
- La plantilla plantea la firma de un Convenio Colectivo para los años 2022-2024
 - La plantilla acepta el acuerdo de final de huelga siempre y cuando los conceptos variables pactados se conviertan en conceptos fijos.

RESPECTO A LA CONTESTACIÓN QUE HA DADO LA DIRECCIÓN A LA PLATAFORMA REIVINDICATIVA ACORDADA EL 5 DE ABRIL SE ACUERDAN LOS SIGUIENTES PUNTOS:

- 1.- **Desplazamiento dentro de jornada** Que su coste se asuma en los tres años de convenio
- 2.- **Recuperación deuda Complemento Puesto de Trabajo.** Crear una bolsa de días, de libre disposición de la plantilla, equivalente para cada trabajador/a a 4,6 días por cada año trabajado en el periodo 2003/2019
- 3.- **Mejorar calendarios Material Móvil y Oficina de Centro. Incluir Auxiliares Taller al sistema organizativo de Material Móvil.** Mantener esta reivindicación
- 4.- **Mejorar calendarios del resto de la plantilla.**
 - Abrir la posibilidad de G 80 para todos los colectivos Mantener esta reivindicación
 - Mejorar calendarios estivales. Mantener esta reivindicación
 - Jornada de 1642 horas anuales Reducción 3 jornadas de trabajo a lo largo de los 3 años de convenio
- 5.- **Eliminar precariedad laboral:**
 - Supresión de servicios interlineas Mantener esta reivindicación
 - Eliminar servicios partidos en fin de semana Mantener esta reivindicación
 - Jornadas de guardias seguidas. Mantener esta reivindicación
 - Compactación de lactancia en base a la jornada real Punto aceptado por la Dirección
 - Mejorar la aplicación de acceso a la adecuación de jornada. Considerar como excepcionales y dar preferencia, en la aplicación de criterios de asignación de servicios, a las personas que acrediten tener a su cargo a una personas con una discapacidad de un 33% o más y un hijo, o más, menor de 12 años. Mantener esta reivindicación
 - Lavabos dignos con perspectiva de género. Punto aceptado por la Dirección
- 6.- **Mejora prestaciones:**
 - Mejorar prestaciones IT con equiparación a Metro. Punto aceptado por la Dirección
 - Mejorar prestaciones IT a los 55 años con garantía de puesto de trabajo ante revisión Punto aceptado por la Dirección
 - En caso de optar por puesto alternativo plazo máximo de 3 meses para reingreso. Mantener esta reivindicación
 - FAS cambiar sistema equiparándolo a Metro. Punto aceptado por la Dirección
 - Compensación por escogidas intermedias de línea Mantener esta reivindicación
- 7.- **Todo despido improcedente se considerará nulo** Mantener esta reivindicación
- 8.- **Subida salarial**
 - IPC real. Que los aumentos que se pacten sean lineales
 - Antigüedad llegar al 5% salario base Que su coste se asuma en los tres años de convenio
 - Plus sábado y Festivos: 30,55 € Mantener esta reivindicación
 - Una hora generada a cómputo igual a 2 horas Mantener esta reivindicación
 - Plus Transporte extrarradio (igual que Metro). Mantener esta reivindicación
 - Cambios de sexto todos a precio periodo estival. Mantener esta reivindicación
 - Rotación para realizar cambios de sexto. Punto aceptado por la Dirección
- 9.- **Licencias**
 - En caso de tener que acompañar a algún hijo/a menor o persona a cargo a visitas médicas o a urgencias hospitalarias, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido. Mantener esta reivindicación
- 10.- **Excedencia inferior a 4 meses con retorno al puesto de trabajo.** Mantener esta reivindicación
- 11.- **Mantenimiento de la jubilación parcial. Jubilación a los 60 años.**
 - Dejar de externalizar puestos de trabajo en TB para facilitar que a partir de los 60 años no se tenga que conducir bus en servicio de línea Mantener esta reivindicación

RESPECTO A LAS PROPUESTAS DE LA DIRECCIÓN PLANTEADAS PARA ESTE CONVENIO

1.- MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE ESCOGIDA

2.- PERMISOS

- Permiso no retribuido
- Intervención quirúrgica sin hospitalización

3.- MOVILIDAD FUNCIONAL-SUPLENCIAS

- Ampliar el tiempo máximo de las suplencias/
- Promoción Temporal

4.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- Ampliar el máximo de 6 meses a 9 meses

5.- REVISIÓN DEL PERSONAL DESTACADO

6.- REGULACIÓN DE PERMUTAS

La plantilla acuerda no aceptar ninguna de estas propuestas.

MOVILIZACIÓN

Por último la plantilla acuerda autorizar la convocatoria de huelga de 24 horas para el próximo 22 de septiembre, día que se tendrá que celebrar una nueva Asamblea general, en caso de que la Dirección de TMB no haya aceptado a esa fecha los puntos acordados por la Asamblea general.

COCHERAS DE SANTIS 20 JUNIO 2022