

Barcelona a 6 de abril del 2022

14ª REUNIÓN DE MESA DE CONVENIO

CONTINUAMOS CON MATERIAL MÓVIL y ABRIMOS EL BLOQUE SOCIAL

Abre la mesa la RD aportando la documentación solicitada en anteriores reuniones.

1 - Póliza de plan de pensiones del ex-colectivo B.

2 - Masa salarial, comparativa 2020-2021.

La empresa nos trae unos documentos que no se ajustan a la realidad, y la RT, manifiesta que no son los conceptos solicitados. El presidente (Juan Ignacio Marín) manifiesta y solicita que la empresa traiga las comparativas de los conceptos fijos de metro y bus.

La RD, continua con el orden establecido, **Material Móvil:**

Sobre la petición de compactación de colectivos de Auxiliares, que pedimos en la pasada Reunión del 23.03.2022, la RD, da la explicación siguiente:

- Los trabajadores con una jornada de 900 horas que es el 54% sobre el 100% de 1666horas, podrán compactar.
- Los trabajadores con una jornada entre 900 horas (54%) y 1000 horas se estudiara de forma individual la posibilidad de compactar.
- Los trabajadores con jornada comprendida entre 1000h-1201h o superior NO podrán compactar.

El **Sit**, presenta el desarrollo de su plataforma M.M, a los miembros de la mesa negociadora, y hace su exposición:

El objetivo es reducir un día de trabajo al año para todos y levantar de forma progresiva los fines de semana de computo para quienes los trabajen.

CALENDARIO 5 GRUPOS:

[DESCARGA CALENDARIO EN PDF:](#)

Calendario de Convenio **2022** M.M / 5 Grupos / **223** Días 1658h.



www.sit-bcn.com

Ordinario Fin de semana	Guardia Extra Asignado	Artº 20 Verano	Artº 20 Asignado	Artº 24 Asignado	Vacaciones 23 Días	Descanso Artº 24	Descansos Artº 23	Descansos* Planificados	Descansos** Sin planificar
4 4 4 4	12 12 12 12	5 5 5 5	0 0 1 0	2 2 2 2	24 24 24 24	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2	2 2 2 2

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

MAYO

L	M	X	J	V	S	D

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JULIO

L	M	X	J	V	S	D

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
						1
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D

PROPUESTAS SUJETAS A NEGOCIACION:

[DESCARGA PRESENTACION EN PDF:](#)

Plataforma Sindicato Independiente
de Transportes:
Calendario Material Móvil 2022
20XX

**Somos importantes, nosotros
damos el servicio**

LICENCIAS :

El **Sit**, presenta el desarrollo de su plataforma , a los miembros de la mesa negociadora, y hace su exposición:

Resumiendo:

- Adaptación concreción horaria (igualdad de trato y de oportunidades hombres y mujeres)
- Jubilación anticipada 60 años.
- Puesto alternativo inmediato.
- Puesto asimilado : Por denegación de la incapacidad , por discrepancias entre el INSS y el servicio medico. etc
- Mantener nivel puesto por retirada de carnet.
- Licencias por mutuas privadas.
- Bolsa de horas turno noche.
- Coste farmacológico (metro).
- Pase libre circulación.

- Ampliación prestamos vivienda y fas.
- Vinculación de 25 años, el trabajador dispondrá de 1 día de asuntos propios.
- Ayuda escolar hasta los 18 años con estudios reglados.
- Lavandería para todos los trabajadores con ropa de trabajo de imagen.

[DESCARGA PLATAFORMA DE CONVENIO EN pdf.](#)

**TITULO IV
POLITICAS SOCIALES.**

1. Adaptación de la **concreción horaria** RD.6/2019 de 1 de marzo (igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) que modifica 34/8 estatuto trabajadores (conciliación de la vida familiar y laboral).
2. **Jubilación anticipada** 60 años inclusión en convenio colectivo a la espera de ley. apoyar las reivindicaciones encaminadas a la jubilación a los 60 años en cuanto lo permita la ley sin tener que negociarlo en dicho momento.
3. Actualización del **puesto alternativo**. inclusión de una prima de riesgo en todos los colectivos b c2 y d que permita al trabajador optar por una paga que complemente la pensión de invalidez total del 55% hasta el 90% o en su defecto opte al puesto alternativo sin límite de edad.
4. Creación del **puesto asimilado** ha puesto alternativo sobrevenido.
5. **POR DENEGACIÓN DE LA INCAPACIDAD, REVOCACIÓN O DECLARACIÓN DE ALTA** ante el mismo proceso de incapacidad por parte de INSS, o de alguno de sus organismos dependientes, el trabajador deberá reintegrarse obligatoriamente a su empleo. No obstante lo anterior deberá ser apto para el Servicio Médico de TB, al que el trabajador acudirá cuando sea citado derivar a su revisión médica.
6. **POR DISCREPANCIA ENTRE LA RESOLUCIÓN DEL INSS. Y EL SERVICIO MÉDICO DE TB**, el trabajador contará con asistencia médica y jurídica hasta el reconocimiento de la incapacidad permanente o en su defecto hasta agotar todas las instancias judiciales.
7. Si durante la tramitación de lo señalado anteriormente el trabajador no pudiera contar con la baja por incapacidad temporal o esta se hubiera agotado, se adecuará el puesto de trabajo previo al conflicto o en su defecto si no pudiera ser así, se le asignaría un PUESTO ALTERNATIVO en su mismo centro de trabajo, sin merma económica para el trabajador y durante el tiempo necesario.
8. Si el puesto alternativo fuera de superior categoría se abonará el salario que pudiera corresponder, sin que la ocupación del mismo sirva de promoción del trabajador.
9. Recolocación derivado de la **retirada de carnet por pérdida de aptitudes**,

físicas, psíquicas o sensoriales. sin declaración de invalidez mantenimiento del 100%. a la hora de renovar el carnet de conducir la DGT. Puede retirarlo por problemas de salud no detectados por la propia persona garantizar el trabajo durante el proceso de obtención ya sea del carnet de conducir o de la invalidez.

10. Mantenimiento de nivel en el supuesto de retirada decarnet de conducción ya sea por actividad laboral o privada el carnet por puntos actual puede dejar sin permiso por situaciones propias de la conducción profesional o particular o la suma de ambas se garantiza el nivel profesional durante el periodo de retirada, en la actualidad se aplica los primeros 6 meses.
11. Modificación y actualización del sistema de **licencias**, eliminar las contradicciones actuales en cuanto a hospitalización y pruebas que requieren anestesia o preparación y tiempo de descanso, adaptar las licencias a la realidad familiar actual.
12. Las licencias se extenderán a las mutuas privadas
13. Creación de **bolsa de horas** por servicios médicos para empleado y familiar de primer grado.
14. Permiso retribuido para acompañar a familiar directo en servicio de **urgencias**, durante el servicio, antes del servicio y durante la noche (entre las 22 y 6,00). **8 h** de descanso computado a la jornada ordinaria del servicio asignado tiempo pisado por el descanso = tiempo de trabajo realizado por lo que en todo caso la hora de finalización será la propia del servicio señalado antes de producirse la urgencia.
15. **Para toda la plantilla:**
 - Acuerdo con entidades sanitarias (**mutuas**) para tratamientos individuales, para los trabajadores y familiares bonificados.
 - Cobro de la diferencia entre **coste farmacológico** entre S.S y trabajador. abono de la parte a cargo del beneficiario de la S.S
 - Todos los procesos de baja serán considerados como primer proceso, siguiendo la equiparación de metro.
16. **Excepciones** en la recuperación de 7 fiestas **grupo 72** en caso de fuerza mayor (retribuido en licencias y permisos) bodas, fallecimiento, nacimientos o adopciones, etc. existen acontecimientos que no se pueden prever que contarán con disfrute de permiso aún en el supuesto de que sea una fiesta a trabajar por grupo 72.

Le hacemos mención a la empresa que actualmente los presupuestos generales ya se están cuestionando desde la Generalitat y ya están pidiendo una inyección de dinero para poder paliar esa desviación calculada sobre el 2% y la real 9,8%.

Desde el **Sit** pedimos en la mesa a la RD, buscar la fórmula para poder superar el techo del 2% y poder igualar el poder adquisitivo de los trabajadores, sobre los incrementos reales del país.

Se abre un amplio debate sobre el CPT (complemento puesto trabajo).

La Representación de la Dirección manifiesta que no debe nada, y no lo va a negociar.

Del CPT, lo que queda claro es que la RD va a pagar los atrasos a todos los trabajadores desde el 1 de enero del 2020 y sus cotizaciones a la seguridad social.

Fin de la Reunión.

[DESCARGA: Acta 14ª REUNION MESA DE CONVENIO pdf.](#)



twitter:**@COMUNICACIO_SIT**



e-mail:info@sit-bcn.com



Telegram

https://t.me/Comunicacio_SIT