

CONVENIO COLECTIVO

2022 – 2025

TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.



Transports
Metropolitans
de Barcelona

Título I: Disposiciones generales.

Sección 1ª: Ámbito, vigencia y denuncia.

Artículo 1: Ámbito personal y territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa “Transports de Barcelona, S.A.” incluidos en la tabla salarial adjunta, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en el que presten sus servicios.

El personal Euro se regirá por el pacto de traslado acordado al efecto y los acuerdos específicos que afecten a dicho colectivo.

1. *En cualquier caso y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 siguiente, quedan excluidos del presente Convenio:*
 - a. *Los trabajadores que formen parte del Consell de Direcció.*
 - b. *Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura de la Direcció Xarxa Bus, concretamente Directores de Àrea, de Servicio, Caps d'Explotació, Caps de Material Mòvil, Caps d'Oficina i altres Caps d'Unitat.*
 - c. *Los trabajadores que ocupen otros puestos de coordinación técnica o especial responsabilidad, que se determine por el contenido de su puesto de trabajo, como pueden ser Caps de Grup Operatiu de Línia, Responsables de Coordinació Operativa Nit, responsables técnicos de control de calidad, de proyectos de operaciones, etc.*
 - d. *El resto de Directores de Àrea, Directores de Servicio, Caps d'Unitat y responsables y coordinadores técnicos de especial responsabilidad que desarrollen sus tareas en otros ámbitos fuera de Xarxa Bus.*

2. *Desde 1 de enero de 2015, dentro del Grupo Profesional A) de Cuadros, se crea un nuevo Subgrupo Profesional A.1. Se incluye en este Subgrupo Profesional al personal que ocupe puestos de trabajo enmarcados en los niveles de clasificación 11 y 12.*

3. *Los trabajadores que actualmente formen parte de los Grupos 4 y 5 de Colectivo DIT (Directivos y Técnicos) de fuera de Convenio Colectivo, podrán optar voluntariamente por incorporarse respectivamente a los niveles 12 y 11 previstos en el apartado anterior del presente Convenio, sin que este cambio suponga, en ningún caso, la pérdida de poder adquisitivo.*

Artículo 2: Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años comprendidos desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Las condiciones económicas y resto de modificaciones introducidas en el presente Convenio tendrán efecto a partir de su firma, excepto que se indique otro momento. Se entenderá automáticamente prorrogado año a año si no mediara denuncia del mismo. En caso de denuncia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo.

La duración pactada se entenderá sin perjuicio de la vigencia temporal convenida para las medidas que a tal efecto así lo determinen.

Artículo 3: Denuncia.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a su terminación o prórroga en curso, mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes a la otra, en los términos y formas legalmente previstos.

Sección 2ª: Compensación, absorción y derecho supletorio.

Artículo 4: Compensación y absorción.

Las condiciones económicas convenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían, tanto si derivan de mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o naturaleza, como aquéllas que tengan origen legal.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variaciones económicas en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en este Convenio y únicamente tendrán eficacia práctica en la medida que superen el nivel de Convenio en su cómputo anual.

Artículo 5: Garantía personal.

Se respetarán las situaciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, en la medida en que superen las condiciones económicas recogidas en éste.

Artículo 6: Vinculación a la totalidad.

El contenido del presente Convenio Colectivo constituye una unidad indivisible, por lo que en el supuesto que total o parcialmente, fuere declarado nulo, quedaría sin eficacia en su totalidad, debiendo ser renegociado por las partes firmantes.

Artículo 7: Derogación de normas y derecho supletorio.

a – Derogación de normas.

Se entenderán derogados por el presente Convenio Colectivo todos los preceptos contenidos en Convenios Colectivos, Laudos, Reglamentación de Trabajo u otras disposiciones o acuerdos que regulen de forma distinta los conceptos salariales o de otro carácter que se contemplan en el presente.

b – Derecho Supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio y en la medida en que no se oponga o se vea modificado por el mismo, se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos de empresa 1998 – 2001, 2002 – 2004, 2005-2008, 2012-2014, 2015-2019 y prórroga 2020-2021, o acuerdos Colectivos vigentes posteriores a 1998, Estatuto de los Trabajadores y normativa de carácter general aplicable a la empresa.

Artículo 8: Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio, así como el desarrollo de todos los aspectos del Convenio que se difieran a futuras negociaciones o estudios. Esta Comisión estará compuesta por un miembro de cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa en el momento de la firma del presente Convenio que lo haya firmado y en el mismo número por parte de la representación de la Dirección.

Corresponde a esta Comisión conocer y resolver, en su caso, cuantas cuestiones se le planteen en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio. Asimismo podrá adoptar decisiones respecto de aquellas materias que le hayan sido expresamente atribuidas en el Convenio.

El planteamiento ante esta Comisión del problema de que se trate, se considerará trámite previo necesario antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

El plazo máximo para la convocatoria de reunión de dicha Comisión será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, o se reúna, sin lograrse acuerdo alguno, se considerará realizado el único trámite previo para acceder ante la Autoridad Laboral o Jurisdicción Social.

Título II: Condiciones económicas – Incrementos salariales.

Artículo 9: Retribuciones salariales para el año 2022.

Con efectos 1 de enero de 2022 se incrementa la masa salarial en un 3'5 %, modificando el precio de la manera siguiente:

- Incremento del Salario base	777,30
- Antigüedad	Importe 5 % Salario base
- Nuevo precio de la Prima por cambio de día trabajado en descanso de fin de semana (cambio de sexto/art. 20)	118,61

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2021 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 10: Retribuciones salariales para el año 2023.

Con efectos 1 de enero de 2023 los siguientes conceptos modifican su precio:

- Incremento del Salario base	953,85
- Nuevo precio Plus sábado	16,29
- Nuevo precio Plus festivo	25,40
- Nuevo precio Plus VPT	
Grupos A	137,12
Grupos B	124,78
Grupo C	62,73

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2022 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 11: Retribuciones salariales para el año 2024.

Con efectos 1 de enero de 2024 los siguientes conceptos modifican su precio:

- Incremento Salario base	714,72
- Nuevo precio Plus sábado	23,42
- Nuevo precio Plus festivo	27,98
- Nuevo precio Plus VPT	
Grupos A	163,11
Grupos B	156,94
Grupo C	88,38

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2023 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 12: Retribuciones salariales para el año 2025.

Con efectos 1 de enero de 2025 los siguientes conceptos modifican su precio:

- Incremento Salario base	750,28
- Nuevo precio Plus sábado	30,55
- Nuevo precio Plus festivo	30,55
- Nuevo precio Plus VPT	
Grupos A	189,11
Grupos B	189,11
Grupo C	114,02

El resto de conceptos salariales mantienen los precios de las tablas 2024 excepto aquellos que están referenciados a los citados anteriormente.

Artículo 13: Criterios de revisión salarial anual.

Todos los incrementos salariales pactados en el presente Convenio no podrán exceder de los incrementos máximos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. Si los incrementos previstos en el presente Convenio para los próximos años supusieran una variación de la masa salarial superior o inferior al permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la Comisión paritaria deberá revisar dicho incremento para adaptarlo al máximo legal vigente.

Artículo 14: Abono tiempo desplazamiento a puntos de relevo.

De acuerdo con la regulación que establece el artículo 19 del presente Convenio, el tiempo de desplazamiento se abonará al precio equivalente al 50% de la jornada ordinaria para 2023, al 75% de la jornada ordinaria para 2024 y al 100% de la jornada ordinaria para 2025.

Artículo 15: Complemento puesto de trabajo.

El importe será el establecido en tablas salariales para cada ejercicio sin que su cálculo esté referenciado a otros conceptos salariales.

Artículo 16: Prima consolidada.

En cumplimiento de lo establecido en la prórroga de Convenio Colectivo 2020-2021 sobre la integración como salario garantizado de la prima por objetivos para los grupos profesionales B y C, se crea el nuevo concepto Prima consolidada por importe de 600 €, que se abonará anualmente en el mes de agosto proporcionalmente a los días contratados en el ejercicio y según el porcentaje de jornada.

Esta prima formará parte de la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Artículo 17: Retribución Subgrupo profesional A1.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y para los empleados cuya función esté adscrita al Subgrupo Profesional A1 en las tablas salariales y se hubieran incorporado a sus niveles retributivos como consecuencia de la aplicación de lo previsto en el artículo 1.3 del Convenio colectivo 2015-2019 operará la siguiente condición:

- *Caso de que su retribución vigente incorpore la garantía prevista en el artículo 1.3 del Convenio Colectivo 2015-2019 y en su globalidad fuera superior al total de los conceptos fijos de tabla que le correspondieren, no tendrán derecho a la percepción de éstos, en tanto en cuanto no superen, en su totalidad, a las cantidades que vinieren percibiendo.*
- *En el momento en que eso suceda, será de aplicación la tabla salarial vigente en cada momento.*

Artículo 18: Sistema de productividad.

Durante la vigencia del presente convenio se crea un sistema de productividad que permita la percepción de un bonus. De carácter variable, por un importe máximo de 610 € anuales, en los términos y con las condiciones que se establezcan en el contrato programa, atendiendo a las condiciones de cumplimiento de objetivos y forma de medición de los mismos, así como los criterios de abono, que se señalan a continuación.

- a) *Objetivos a alcanzar, teniendo cada objetivo que seguidamente se reseñarán, una ponderación del 50 % para lograr la percepción de la totalidad del bonus:*
- *50 % del bonus: el incremento de validaciones de usuarios de cada año, según el siguiente sistema:*
 - *Para 2022, en comparación con el promedio de validaciones de los dos años anteriores.*
 - *Para el resto de años de vigencia del bonus, en comparación con el promedio de validaciones anteriores desde 2020 hasta el año anterior al de devengo.*
 - *El otro 50 % del bonus: el nivel de satisfacción de los usuarios, que deberá ser superior a 7 para su valoración. Por debajo de esta puntuación no se considerará cumplido dicho objetivo.*
- b) *El sistema de productividad se aplicará a toda la plantilla incluida dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, a excepción por tanto del personal EURO.*
- c) *El criterio de abono vendrá determinado de la siguiente manera:*
- *250 € en un pago único en la nómina de abril del año siguiente al de devengo, en función del nivel de cumplimiento de los citados objetivos.*
 - *300 € que se abonarán prorrateados en 12 mensualidades, como pago a cuenta, durante el año de devengo. No se tiene derecho a*

percibir este abono el mes en que la persona trabajadora tiene un proceso de IT.

- *60 €, que se abonarán también en la nómina del mes de abril, siempre que el absentismo global de TB no exceda del presupuestado en plantilla.*

Excepcionalmente, para el año 2022, se pagará a cuenta del objetivo del bonus de validaciones, 200 € en pago único para la nómina de octubre, más 250 € de los 300 € que están prorrateados en 12 mensualidades, siempre y cuando se cumplan los requisitos del mismo. El resto de este concepto en nómina de abril del año siguiente al devengo.

Todos los pagos a cuenta deberán regularizarse con el cierre definitivo de la consecución de los objetivos señalados.

Título III: Organización y tiempo de trabajo.

Artículo 19: Desplazamiento a puntos de relevo del personal de conducción en línea y AIC,s

Se considera tiempo de desplazamiento, al tiempo estimado que el personal de conducción destina a desplazarse entre los puntos de relevo en línea y el CON de referencia de cada servicio. Para los AIC,s este tiempo de desplazamiento se computará cuando inicien el servicio en calle y lo deban finalizar en un CON.

A partir del 1 de enero de 2023, para el personal de conducción en línea se distinguirá entre trabajo efectivo, tiempo de presencia y tiempo de desplazamiento. Los tiempos de desplazamiento, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo, no se tendrán en cuenta para el cálculo del horario máximo diario ni de la jornada anual, establecidos en Convenio.

Artículo 20: Calendario laboral Material Móvil.

A partir del 1 de enero de 2023 serán de aplicación las siguientes condiciones en el calendario de Material Móvil para los colectivos de Operarios de MM y Asistencia Integral en Ruta:

- *Todos los fines de semana se cubrirán con art. 20 y extraordinario. Éstos serán de obligado cumplimiento.*
- *En la situación en la que un empleado no pueda cubrir su jornada de trabajo en sábado, domingo o festivo, por situación sobrevenida, éstas se asignarán a otro empleado de la lista de voluntarios (Art. 20) publicada en cada CON.*
- *Los descansos generados por la realización de art. 20, se disfrutarán a la semana siguiente de generarlos, en los turnos diurnos entre*

martes/jueves, en el turno noche normal entre martes/viernes, preferentemente el viernes si las necesidades del servicio lo permiten y en el turno noche avanzado entre martes/jueves, preferentemente el jueves si las necesidades del servicio lo permiten.

- *En la situación en que para un empleado un fin de semana pudiera generar 2 descansos art. 20, en la semana siguiente se podrán asignar estos 2 descansos, si el servicio lo permite. En su defecto se le asignará 1 descanso art. 20, en la semana siguiente a la generación del mismo y el segundo art. 20 el trabajador tendrá derecho a que se le asigne la segunda semana después de su generación o a dejarlo en una bolsa pendiente para su disfrute según necesidades del servicio.*

Artículo 21: Organización del trabajo Material Móvil.

A partir del 1 de enero de 2023 y para los colectivos de Operarios de MM y Asistencia Integral en Ruta serán de aplicación las siguientes condiciones en los aspectos que a continuación se detallan:

1.- Solape de turnos.

Se realizará un avance de 30 minutos en la hora de inicio de jornada en turnos mañana y tarde. Este avance será del 15% de la plantilla del turno mañana y turno tarde de las especialidades de mecánica y electricidad, de tal manera que el personal que se inscriba en este 15 % iniciará y finalizará la jornada 30 minutos antes del horario teórico establecido en el calendario de Material Móvil. En los centros en que el porcentaje del 15 % no pudiera aplicarse por la población de empleados del centro, se asignaría un mínimo de 1 empleado en turno mañana y tarde. Dichas plazas de solape se publicarán en la escogida general.

2.- % avanzado.

Con el objetivo de reequilibrar los porcentajes de grupo avanzado / normal en un 50 %, se propone realizar este equilibrado asignando a grupo normal las nuevas incorporaciones de plantilla, derivadas de promociones jubilaciones o aumentos de plantilla, hasta alcanzar una cuota del 50 %. A partir de ahí, mantener el 50 % de grupo normal y avanzado en las escogidas de operarios de material móvil. Este reequilibrado se aplicaría a todas las incorporaciones de plantilla a partir de la firma de convenio.

3.-Tandas de vacaciones.

Se aumentará la tanda de vacaciones en agosto y se podrán variar los porcentajes en un + - 5% por situaciones de absentismo o necesidades de servicio, todo previamente pactado en comisión MM.

*Tanda 1: 15 %
Tanda 2: 20 %
Tanda 3: 35 %
Tanda 4: 5 %*

Tanda 5: 10 %
Tanda 6: 15 %

Artículo 22: Calendario Aux. Pati i Flota.

A partir del 1 de enero de 2023 el personal Auxiliar de Pati i Flota con contrato de hasta el 60 % de la teórica jornada completa pactada en Convenio Colectivo, podrá compactar la misma.

Se adjunta como anexo calendario de descansos.

Artículo 23: Calendario Cap de Pati.

A partir del 1 de enero de 2023 los Caps de pati se integrarán en el calendario actual de T1, Telecomunicaciones, Almacenes y afines.

Artículo 24: Calendario Técnicos Polivalentes.

A partir del 1 de enero de 2023 el calendario de trabajo del colectivo de Técnicos Polivalentes pasará a tener las siguientes características:

- Un único modelo de descanso con 4 grupos (A, B, C y D) que se distribuirán de manera uniforme por CON y franja.
- 82 descansos en fin de semana.
- 4 semanas de vacaciones en verano.
- Eliminación del servicio nocturno:
 - Inicio > 06:00
 - Final < 02:00
- Fin de semana trabajo en franja matinal.

40 semanas invierno (8 ciclos de 5 semanas)

L	M	Mi	J	V	S	D
					X	X
					X	X
					X	X
					X	X
			X	X		

12 semanas verano (3 ciclos de 4 semanas)

L	M	Mi	J	V	S	D
					X	X
					X	X
					X	X
			X	X		

trabajan 2 fines de semana en verano

Artículo 25: Calendario Agentes de Centro.

Las partes se comprometen a configurar un nuevo calendario.

Título IV: Política social.

Artículo 26: Excedencias voluntarias.

Se amplía la actual regulación de Convenio Colectivo, pudiéndose solicitar por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 5 años.

Artículo 27: Permiso por lactancia.

La hora de lactancia diaria podrá ser agrupada de manera que cada 7,43 horas o la parte proporcional según la jornada reducida pactada, darán derecho al disfrute de un día de permiso retribuido. Si como resultado de la compactación no se generara un número entero de días, estos se redondearán al alza por una sola vez.

Artículo 28: Prestaciones complementarias de Incapacidad temporal.

Se sustituye la totalidad de lo dispuesto en el artículo 60, apartado a) del Convenio Colectivo 1998-2001 por el siguiente redactado:

“Cuantía de los Complementos.

En todos los procesos de enfermedad común o accidente no laboral, desde el primer día, la Empresa complementará la prestación por enfermedad del INSS hasta alcanzar la Base Reguladora individual de cotización por Accidente de Trabajo, correspondiente al mes inmediato anterior a la fecha de la baja, con la exclusión de la parte correspondiente a la prorrata de Pagas Extraordinarias, Trabajo Extraordinario, Tiempo de Presencia y Horas de Desplazamiento, quedando por tanto garantizados en el 100% todo el resto de conceptos retributivos que formen parte de dicha Base de Accidentes de Trabajo.”

El periodo de abono tendrá una duración máxima de dieciocho meses.

Artículo 29: Incapacidad permanente total y absoluta

A partir de la fecha de firma del presente Convenio, aquellos empleados a los que se les hubiera reconocido una Incapacidad Permanente Total para el desempeño de su profesión habitual o una Incapacidad Permanente Absoluta, sin reserva de puesto de trabajo, y que vean revisada de oficio su situación con resultado de denegación de continuidad de la prestación, podrán solicitar su reincorporación a la empresa en la misma función que desempeñaran con antelación a la baja, teniendo derecho a la primera vacante que se produzca.

Este derecho sólo podrá ejercerse cuando la revisión de la incapacidad no haya sido instada por el propio interesado.

Artículo 30: Jubilación parcial.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la empresa continuará posibilitando el acceso a la jubilación parcial tal y como lo realiza desde el año 2005 a las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación.

La empresa realizará simultáneamente un contrato de relevo indefinido a tiempo completo. Tendrán prioridad aquellos trabajadores que ocupen plaza con carácter temporal.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo y con el fin de conseguir una mayor productividad se establecen las siguientes mejoras para las personas que se acojan a este modelo de jubilación parcial:

- *Se genera una bolsa de días para aquellos trabajadores de alta en la empresa desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2019. Dicha bolsa será de 3 días por año de servicio. A partir de dicha fecha no se acumularán más días de licencia.*
- *El disfrute de la bolsa de días generados por aplicación del párrafo anterior se efectuará de la siguiente forma:*
 - *A partir del 1 de enero de 2023, un 40 % se puede disfrutar, a decisión del trabajador, entre uno y tres días al año, de acuerdo a la siguiente fórmula:*

- Solo se podrán disfrutar en jornadas laborables de lunes a viernes no coincidentes con Fiestas Oficiales, ni periodos de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad. Estos días no pueden acumularse.

- Un día a petición del trabajador. Si el porcentaje de absentismo es inferior al 13 % de su grupo, se podrá disfrutar de un segundo día en el mismo año, y hasta tres días si dicho porcentaje es inferior al 10,5 %. No obstante, aquellos empleados que tuvieran 0 días de absentismo en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores podrán disfrutar del segundo día, si el porcentaje de absentismo de su grupo es inferior al 13,5%.

A estos efectos se entenderán como absentismo contabilizable aquellas ausencias que se produzcan por Incapacidad Temporal. Se tendrán en cuenta para el cálculo del porcentaje de absentismo de cada grupo los datos correspondientes a los tres meses naturales inmediatamente anteriores acumulados.

- *La concesión del día solicitado habrá de realizarse al menos con 5 días de antelación a su disfrute y su concesión podrá denegarse si en el mismo día coinciden peticiones de disfrute de días de la bolsa por parte de otros empleados de su mismo centro y función, que dificultara la cobertura del servicio. En tal caso, tendrá derecho la persona de mayor antigüedad.*
- *La bolsa restante se podrá disfrutar de la siguiente forma:*

- Siempre que realicen de forma efectiva el trabajo en su función habitual en el caso de conductores y operarios de material móvil, tendrán derecho al disfrute de los días restantes de la bolsa, en uno o dos períodos coincidentes con el final del correspondiente período trabajado, siempre que el empleado preste servicios efectivos todos los días que le correspondan.
- El resto del personal deberá disfrutar de la bolsa al final de un único período.

Título V: Contratación.

Artículo 31: Contratación temporal.

En cumplimiento de lo previsto por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción se ampliará de acuerdo con lo que establezca el convenio del sector del transporte Mecánico de Viajeros de la provincia de Barcelona.

Título VI: Representación colectiva.

Artículo 32: Comité de Empresa.

En tanto sean de aplicación las limitaciones establecidas por el artículo 10 del Real Decreto Ley 20/2012 en materia de crédito horario sindical, el Comité de empresa y la empresa asumen el compromiso de regular las normas de funcionamiento de las distintas comisiones de trabajo. Con la finalidad de garantizar los derechos laborales de la representación social integrante de las mismas, deberá valorarse el tiempo necesario derivado de la asunción de estas funciones representativas adicionales.

En el supuesto de que deje de estar vigente lo dispuesto en el referido artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, quedarán sin efecto los acuerdos a los que se haya llegado en aplicación del párrafo anterior, y entrará en vigor lo dispuesto en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 33: Delegados sindicales (LOLS)

Los sindicatos que hayan obtenido más del 10% de los votos en las elecciones del Comité de empresa o los mas representativos tendrán derecho a la designación de hasta 8 delegados sindicales. Estos delegados sindicales tendrán los derechos inherentes a su condición.

Una vez entre en vigor lo establecido en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, él crédito que corresponda a los delegados LOLS se reducirá del total de la bolsa prevista en dicho artículo.

Artículo 34: Crédito horario.

En aras de dotar de mayor eficiencia a las relaciones laborales dentro de la empresa, se considera que un único Comité de empresa se configura como mejor alternativa a la instauración de Comités por centros de trabajo. Para compensar la reducción del crédito horario que ello supone y mientras se mantenga un único Comité de empresa, además del crédito horario que les corresponde a los representantes unitarios de los trabajadores, se acuerda la creación de una bolsa adicional de 40.000 horas anuales a distribuir entre las Secciones sindicales, proporcionalmente al número de representantes en el Comité de empresa.

Esta bolsa adicional de horas dejará sin efecto cualquier otro pacto, acuerdo o Convenio anterior relativo al incremento del crédito horario por encima del establecido legalmente.

Título VII: Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera: Texto refundido.

Tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se acuerda que en el plazo de tres meses la Comisión paritaria aprobará el texto refundido de Convenios Colectivos, una vez finalizados los trabajos de la Mesa Técnica creada al efecto, en cumplimiento en lo dispuesto en la prórroga de Convenio Colectivo 2020-2021.