

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19063 *Resolución de 7 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XVII Convenio colectivo de Transformación Agraria, SA.*

Visto el texto del acuerdo parcial, de 19 de octubre de 2022, por el que se aprueba la incorporación de los artículos 55 bis y 56 bis al XVII Convenio Colectivo de la empresa Transformación Agraria, SA (TRAGSA) –Código de convenio n.º: 90005002011981–, publicado en el BOE de 11 de marzo de 2011, acuerdo parcial que fue suscrito, de una parte por los designados por la Dirección de dicha Entidad Pública en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de noviembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

REUNIÓN MIXTA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN PARCIAL DEL XVII CONVENIO COLECTIVO TRAGSA: PLAN REJUVENECIMIENTO

ACUERDO

Titulares:

Representación de la Dirección de la Empresa (en adelante RD): Álvaro Aznar Forniés, Alejandra Mañueco Boto, Raquel Yagüe Moreno, Juan Andreu Lasheras, Montserrat Julián Pardos.

Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLPT): Moisés R. Fernández Fernández (CCOO), Germán Portero Sánchez (CCOO), Rafael Rial Pérez (CCOO), Pedro Antonio García Gómez (CCOO), Ángel Galera Aguirre (CCOO), Antonio Lozano Rodríguez (UGT), Cristóbal Medeiros Fernández (UGT), Faustino Sánchez Martín (UGT), Francisco Ángel Mateos Mateos (UGT), Paulino Marín Martín (UGT), Julio Antonio Del Pozo Castello (UGT), Francisco Soler Maroto (CSIF), Juan Carlos González Vidal (CGT).

Reunidas de forma mixta el día 19 de octubre de 2022, se reúnen las personas que al margen se relacionan, quienes habían sido convocadas al efecto.

Asisten como Delegados Sindicales Centrales: Ángel Álvarez Quintana (CCOO), Francisco José Millán Díez (UGT), Antonio Tomás Marín Martín (CSIF).

No asisten estando debidamente convocados Juan Carlos González Vidal (CGT) y Jorge Farled Laiglesia (Delegado sindical central CGT).

Tras la negociación mantenida por las partes legitimadas para ello, las partes han acordado la revisión parcial del XVII Convenio Colectivo TRAGSA para incorporar en el texto del articulado el artículo 55 bis de extinción obligatoria de la relación laboral con motivo del cumplimiento de la edad legal y los requisitos en materia de jubilación ordinaria y el artículo 56.bis de bajas incentivadas y para ello las partes:

ACUERDAN

Primero. *Incorporación del artículo 55 bis y 56 bis en el XVII CC Tragsa.*

«Artículo 55 bis. *Extinción obligatoria de la relación laboral con motivo del cumplimiento de la edad legal y los requisitos en materia de jubilación ordinaria.*

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre y atendiendo a los principios inspiradores de la política de empleo en el sector público estatal, con carácter general, las partes acuerdan que será causa de extinción del contrato de trabajo, el cumplimiento por la persona trabajadora de los requisitos establecidos en dicha disposición o normativa.

En la actualidad, dichos requisitos exigen que la persona trabajadora cumpla una edad igual o superior a 68 años y que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Si con posterioridad la normativa de aplicación fuese modificada, la comisión negociadora del convenio valorará sus efectos y, en el caso de que lo considere necesario, acordará la adaptación de lo dispuesto en el presente artículo a la nueva normativa.

Esta medida estará vinculada a la mejora de la calidad y estabilidad del empleo de las personas trabajadoras y se concretará en el rejuvenecimiento de las plantillas como consecuencia de las contrataciones hacia el empleo fijo.

En este proceso y, al margen de la concreción de ciertas medidas que faciliten el principal objetivo que es la obtención de un empleo estable y que más adelante se exponen en este artículo, nos debe permitir una transición de los medios producción puestos a disposición de estas nuevas personas trabajadoras en la mejora de las nuevas medidas técnicas, tecnológicas y formativas, que hagan incrementar la productividad y un desarrollo adicional.

Requisitos: Como requisito, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. En caso contrario, podrá permanecer en activo hasta completar el período de carencia, produciéndose, en este caso, la extinción al completarse dicho período.

Para llevar a término el pacto expreso de la extinción obligatoria de la relación laboral cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación ordinaria fijada en la normativa de la Seguridad Social, se deberán implementar las siguientes políticas de empleo y requisitos dentro del ámbito público al que está sometida la empresa en su condición de sociedad mercantil estatal:

- Tramitación de la reposición de la baja para la cobertura de otro empleo fijo.
- Tramitación de la reposición de la baja para la cobertura de otro empleo fijo, mediante la estabilización de empleos temporales.

Sin perjuicio de lo anterior, considerando que la empresa TRAGSA forma parte del sector público, las nuevas contrataciones en cualquiera de sus modalidades para sustituir a la persona trabajadora que cause baja en el marco de lo previsto en este artículo, deberá respetar la legislación laboral y presupuestaria vigente en cada momento. Solo será posible llevar a cabo la extinción del contrato regulada en este artículo en tanto que la normativa legal de aplicación permita la reposición de dicha baja.

Artículo 56 bis. *Bajas incentivadas.*

Por razones justificadas, basadas en la planificación de plantilla y salvo necesidades operativas debidamente circunstanciadas, a petición de la persona trabajadora, se acuerda como alternativa la baja incentivada a partir de los 61 años y hasta los 63 años (incluidos), con la siguiente indemnización:

- 85 % del salario bruto, sin actualización, que la empresa hubiera de abonar al trabajador/a en el supuesto de permanecer en activo hasta la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento y como máximo 4 años.
- La persona trabajadora debe tener al menos 15 años de antigüedad en la empresa.
- Estas bajas incentivadas deberán contar con las autorizaciones correspondientes y la existencia de consignación presupuestaria suficiente para llevar a cabo las mismas. En ningún caso, en un período de un año, se podrán atender más de un 10 % de peticiones respecto del total de la plantilla que cumpla el criterio de edad para acogerse a esta medida.

Se establecerán los siguientes criterios para priorizar las solicitudes:

- Que el trabajador no pueda acogerse a una jubilación parcial, por no cumplir los requisitos legales establecidos.
- Que la actividad en la que presta servicios el trabajador implique penosidad y exigencia física, es decir, trabajadores con dedicación directa a la producción (personal de campo, obra y taller).
- Que el trabajador tenga una retribución que no supere los 50.000 euros brutos anuales (salario fijo, módulo máximo de DPO y retribución en especie).

En todo caso, las bajas incentivadas estarán condicionadas a las necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria de la empresa y responderán a la concurrencia de voluntades entre la empresa y la persona trabajadora.

La vigencia del plan es de cuatro años desde la publicación en el BOE del presente acuerdo, y en caso de ser necesario superar los cuatro años de vigencia, se vinculará a la obtención de nuevas autorizaciones.

La reposición anual de las bajas no podrá superar el coste de la masa salarial de las bajas producidas.»

Segundo. *Vigencia.*

Dada la condición de Tragsa de sociedad mercantil pública y, por ende sujeta a las previsiones de la legislación presupuestaria en materia de gastos de personal, este acuerdo recoge el texto autorizado en fecha 8 de julio de 2022 por la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva en las Empresas Públicas y cuenta con el informe favorable de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos y la Secretaría de Estado de Función Pública, por aplicación del artículo 35 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y del Comité de Dirección de Sepi de fecha 28 de julio de 2022.

La Representación de la Dirección de la Empresa iniciará los trámites necesarios para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Se autoriza a Montserrat Julián Pardos, Rodrigo Montejano y Alejandra Mañueco Boto a realizar los trámites de registro

y publicación del texto consensuado en la plataforma REGCOM habilitada por el Ministerio.

Este acuerdo deja sin efecto y sustituye el acuerdo suscrito el 17 de diciembre de 2021.

Y, en prueba de conformidad con el contenido íntegro del presente documento, lo firman las partes, en Madrid a 19 de octubre de 2022.

En representación de la Dirección de la Empresa:

En representación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras:

En representación de CCOO

En representación de UGT

En representación de CSIF

En representación de CGT