

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

Día: 24 de enero de 2023

Lugar: Guinardó

Personas Asistentes

En Representación de la Dirección (en adelante RD):

Esther Chamorro
Jordi Rodríguez
Antonio Pérez
Jessica Outeiriño
José Calvo
Rafael Jurado

En Representación de las Personas Trabajadoras (en adelante RT):

Por CIM: Alberto Vázquez, Aitor Domingo y Jordi Díez.
Asesores/as: Javier Sánchez y Mónica Martínez.
Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.
Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.
Por CGT: Aitor García y Ángel Muñoz.
Asesores/as: M^a Cruz Álvarez y Antonio Ceballos.
Por CCOO: Marc Giménez y Marc Pous.
Asesores/as: Estela Capón.
Por CPTC: Sara Ribas y Plàcid Escobar.
Asesores/as: Martín Villanueva y Jordi Rusiñol.
Por SO: Ángel J. González.
Asesores/as: Rebeca García
Por SU: Vanesa Rodríguez.
Asesores/as: Mercedes Portolés y Carlos García.

Secretario de actas: Jose Miguel Isidoro.

Como cuestión previa CGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Ángel Muñoz.

Como cuestión previa CCOO manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Marc Pous.

Se procede a la firma del acta de la reunión anterior.

La RD inicia la reunión haciendo entrega de los documentos de aspectos generales, condiciones económicas y clasificación profesional que incluyen nuevas aportaciones de la parte social. También hace entrega de un documento que recoge la evolución de los datos de validación de los últimos años y del índice de satisfacción del cliente, explicando que, con los datos, se puede comprobar lo que ayer manifestó en cuanto a que se trata de un variable con un grado de consecución más que asequible. Se adjunta al acta.

La RD indica respecto a la propuesta de clasificación profesional que ha incluido una modificación para que sea la Comisión Mixta y Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio la que desarrolle el artículo del convenio de la Clasificación Profesional y eleve los resultados de sus trabajos a la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo, en la que estarán todos los sindicatos y secciones sindicales con representación en el CE, para que se formalicen los acuerdos, y estos pasen a formar parte del cuerpo del convenio, con todas las garantías. Recuerda que la Comisión Mixta y Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio del 2016-2019 celebró 27 reuniones y que en las mismas participaron sindicatos o secciones sindicales no

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

firmantes del convenio y se llegaron a muchos acuerdos, por lo que es un funcionamiento que ya todos conocen, y solventa las dudas sobre el foro en el que tratar la clasificación que han salido estos días.

UGT manifiesta que el texto de las garantías laborales propuesto por ellos es mejor que el propuesto por la RD. Sobre la propuesta de prima de productividad presentada ayer, insisten en que no van a entrar a negociar nada que vaya vinculado con el absentismo. Además, con el redactado que propone la RD no se entiende que el pago único en el mes de octubre sea a partir de este año, con lo que se perdería un año ese pago. En todo caso, podrían estar de acuerdo en un pago único en un mes sin paga extra, como se hizo con la prima de PRL en su momento. En resumen, no van a aceptar ese redactado ya que el importe es insuficiente, no ha de ir vinculada al absentismo y ha de estipularse en un pago único. Sobre la evolución de las validaciones, si se utiliza la media del año 2020, sería fácil llegar a su consecución. Evidentemente, al año siguiente esta prima formaría parte de ~~en~~ la masa salarial e incrementaría la base de cálculo para el ~~del~~ incremento del siguiente año. Sobre la clasificación profesional, no se ve ninguna garantía en el redactado de cómo funcionará ni cláusula de salvaguarda en caso de que los trabajos no avancen.

CCOO entiende que es un error de transcripción en el texto de las garantías, ya que se circunscribe sólo a la vigencia, y debería ser desde la firma. Sobre la clasificación, es la propia ley la que obliga a llevarla a cabo, lo que les preocupa son las valoraciones de las DPT, se debe de tener unas garantías de cómo se van a tratar. Sobre la prima, CCOO manifiesta que no pactará ninguna retribución salarial vinculada al absentismo, no vamos a permitir que una parte del salario de la plantilla dependa de la salud de la misma. La analogía con la prima de PRL es correcta, pero la manera en la que está redactado les crea dudas. Solicitan que sea un pago único, por todo el importe, en cada año de vigencia incluido el año de firma del convenio, ya que, según la propuesta, el primer año no se cobraría íntegramente. Los datos de la evolución de las validaciones dan una garantía, pero no debe servir para justificar el prorrateo de la prima. El texto, tal y como se ha entregado, da lugar a interpretaciones sobre qué sucede en los años siguientes.

SU manifiesta que el redactado de la prima de productividad les parece correcto hasta llegar al punto C. No es negociable vincularlo al absentismo y tampoco entienden que se proponga un pago prorrateado. Ha de ser un pago único que se debe hacer, preferentemente, en un mes en que no haya paga extra. Respecto a la clasificación profesional, les parece correcto que se desarrolle en CMP, pero están a la espera que se recoja la no movilidad funcional, puesto que ya se ha recogido la no disminución salarial y la no doble escala salarial. Sobre la jornada anual, se ha de proponer reducción concreta en forma de RJs.

CPTC manifiesta sobre la prima de productividad que no van a vincularla al absentismo. Agradecen que se hayan entregado los datos que solicitaron ayer sobre la evolución de las validaciones y de satisfacción de las personas usuarias, pero no solicitaron ningún dato de absentismo, porque insisten en que no van a vincular una parte del salario de la plantilla al absentismo. Tal y como está redactada la prima no garantiza que la plantilla la cobre de forma íntegra porque está vinculada al absentismo. No pueden aceptar un pago prorrateado, les recuerda mucho a los 32€ del convenio de 2016 y tienen claro que el incremento no ha de ir repartido en 12 pagos. Por lo tanto, ha de ser una cantidad económica mayor y en un pago único. Si la RD tiene interés en pactar un convenio largo, una prima de productividad de 650€ es completamente insuficiente. Sobre la jornada anual, no sólo se debe estudiar cómo llegar a las

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

35 horas semanales, sino que se debe materializar en forma de RJs para toda la plantilla. Sobre la clasificación profesional, se reiteran en que ya dijeron que, sin conocer la duración del convenio, no es posible valorar si los trabajos de la comisión deben de desarrollarse durante toda la vigencia del convenio o se ha de acotar en un tiempo más corto.

CGT manifiesta que lo entregado hoy como aspectos generales sería lo mismo que en todos los convenios. Con lo que ha traído hoy la empresa, parece que no tiene prisa en negociar un convenio. Sobre los incrementos salariales, pregunta por qué no hay datos concretos sobre los años siguientes. Manifiesta que todo tiene que estar claro, porque el convenio es un todo. Sobre la clasificación profesional, manifiesta que se está pidiendo un acto de fe a la plantilla de FMB. La CMP es para interpretación y no de desarrollo. Hay muchas peticiones de clasificación pendientes desde hace dos años y la RD no ha realizado ningún acto para éstas. Si la RD tiene prisa, ha de traer una propuesta seria y realizar mesas paralelas para negociar otros aspectos, como sucedió, por ejemplo, con el NMO. Si la RD quiere hablar de clasificación se ha de hacer una mesa paralela. Sobre la jornada anual, se ha de concretar una fecha de entrada en vigor. Recuerda que hace ya años se realizó un intento de clasificación profesional y no salió bien porque la RD quiso realizarla únicamente con sus criterios. Si la RD quiere un convenio rápido, ha de traer un documento realista, así como de clasificación. A veces se nos tilda de ambiciosos al poner jornadas anuales basadas en 32 horas semanales como objetivo en nuestra plataforma, pero si remontamos al año 2000, la RD hizo una propuesta sobre las 35 horas y una exposición de su más que factible implantación en dos años, para posteriormente instar a un tiempo de reflexión y estudio. Bien han pasado 22 años y estamos aquí hablando de lo mismo, de estudios e intangibles, como sucede ahora también con el teletrabajo. Sobre el variable, como ya hemos manifestado varias veces, no vamos a entrar a valorar, ni a hablar cualquier propuesta que vaya ligada al absentismo. Se pueden crear indicadores compuestos que se comporten de manera estable para que toda la plantilla tenga garantizado el abono de la prima. Entendemos que dado que las primas pasan a ser masa salarial y son integrables se debería producir este proceso cada dos años y es uno de los motivos por los que proponemos una vigencia de dos años.

La RD responde que proponen los incrementos máximos permitidos por la ley para toda la vigencia, sin conocer todavía cuáles van a ser, ni si van a existir límites, porque no conoce nadie el contenido de las LGPE de los próximos años, y es por ello que se propone pactar la forma de aplicación de los incrementos máximos y, en caso de no existir limitación, negociar el incremento. La manera de distribuir los incrementos la decidirá la parte social, no la RD. Evidentemente, los incrementos serán los máximos que permita la LGPE.

La RD manifiesta que no va hablar de situaciones que ocurrieron hace 20 años. CGT está haciendo referencia, en algunos casos, a peticiones y redactado de textos que ha propuesto la parte social, no la RD, ahí están las actas que así lo recogen. Añade que el acto de fe en la propuesta de clasificación profesional lo está haciendo la RD, no se puede solicitar menos en un redactado sobre clasificación profesional, únicamente está planteando tratarlo en la CMP. La RD esta proponiendo que la parte social se sienta con la RD para realizar la revisión de las DPT y poder elevar luego los resultados a la Comisión Negociadora. Recuerda que los incrementos por reconocimiento de funciones los recoge la LGPE.

La RD manifiesta que cada parte tiene sus necesidades y pretensiones, y puede entender en la propuesta de la prima de productividad que el absentismo no es bien recibido por el CE. Por lo que respecta a que se realice un pago único o prorrateado manifiesta que, siempre bajo los

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

criterios que permite el marco legal, no habría problema en tratarlo. Sobre la movilidad funcional, no puede haber más garantía para la plantilla que la que negocie sea la parte social y lo trate y acuerde con la RD, y no que la parte social no participe.

La RD manifiesta sobre las garantías laborales que la propuesta es *a la firma de convenio y durante la vigencia del presente convenio*, no para siempre.

CCOO manifiesta que CCOO y UGT han elaborado un texto sobre la jornada anual para que se incorpore al acta, que es el siguiente:

Com a signants de l'acord marc, CCOO Y UGT, per una Administració pel segle XXI les parts signants compromeses amb el desenvolupament d'importants objectius socials com el foment de l'ocupació, la modernització de les estructures i el rejuveniment de la plantilla com algunes de les mesures per assolir aquest objectius, sol·licitem que, a partir de la firma del conveni i la seva vigència la comissió mixta i paritària treballi per la implementació de les 35h i, mentre es realitza aquesta feina han d'existir reduccions de jornada anual importants en RJ.

CCOO aclara que no han manifestado que la valoración de puestos de trabajo pueda implicar una bajada de categoría o movilidad funcional, que se puede interpretar de manera incorrecta, y como no va a ser así, solicitan que la RD se pronuncie de nuevo al respecto para que vuelva a constar en el acta, lamentablemente estamos demasiado acostumbrados a leer escritos donde se interpreta de manera gratuita lo hablado en las reuniones.

La RD responde que ha sido clara en los textos de las propuestas y los ha modificado a petición de la RT, también en las actas y en los infometros. Además, ya ha explicado porqué el objetivo no es la movilidad funcional. En cuanto a los incrementos y la prima de productividad, la RD lleva varias reuniones preguntando por las fórmulas que dice una parte de la RT que conoce y no son ni la LGPE, ni variables de productividad ni la clasificación profesional. Solicita que se propongan en esta mesa esas fórmulas si existen y están, obviamente, dentro del marco legal.

SO manifiesta que sobre la clasificación profesional es negociación colectiva, artículo 22 del ET no ámbito de una comisión mixta y paritaria de convenio. No entienden que se emplace a CMP para la clasificación profesional, puesto que la función de la CMP es interpretar y aclarar puntos del Convenio Colectivo, donde las partes firmantes del mismo puedan dirimir sus cuestiones sobre el convenio, y si no hubiera acuerdo, acudir a la jurisdicción social si una de las partes lo estima oportuno. No están de acuerdo en que se aplique la LGPE para lo malo, pero no para lo bueno, si existiera algo bueno, que se pudiera o debiera aplicar de los mismos. La LGPE establece unos topes de subida según la masa salarial, esta misma LGPE establece, en su artículo 24 punto dos, que se puede permitir otro tipo de subidas salariales por incremento de producción, que es la variable de productividad que propone la RD, o modificación de la organización del trabajo o la clasificación profesional. Si esta misma ley, que utiliza la RD para imponer topes salariales, es utilizada en este articulo nombrado para acordar una prima de productividad creemos que se puede usar también para crear una prima por la clasificación profesional, y mientras realizar la negociación de las DPT en la comisión pertinente, fuera de convenio, donde este toda la representación del comité de empresa pues, volvemos a insistir, así lo marca el artículo 22 del estatuto de las trabajadoras y que la RD ya anuncia su intención de cumplir con el mismo, y pasar de categorías a niveles y grupos profesionales. Es por todo lo explicado que propone crear un complemento a cuenta de la clasificación, de pago lineal a toda la plantilla, para recuperar el

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

poder adquisitivo y luego ver como se aplica la clasificación profesional en metro mediante la citada comisión.

La RD responde que desde el año 2012 se está discutiendo si nos aplica la LGPE, y todos saben que guste o no guste, la LGPE nos aplica en todos aquellos aspectos que determina la misma, como son los incrementos. El redactado de los incrementos es una copia del convenio del 2016-2019 y establece que el incremento será el máximo que permita la ley. Sobre la propuesta de SO del complemento a cuenta de la clasificación, la RD ya lo ha consultado y la vía de la clasificación no permite crear una prima de manera generalizada para toda la plantilla y, aunque estuviera permitido, no solucionaría el problema de las funciones no recogidas ni valoradas en las DPT, que es una necesidad para muchos colectivos. La RD propone que la CMP pueda desarrollar la clasificación profesional, pueda asistir cualquier sección sindical o sindicato con representación en el CE, y el resultado de esos trabajos se eleven a la Comisión Negociadora de Convenio para que acuerde y valide.

SO responde que lo ha consultado y que sí es legal puesto que no están pactados los grupos y niveles profesionales, tal y como la RD insiste en repetir, para cumplir con el artículo 22 y que, si se debe registrar el convenio cumpliendo esta legalidad, se debe hacer para toda la plantilla de metro, con lo que desde luego es de manera generalizada.

La RD insiste en que no es correcto, ni solventa.

CIM manifiesta que los documentos entregados hoy por la RD sobre los aspectos generales y en concreto el punto de garantías, una vez analizado el texto, entienden que recoge su petición de reflejar la garantía de los cambios organizativos y ven bien que sea parte del cuerpo del convenio. Sobre la prima de productividad que plantea la dirección como complemento a la subida salarial, vuelven a manifestar que están en contra de vincularla al absentismo y que la cantidad ofertada es totalmente insuficiente. Añade que se ha de abonar en un único pago y de manera íntegra sin distinguir el tipo de contrato tal y como se hizo con la prima formación PRL. También indican que se han de incluir en los redactados puntos de salvaguarda para el cobro de la misma de manera garantizada, igual que se hizo con la prima de formación PRL en el convenio 2016-2019. Indican que la prima que se cree ha de estar en las tablas salariales.

CGT manifiesta que se referían a la prima de productividad como herramienta para compensar la limitación de la LPGE siempre que esta lleve consigo la creación de un indicador que garantice el cobro de esta prima, como se realizó con la de PRL. El absentismo no es una variable válida a tener en cuenta para esta prima y no debe constar como parte del cálculo como ya hemos dicho. Añade que no se ha de cometer el error de realizar una ilegalidad con las facultades de la CMP, porque luego podría conllevar una posible denuncia. Consideran que todo lo que está presentando la RD en la mesa de negociación es insuficiente y la RD pretende que la plantilla haga ~~se trata de~~ un acto de fe, porque la RD no tiene nada que perder, hay secciones que con mucha facilidad se sube de categoría y en otros no. Se ha llegado a acuerdos en BT o Energía reconociéndoles como validas funciones nuevas porque la RD decía que como ya se realizaban antes de la negociación, no se iban a valorar y que únicamente valorarían las nuevas funciones que realizarán. Con estos antecedentes, ¿Cómo va la RD a negociar este tema?

La RD pasa a leer el artículo 29 del Convenio Colectivo 2016-2019 firmado por CGT y todo el CE que establece el funcionamiento y facultades de la CMP, facultades que son también de desarrollo,

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

por lo tanto no entiende que ahora CGT se sorprenda y no acepte que la CMP tenga funciones de desarrollo.

UGT recuerda que ya manifestaron que a través de la clasificación profesional pretendíamos alcanzar dos objetivos, cumplir lo que marca la Ley con los grupos profesionales y revisar las peticiones de clasificación que han llegado al CE, que ascienden a más de 20 peticiones, siempre que tengamos las garantías necesarias. Las actualizaciones de las DPT son necesarias ya que ~~que~~ en todos los ámbitos de FMB, pero sobre todo en mantenimiento, ha habido evoluciones en los puestos de trabajo con nuevas funciones y las DPT siguen siendo las mismas, habrá que revisarlas y, las que supongan un aumento de categoría, no computarán contra el 2'5% de la LGPE. Ven bien que se cree una prima variable por objetivos, con las máximas garantías de consecución y con los requisitos que han marcado, pero sin vincular al absentismo, en abono único, etc. La LGPE es lo que permite: incremento del 2'5%, variables de productividad o clasificación profesional. A ellos tampoco les gusta los límites que marca de la LGPE, pero eso se ha de trabajar en otros ámbitos, que no son este, y pone como ejemplo el acuerdo marco que elimina parte de los límites marcados desde hace años. El objetivo es que en este convenio ha de quedar definido cómo se va a implantar las 35 horas semanales, el desarrollo debería ser mediante una comisión ágil para llegar lo antes posible a esas 35h semanales.

CPTC manifiesta sobre la clasificación profesional que evidentemente están de acuerdo en revisar las funciones que realizan diferentes colectivos y no se les reconocen salarialmente, y les sorprende que haya organizaciones sindicales que cuando estos colectivos acuden al Comité les dicen que tienen razón pero aquí dicen otra cosa. Les alegra que haya sindicatos que hablen de consolidar primas y recuerda que la prima de PRL se consolidó gracias a la firma de la prórroga de convenio por parte de la mayoría del Comité formada por UGT-CCOO-CPTC-SU-UTM
Se realiza un receso por parte de la RD para recoger y valorar las propuestas.

Tras el receso, la RD hace entrega de una modificación de la propuesta sobre la jornada anual. Manifiesta que recoge gran parte de lo manifestado por CCOO en nombre de CCOO y UGT sobre el acuerdo marco en cuanto a la jornada anual y el estudio y desarrollo de las condiciones necesarias para la implantación de la jornada laboral de 35 horas semanales y su elevación a la Comisión Negociadora. Además, propone dos reducciones de jornada anuales, en 2023 y en 2026, en RJs, y también un compromiso de trabajar desde la firma del convenio para que en el cuarto año de su vigencia se desarrollen las condiciones que posibiliten la implementación definitiva de la jornada de 35 horas semanales.

La RD manifiesta que realiza esta propuesta ligada a una vigencia del convenio de 5 años, vigencia que atiende la petición de la RT de evitar que coincidan de nuevo la negociación de convenio con las siguientes elecciones sindicales, y que también evita la coincidencia con la negociación de convenio de TB.

La RD recuerda que en el convenio de 2016, de 4 años de vigencia, se pactó 1 RJ y en la prórroga de 2020, de 3 años de vigencia, se pactó 1 RJ, por lo que está ofreciendo una reducción de jornadas anuales con sentido para una vigencia de 5 años.

SO manifiesta que a las 16:00 horas se levantarán de la sesión porque tienen trabajo sindical que realizar, se ha acordado a las 15 horas empezar la sesión y llevamos 35 minutos aquí sin que se haya iniciado la misma. Se llevan la propuesta para analizarla y añaden que la última frase del

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

redactado no dice nada que no sea concreto en fecha de aplicación, podemos estar hablando de que según esta propuesta en el 2040 no tengamos las 35 horas implantadas y la consideran un acto de fe. Así mismo, repiten que hay muchas leyes que nos aplican, pero que siempre se aplica lo menos favorable y matizan que solicitan que se de una fecha clara de implantación de la jornada de 35 horas semanales en el redactado de este convenio, de esta manera valorarían el convenio como positivo e implicaría valorar positivamente la firma por su parte, teniendo en cuenta, que si bien no se recupera el poder adquisitivo de la plantilla si se consiguen las ansiadas reducciones de jornada que nos permitan llegar a las 35 horas. Debemos recordar que la legalidad que nos permite las 35 horas se debe negociar en este convenio, así se ha solicitado, y que muchas otras empresas y organismos lo están haciendo, en muchos casos con jornadas de 36 o 37 horas actuales, así que vamos tarde.

CCOO manifiesta que, a la espera de poder hacer una valoración definitiva, les sorprenden varias cosas. Como firmantes del Acuerdo Marco no podemos aceptar que lo que defina la implementación sea un estudio o una valoración, tiene que crearse la dinámica para su consecución. En línea a este objetivo, la propuesta de reducción de jornada presentada por la RD nos parece totalmente insuficiente. Al margen de lo que cada persona interprete, de manera generalizada estamos hablando de una reducción por encima de las 100 horas. Pretender reducir únicamente 16 horas y en el último año reducir el resto es irreal y de difícil consecución. La reducción se ha de hacer de manera progresiva y visible durante la vigencia de convenio. Matizan que el texto aportado no decía *en la línea*, sino *en aplicación* del acuerdo marco.

UGT manifiesta que en el convenio 2016-2019 hubo una reducción de jornada de 8h para 4 años de vigencia, pero no existía el acuerdo marco. En la prórroga 2020-2022 hubo también una reducción de jornada de 8h. Se ha de reducir de manera más significativa en aplicación del acuerdo marco. Si la RD quiere un convenio largo, se ha de hacer un esfuerzo sustancial con el objetivo de que, si en el cuarto año se acuerda la entrada en vigor de las 35 horas, no sea una reducción de jornada tan significativa de golpe. Les parece insuficiente las reducciones planteadas y se ha de definir más la implementación de la jornada de 35 horas, acordándolo con la parte social. Añade que 5 años no se va a estar negociando la clasificación profesional, por eso propone hacer algún tipo de salvaguarda acotando en el tiempo el desarrollo de la clasificación profesional.

CGT manifiesta que con la progresión que tiene la RD pensada, ninguno de los presentes disfrutará la jornada semanal de 35 horas dentro de los años que propone para que se negocie. Si se dan 5 RJs de reducción en dos años, sería una propuesta que se podría empezar a valorar. Con lo que plantea la empresa podrían pasar 30 años hasta llegar a las 35 horas, se puede creer que no sea inmediato, pero tampoco tan difuso en el tiempo. Solicita a la RD que traiga una propuesta seria-

La RD responde que se ha de leer la propuesta completa no únicamente la cantidad de RJs. La propuesta de la RD es clara, desarrollar en CMP todo lo necesario para que se puedan implementar, y luego elevarlo a la Comisión Negociadora.

CGT solicita que se haga una propuesta concreta de aplicación de las 35 horas.

La RD responde que propone un convenio de 5 años, con una reducción de jornada en 2023 y otra en 2026, y además, el compromiso para en la CMP, estudiar, proponer y consensuar el modo de aplicación de las 35 horas semanales, y luego elevarlo a la negociadora de convenio, porque

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 10

llegar a una jornada de 35 horas implica tratar muchos aspectos, contratación, horarios, calendarios, turnos etc.

CIM manifiesta que, sin entrar en detalle en lo que marca el texto, entendiendo que la reducción de jornada tiene que ir encaminada no solo a las 35 horas, sino a mejorarlo si es posible, consideran las reducciones de jornada recogida en la propuesta de la Dirección es insuficiente, indica que la reducción de jornada ha de ser uno de los puntos clave de esta negociación. Recuerda que en el convenio de 2004 hubo una reducción de jornada de 24 horas en 4 años de convenio. Sobre el último punto que ha detallado la RD para implementar una jornada semanal de 35h, para tener una opinión clara, debería constar una jornada anual y una fecha de implementación de la misma. Se puede hablar de muchas cosas con la la reducción de la jornada anual si es ambiciosa, pero antes de hablar de la misma se deben pactar fechas de implantación para que esta medida se pueda ver desde cierto optimismo.

CPTC manifiesta sobre la vigencia del convenio que las razones esgrimidas son poderosas, tanto por una parte como por la otra. No obstante, hay cosas que van vinculadas a la vigencia del convenio y evidentemente la reducción de jornada es una de ellas, pero la reducción planteada por la RD es insuficiente. Si realmente la dirección quiere trabajar para llegar a las 35 horas semanales se ha de aumentar la cantidad de RJs. La duración de la comisión de clasificación no puede ser de 5 años, por eso creen que hay que ponerle límite de tiempo a los trabajos de esa comisión, que, en ningún caso, en su opinión, sería de 5 años.

Todas las personas asistentes consienten en la publicación de sus nombres que aparecen en la presente acta.

Sin nada más a tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 16.15 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el lunes 30 de enero de 2023, a las 9.30 horas en la estación de Guinardó.

Representación de la Dirección

Representación de las Personas Trabajadoras

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU