

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

Día: 30 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

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

Por CIM: Javier Sánchez, Aitor Domingo y Rubén Álvarez.
Asesores/as: Jordi Muñoz y Mónica Martínez.
Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.
Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.
Por CGT: Aitor García y Antonio Ceballos.
Asesores/as: Óscar Sánchez.
Por CCOO: Marc Giménez y Marc Pous.
Asesores/as: Estela Capón y Mónica Benito.
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 CIM manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Javier Sánchez y Rubén Álvarez.

Como cuestión previa CGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Antonio Ceballos.

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 manifestando que hoy presenta una propuesta que une y ordena los diferentes textos sobre los distintos temas trabajados estas semanas, y también recoge muchas de las aportaciones, propuestas y manifestaciones que la parte social ha realizado en las reuniones. La propuesta se adjunta al acta.

La RD explica el documento entregado, reseñando las modificaciones realizadas marcadas en sombreado:

- Vigencia de 5 años de 1/01/2023 a 31/12/2027.
- Atendiendo la petición de la parte social de incrementar la propuesta económica realizada, presenta una prima específica por el incremento de la productividad que genera la evolución tecnológica y digital en la adaptación de los sistemas de los diferentes departamentos y áreas de la empresa. Está referenciada al "Index de qualitat Tècnica" (IQT), y su importe es de 500 euros anuales que se abonarán siempre que el IQT sea superior o

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

igual al 7'5. Se adjunta cuadro que expone la evolución del IQT desde el 2018 al 2022. Esta prima se abonaría en un único pago, de forma proporcional al tiempo de contrato y jornada. Aclara que no está ligada al absentismo.

- Atendiendo las peticiones realizadas por la parte social para que los trabajos de revisión y clasificación no se alarguen excesivamente en el tiempo, se adopta el compromiso de que durante el 2023 y 2024 se llevará a término una revisión del sistema de clasificación profesional en el seno de la CMP.
- Se atiende, dentro del apartado del Pacto Euro, la petición de la parte social, de que las horas no realizadas, el cómputo negativo, se recuperen como máximo dentro de las dos semanas siguientes a su generación, ampliando el tiempo de recuperación vigente.
- Se atiende las peticiones y modificaciones aportadas por la parte social en cuanto a la eliminación de la prueba piloto para el Teletrabajo. Además, se han ampliado los días de teletrabajo a 1'5, es decir, se alternará una semana 2 días de teletrabajo y en la siguiente semana 1 día. Además, se ha buscado un texto más clarificador para el redactado.
- Presenta un texto de regulación de la Comisión Mixta y Paritaria que ayuda a clarificar su cometido, estableciendo prácticamente las mismas competencias que se establecieron para la Comisión Mixta y Paritaria del convenio del 2016-2019; interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, y otras funciones de estudio y desarrollo específicamente previstas en el convenio. La conformaran una persona miembro por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del convenio y el mismo número por parte de la RD. Señala que se establece específicamente que los acuerdos se elevarán a la Comisión Negociadora de Convenio para su ratificación.

La RD manifiesta que esta propuesta, además de presentar un incremento económico muy importante y atender las peticiones que se han ido presentando estos días, da respuesta a las peticiones de revisión de categorías que hay en las distintas plataformas.

UGT solicita un receso.

Tras el receso, UGT manifiesta que la RD sigue empeñada en los 5 años de vigencia, y para que así sea encuentran a faltar cosas. Sobre incrementos salariales, les parece correcta la nueva variable de productividad propuesta por la RD, pero no quieren que la otra variable propuesta esté vinculada al absentismo, no lo van a permitir. Debe ser en un único abono, el mes de octubre les parece correcto, pero no ligada al absentismo. Sobre los años de vigencia sin tener constancia del límite de la LGPE, les parece correcto tratar el incremento en la comisión negociadora de convenio, si no existe límite y poder mejorar ciertas primas y pluses que hace años que no se han incrementado. Manifiesta que dudan sobre la nueva prima variable, si se puede realizar algún tipo de garantía si el valor del IQT es menor al 7'5. Sobre clasificación profesional, solicitan una garantía a la RD de que si en esos dos años no se alcanzan los objetivos en la clasificación profesional, que se pueda denunciar el convenio colectivo si no avanza en el sentido que ellos consideran correcto, añadiendo una cláusula al ser un punto muy importante. Sobre la jornada anual, 2 RJs en 5 años les parece insuficiente, no se va a poder realizar nada si se sigue en esta situación, manifiesta que el Acuerdo Marco es muy claro al respecto de las 35h. Se ha de trabajar desde la firma de convenio en como vamos a llegar a las 35 horas semanales y se ha de añadir más disminución de la jornada anual, evidentemente en RJs. Sobre el pacto euro les parece correcta la modificación. Sobre teletrabajo, solicitan que en el primer año se pueda valorar y tratar si se puede ampliar la cantidad de días de teletrabajo porque les parece muy justo, al ser justo el 30%. Sobre la jubilación parcial, hicieron una propuesta hace unas semanas que no se

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

ha vuelto a tratar, la solicitud de que la persona trabajadora que compacte la jubilación parcial ha de tener un beneficio a la hora de devolver los días de trabajo. Sobre el FAS se está dando lo mismo que en la prórroga de convenio, pero el problema es que hay una deuda de 60.000€, proponen tratar y valorar como evoluciona el FAS y, si es necesario, inyectar dinero. Recuerda que se ha reformulado las condiciones del FAS y que, si mediante este sistema no se regula, inyectar un importe para regularlo. Sobre la CMP manifiesta que les parece correcto. Existe un problema de credibilidad, se firmó un acuerdo sobre el lavado de ropa que debía estar a la finalización de convenio implantada, para que las personas trabajadoras de metro vean que se cumplen los acuerdos, se debe buscar una alternativa para compensar a las personas trabajadoras que no están pudiendo hacer uso del lavado de ropa. Es una alternativa para buscar un problema que se ha generado de un acuerdo ya firmado, ha de ser de carácter retroactivo y se ha de abonar hasta la fecha de inicio del lavado de ropa. Hay temas que no están recogidos pero que están en las plataformas y hay que buscar el foro donde tratarlos, como por ejemplo los permisos, y proponen seguir tratándolos en la CSPI.

CCOO manifiesta que "sobre los aspectos generales, los textos sobre los aspectos generales nos parecen correctos y adecuados a las situaciones actuales, un convenio de 5 años indica un convenio en el cual se tienen que trabajar muchos temas para el desarrollo y por eso vamos a indicar que es necesario para CCOO para un posible acuerdo.

Respecto a los incrementos vemos bien que se recojan las revisiones salariales de conceptos que han quedado obsoletos con el paso de los años.

Respeto a la prima de productividad, volvemos a reiterarnos que no vamos aceptar un convenio ni a 5 años ni a uno, donde exista una prima de absentismo, pagos prorrateados y que se cobren año vista. Esta es una de las condiciones por las cuáles no vamos a pasar, respecto a la prima IQT vemos correcto dicho concepto, en los mismos términos que antes hemos mencionado, entendemos que el mes de noviembre es del 2023,

La subida del 2023 llegaría aproximadamente a un 6% de subida salarial para todas las personas trabajadoras, pero repetimos, la prima de productividad de 650€ no puede ser prorrateada ni ligada una parte al absentismo y debe empezar a cobrarse en el año 2023.

Respecto a la clasificación ya manifestamos que para CCOO creemos que este es uno de los puntos más relevantes de este convenio, es necesario y podríamos decir que es justo que se revisen ya de una vez las funciones en las descripciones de los puestos de trabajo, que se reconozca salarialmente la formación del personal de nuevo ingreso y que la responsabilidad legal y penal tenga su reconocimiento salarial. En esta mesa de negociación todas las organizaciones sindicales conocen las peticiones de muchos colectivos que han llegado al comité de empresa, pero no puede existir una carta blanca en el tiempo, aunque en el texto ponga dos años, estamos de acuerdo que revisar, actualizar desarrollar y acordar las diferentes peticiones de los colectivos es tiempo, pero la presión de esos acuerdos debe estar en el lado de la dirección y no de la parte social, por tanto no vemos viable un convenio a cinco años que no garantice la obligación empresarial de realizar junto con la parte social las categorías o puestos de trabajo.

Queremos tener una salvaguarda que permita denunciar el convenio si no existen dichos acuerdos o la parte social entiende que no se han cumplido las expectativas que ahora de buena fe se exponen. Es para CCOO por tanto una línea roja ante un convenio de cinco años blindar esta situación, porque la plantilla tiene que tener la seguridad máxima de que se van a tratar sus temas, respecto a reconocimientos salariales por funciones y responsabilidad.

Grupos profesionales, ya ha quedado claro que no va existir movilidad funcional. Y si, hay un decirlo, si el resultado de la negociación o la utilización de esta, la dirección no pretende mejorar y solventar las peticiones de los colectivos a CCOO no le va a temblar el pulso. Si existe pérdida

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

de dialogo y si no vemos predisposición empresarial ya sabemos que sucederá. Queremos fechas y calendarios, queremos reunirnos ya para tratar las condiciones laborales de los colectivos empezando por las bases.

Respecto al pacto euro ya manifestamos que se deben poner los tiempos establecidos legalmente y la ampliación del cómputo negativo entendemos que es positivo.

Teletrabajo, vemos un texto mejorado al amparo legal y preguntamos sobre el texto de la página 7, ¿en tots els casos..... que quiere decir? 2 días una semana y 1 día la siguiente no es nuestro objetivo como sindicato, nuestro objetivo es que dicha modalidad de trabajo beneficie a las máximas personas susceptibles de realizarlas de una manera ordenada y con toda la seguridad laboral y protección que no desvincule laboralmente al colectivo.

Para un convenio a cinco años vemos limitaciones en este colectivo ante la regulación del teletrabajo, es inviable que durante cinco años esta situación no se revise para ir ampliando y mejorando esta modalidad de trabajo y por es creemos que al año o de manera anual se debe revisar todos los puestos susceptibles de teletrabajo o trabajo a distancia para ir a más y de esta manera también poder regular y mejorar las situaciones que se vayan dando.

Sobre la jornada anual, volvemos a manifestar lo mismo sobre el ACUERDO MARCO, la obligación de negociar la implementación de las 35h, dos días de RJ es insuficiente para los sindicatos firmantes del acuerdo marco junto a que no exista ninguna garantía solo un estudio a partir del cuarto año que no nos ampara legalmente en la obligación de hacerlo e implementarlo. Un convenio a cinco años es tiempo más que suficiente para poder analizar y desarrollar para cada colectivo como se deben aplicar y para que CCOO debe existir la obligación a la firma de convenio. La jornada de las 35h es creación de empleo, para los colectivos de 24/7 va a ser necesario aumentar las plantillas, eso implica promociones, formaciones, calendarios mejorados y con ello mejorar la conciliación laboral y familiar. Para colectivos donde existen contratos de tiempo parcial es la oportunidad de ampliar contrataciones y poder llegar a contratos de tiempo completos, eso también es generar empleo y para ello hay que también mejorar calendarios mejorar horarios, este acuerdo marco da la oportunidad en la negociación con la eliminación de las limitaciones presupuestarias ya de contratación en mejorar substancialmente las condiciones laborales de la plantilla.

No podemos pasar por alto que este acuerdo alcanzado a nivel estatal con el gobierno y los sindicatos mayoritarios es un beneficio para la clase trabajadora de las empresas del sector público institucional, este acuerdo marco llega después de realizar movilizaciones y luchar para que el sector público institucional, no solo se lleve las peores partes. Este acuerdo marco firmado por CCOO es la lucha de las bases, dónde venimos exigiendo que como personas trabajadoras del sector público también debemos tener mejoras que solo se aplican al personal funcionario, respetando la negociación colectiva propias, pero sin olvidar que somos y trabajamos en una empresa pública, y por tanto para CCOO no es viable un convenio a cinco años sin una garantía de negociación real y un blindaje respecto a la aplicación. Bajar horas anuales es, trabajar menos horas anuales cobrando el mismo salario, mejorar horarios laborales y sistemas de fiestas y todo ello se debe tratar de negociar buscando como objetivo la renovación de la plantilla tanto en promociones internas como externas. Para CCOO la comisión mixta y paritaria debe trabajar para analizar y desarrollar la aplicación de las 35h y mientras estemos negociando como se debe aplicar, debe existir reducciones anuales en RJ por cada año de convenio y no vamos aceptar menos, y esto también debe tener fecha de inicio y un calendario de trabajo.

Pese a quien le pese el Plan de Igualdad es un convenio colectivo y por tanto vamos a manifestar que para este sindicato en la próxima reunión de la comisión de seguimiento de igualdad queremos tratar, la ampliación al derecho de reducción de jornada por cuidado de menores, queremos tratar y que se apliquen ya de manera avanzada los permisos de la futura ley de

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

familias, que actualmente esta como anteproyecto de ley pendiente de aprobación en el congreso y por supuesto hay que revisar la aplicación de los permisos para le personal nocturno. Este compromiso está recogido dentro del Plan de Igualdad y por tanto es condición también, a fecha de la siguiente reunión, seguir trabajando y avanzado como se ha venido haciendo dentro de este foro.

Respecto al FAS los cinco mil euros son continuidad de lo que se viene firmando desde el 2016, pero si solicitamos que el anticipo de 60.000 euros se vaya manteniendo en el tiempo hasta poder regularizarlo.

Como sindicato hemos realizado contactos y pedido al ayuntamiento que nos reúna para buscar una solución al problema de aparcamiento, estamos a la espera de que nos convoquen, pero exigimos a la dirección que también debe ser partícipe de esta petición y que hable con BSM para buscar acuerdos de empresa a empresa y con ello poder solventar esta problemática que ante las de normativas europeas que vienen afectaran aún más a la plantilla. Hay que trabajar también de manera conjunta el Plan de movilidad de empresa y no de manera unilateral como indico la empresa en un escrito de información al comité y que CCOO respondió indicando que debe convocar al comité para la negociación.

Además existe una petición que se hizo cuando se acordó la jubilación parcial y es mejorar la condiciones de la compactada, porque lo decimos así y seremos redundantes, no vamos aceptar que sea ligada al absentismo y queremos una propuesta mejorada para la plantilla de metro, también vanos a recordar, igual que UGT, que el lavado de ropa no se está realizando en fecha tal cual se acordó, se nos ha informado que todavía el proceso de licitación no ha finalizado, pero entendemos que debe existir una compensación a las personas afectadas al respecto de manera excepcional y hasta que no se realice el lavado de ropa.”

La RD responde que, sobre el texto de la página 7 de la propuesta entregada, es el control de presencia que se ha de trabajar, puesto que no hay presencialidad para poder realizar los marcajes.

CPTC manifiesta que, sobre la vigencia del convenio propuesta, les parece muy bien que la RD quiera 5 años de vigencia, pero tiene unas implicaciones que no se cumplen, la primera es la jornada anual. Se ha de hacer una reducción de jornada anual por cada año de vigencia de convenio. Sobre los incrementos salariales, lo han manifestado por activa y por pasiva, no van a vincular ninguna parte del salario al absentismo. La prima especifica de productividad por evolución digital no está vinculada al absentismo y va en la línea de los incrementos que todas y todos en esta mesa sabemos que permite la LGPE, es decir, vinculados a la productividad. En cuanto a la prima de productividad queremos que sea en un único pago y que se abone en cuanto esté el convenio firmado, a la máxima brevedad posible. Ha de quedar claro que esta nueva prima, se cobrará en cada uno de los años de vigencia del convenio. Echan de menos, que se responda a la propuesta de la mayoría de la comisión negociadora UGT-CCOO-CPTC y SU sobre la mejora de la jubilación parcial. Comparten lo manifestado sobre la puesta en marcha del lavado de ropa, puesto que los acuerdos tienen fechas de implementación y si no se cumplen se ha de compensar. Sobre el teletrabajo, ya entienden que en el articulado se han introducido temas jurídicos y organizativos, pero insisten en que su objetivo es consolidar el día realizado hasta ahora, llamarlo por su nombre y, además, ampliarlo. Pasado un tiempo se ha de poder revisar para ver como está funcionando y si hay posibilidad de ampliación. Sobre la CMP les parece correcto que se eleven los acuerdos a la Comisión Negociadora, puesto que dará la máxima seguridad jurídica. Sobre la clasificación profesional ya les parece correcto lo que dice el redactado

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

del año 2023 y 2024, pero solicitan garantías de que si no se lleva a cabo o no da el fruto que consideran, se pueda pasar a otro escenario.

CIM manifiesta que, sobre las primas de productividad planteadas por la RD, tal y como se hizo en el convenio 2016-2019, pueden llegar a validar la fórmula para pasar del 2'5% de incremento que marca la LGPE. Lo que no ven correcto es disgregarlo en diferentes primas con diferentes casuísticas, como niveles de satisfacción o porcentajes, debe ser una única prima clara y por supuesto sin estar ligada al absentismo. También debe tener cláusulas que garanticen el cobro tal y como se hizo con la prima del PRL. Continúan pidiendo que sea en un único pago y quede reflejada en tablas salariales. La cantidad ofertada en las dos primas es insuficiente, ya que no se recupera el poder adquisitivo perdido por la plantilla de metro, ni garantiza que no se vuelva a perder poder durante la vigencia del convenio, tal y como marca nuestra plataforma. En lo referente a jornada anual, continúan pensando que los RJs ofertados son totalmente insuficientes y que se debe pactar una fecha de puesta en vigor para las 35h semanales, así como las horas anuales que esto significaría para la plantilla de metro. Sobre el FAS, vuelven a indicar que falta una aportación inicial que cuadre las actuales cuentas y a partir de ahí se ha de subir la aportación que indica la empresa. Están en disposición de negociar las subidas de las primas de festivos, festivos especiales, etc. Para que se aplique a la firma de convenio, compensando la limitación presupuestaria con la subida de la prima de productividad. Exigen el cumplimiento de lo pactado sobre el lavado de ropa en referencia al amianto y una compensación por el tiempo que no se ha realizado desde el 31/12/2022.

SO manifiesta que, les cuesta seguir con lo mismo. Hay cosas que no deberían estar ni por escrito, por ejemplo, el absentismo, que no van a entrar ni a valorar. Sobre la CMP entienden que la CMP tiene unas funciones que ya dijeron y que nadie las ha de discutir. Hay otras cosas que se han de hacer a través del Comité de Empresa, la CMP es en caso de duda e interpretación. Se remiten a lo dicho en el acta anterior sobre la CMP. No entienden que se remita a la clasificación profesional tal y como se está haciendo. A su entender, hay cosas que firmarlas tal y como está, sería ilegal, como por ejemplo el teletrabajo. Sobre el estudio por parte de la empresa de un día adicional para casos de enfermedad grave, aquí podríamos entender que el trabajador que se encuentre enfermo deba estar en casa haciendo teletrabajo, cuando lo lógico sería ir al médico a coger la baja. Como la empresa no disminuye el sueldo, ya no se ha de compensar. ¿Si se crea una prima como el IQT, podemos correr el peligro de que, si se van a valorar categorías y funciones, se va a dejar de valorar? La RD puede interpretar que ya lo está valorando si existe esta prima. Sobre la jornada anual, solicitan concreción antes de la finalización de la vigencia del convenio, para ellos la fecha sería a la finalización de la vigencia del convenio colectivo. Sobre los incrementos, se va a aplicar la LGPE, han propuesto otras vías y la RD ha entendido que no se puede realizar, para el resto de los años negociaran como si no existieran límites. Para ellos el teletrabajo esta por debajo del Real Decreto y no hay ni que valorarlo. Sobre el pacto euro, mañana traerán una propuesta.

SU manifiesta que para ellos 5 años para un convenio es mucho tiempo por lo que habrá que dar un importe económico suficiente y garantías en lo que se refiere a Clasificación Profesional y Jornada Anual.

En cuanto al 2.5% es lo recogido por ley. En la prima variable de productividad sigue apareciendo el absentismo por lo que sigue siendo inaceptable.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

Con la nueva prima de Evolución Digital ya nos acercamos a la recuperación salarial, pero nos reiteramos en que ambas han de ser de pago único y hasta la finalización del convenio, sin absentismo, ni pagos prorrateados y en un mes donde no haya paga.

Sobre la clasificación, estamos de acuerdo en la propuesta de tratarlo entre el 2023 y 2024, pero solicitamos una cláusula de garantía por si hay desacuerdos y no se lleva a cabo. Sobre la reducción de jornada, consideramos que es insuficiente lo propuesto y que debería ser de 1 RJ mínimo por año de vigencia del convenio.

Sobre el FAS, se ha de sufragar la deuda existente antes de hablar del aumento, si no es posible debería tratarse una fórmula que permita congelar la deuda hasta la estabilización del mismo.

Sobre el teletrabajo es un inicio, pero hay que ir viendo el desarrollo para valorar el aumento de días y de puestos que puedan ejercerlo.

Estamos de acuerdo con lo manifestado sobre el lavado de la ropa, ha de existir una compensación hasta que se ponga en marcha.

Recordamos también la mejora para la jubilación parcial que se propuso y de la que aún no tenemos respuesta.

CGT manifiesta que hay temas en esta nueva propuesta que no han cambiado. Sobre el incremento salarial, la nueva prima que aparece tiene solo una cosa buena que es que la empresa tiene intención al parecer de aportar más incremento económico, pero la formula que plantea la RD no la aceptamos, ya que no se puede saber si hay un cumplimiento real o no. No hay un método que sea objetivo donde participen las dos partes para controlar si se cumple. No garantiza el cobro y no van a entrar en ese territorio. Si la RD tiene la voluntad de que se cobre siempre, se encontrará la fórmula de que las primas estén garantizadas. Que se incluyan temas vinculados a la prima que el comité está en contra genera una situación un poco rara. Se han de conocer como se reparten los incrementos durante todos los años, no sólo para 2023. Un convenio que no sepa como serán los incrementos no lo van a valorar. Por resumir, incrementos y clasificación lo va a tratar la CMP que va a asistir 1 persona por organización firmante del convenio y no están de acuerdo con ello. Si firmaran 4 sindicatos, por ejemplo, significaría que solo 4 personas negociarían con la empresa temas tan básicos como la organización de las categorías o el repaso de la masa salarial. Sobre el lavado de ropa, se está incumpliendo un acuerdo, pero no comparten la compensación. La plantilla quiere que la empresa lave la ropa para no llevar la ropa con amianto a casa y eso es lo que se acordó, no una compensación. ¿Qué garantía hay que cumpla otros acuerdos? Se debería solventar este asunto antes de llegar a otros acuerdos, pero no con la compensación. Hay temas importantes que no se están tratando, que igual empezarlos a tratar ayudaría ha desencallar la negociación, como pueden ser las peculiaridades del T3 y la política social, amianto, vacaciones, racionalización de horarios, permisos... Las dos partes tienen la potestad de poner temas encima de la mesa, no solo la dirección. Sobre el tema económico, entienden que la empresa solicita que se renuncie a la recuperación del poder adquisitivo. No se garantiza que no haya pérdida de poder adquisitivo para los años futuros, vuelven a recordar que no se ha de cometer ninguna ilegalidad, que el convenio es una cosa y la CMP otra, utilizar la CMP dejando fuera a algunos sindicatos, entendemos que es ilegal. No se puede dejar fuera a ningún sindicato de una negociación, puesto que es ilegal, por parte de todos y si es necesario se harán las denuncias penales pertinentes.

CPTC manifiesta que, le piden a CGT que se abstenga de amenazar con demandas a los sindicatos con los que está negociando un convenio colectivo. Si esa es la deriva en la que CGT quiere llevar la negociación de convenio, CPTC lo tendrá en cuenta.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

CGT manifiesta que no es la primera vez que denunciarían a la parte social en algún asunto, como las horas extras.

La RD responde que debido a que está en ejecución de sentencia el cumplimiento del acuerdo de piezas equivalentes, hasta que finalice la ejecución de sentencia, no va a poder dar respuesta a ningún aspecto relacionado con lo regulado en el acuerdo de 2007 que lleven las organizaciones sindicales en sus plataformas. Sobre la CMP, reitera lo dicho anteriormente, la propuesta no es innovadora, se firmó en el convenio del 2016-2019 con las mismas funciones, firmado por todo el Comité de Empresa con el mismo contenido. Sobre los incrementos, en ningún momento se dice que los incrementos se negocien en CMP para los siguientes años como dice CGT, sino que se negociarán en la Comisión Negociadora, puesto que no figura como se han de distribuir los incrementos porque no se ha decidido por la parte social para los siguientes años. Se hará lo que establezca la ley, si no hay límites se deberá pactar también, y será en la negociadora. Sobre la jornada anual, ahí está la propuesta. Sobre vacaciones y permisos, no es necesario estar en la Comisión Negociadora para hablar de ellos. Hay permisos aquí, anexados al convenio que se han tratado en otros foros. La empresa no está incumpliendo el acuerdo en cuanto al lavado de ropa, aunque es cierto que va tarde por el proceso de licitación, pero no se está incumpliendo el acuerdo porque se está terminando la licitación. Sobre las primas y el esfuerzo económico realizado, la empresa recuerda los 32€ que se pactaron en el convenio de 2016-2019. Sobre el FAS, la RD ya dijo que no habría más incremento que se verá cómo funciona el FAS con en el nuevo reglamento, y en la propuesta hay un incremento de 25.000€. Sobre la reducción de jornada, se está de acuerdo en llegar a las 35 horas. Hay mucho trabajo a realizar que significa contratación, calendarios, turnos... Hay que organizarse de otra forma y por eso se está invitando a la parte social a consensuar cómo. Añade que claro que se valoraran los aspectos de la evolución tecnológica y digital en clasificación profesional, aunque exista la prima de productividad. No es ilegal ningún aspecto de la propuesta sobre el teletrabajo, no hay obligación de mantener las dietas que exigen presencialidad para su abono, cuando no se está en el centro de trabajo, a pesar de no llegar al 30% y se dice que se siguen abonando. Sobre como gestionar los incrementos salariales como propone el CIM, la RD no entiende lo que se propone, pero de entrada no parece legal destinar un importe de un variable a cubrir incrementos de conceptos fijos para compensar primas y pluses, además de ser de un cálculo imposible. Sobre el computo negativo en el pacto euro, es una concesión, porque son las horas de trabajo que se deben y en vez de devolverlas en una semana se ha propuesto hacerlo en dos. Esta es una propuesta que, desde el punto de vista económico, es muy poco mejorable. Si alguien espera que con el tiempo se incremente, no va a pasar. Se podrá mejorar en algunos aspectos, pero ya se está atendiendo la inmensa mayoría de las peticiones de las plataformas.

CIM manifiesta que están cansados de la excusa de las piezas equivalentes para no negociar algunos aspectos. No comparten que no se puedan tratar mejoras para AACs por la ejecución de sentencia, así como permisos y otras mejoras laborales. En las propuestas de la RD encuentran a faltar muchas cosas para que la plantilla de metro pueda dar su opinión y validar. Parece que las peticiones de asamblea por parte de las personas AAC, genera que la dirección dé estos mensajes a la plantilla pero este sindicato solicita respeto para las personas trabajadoras y para los/las representantes de las personas trabajadoras, que son como comité de empresa quienes han presentado un conflicto colectivo de una problemática que debería estar en aplicación desde 2007. También indica que la negociación de convenio es para mejorar pactos y acuerdos y que si la dirección se niega a atender estas peticiones puede negociar a partir del 16 de febrero.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

La RD responde que en ningún caso se ha faltado al respeto de ninguna persona trabajadora, y pide que no se entre en este tipo de mensajes. Por otro lado, en la plataforma de CIM hay varios puntos que se solicitan que van directamente relacionados con las piezas equivalentes que están en vía de ejecución, y pasa a nombrarlos. Son aspectos que impactan contra el cumplimiento de las piezas equivalentes que se está exigiendo por la vía judicial y por lo tanto no se pueden negociar. Añade que se pueden renegociar acuerdos, una vez se finalice la ejecución de sentencia de la demanda de las piezas equivalentes, antes no es posible.

CGT manifiesta que el tono ha cambiado y que antes no sucedía. Lógicamente la RD está cómoda y se nota en su tono, les ha parecido entender que la RD ha culpado a la parte social sobre el agujero del FAS por su mala gestión. Lo que sucede en el FAS no es por mala gestión, no se ha de poner en duda.

La RD responde que no es así, que se remite a lo manifestado por SOLI en anterior reunión sobre que se ha cambiado el reglamento del FAS y que se prevé que se mejore la gestión.

La RD solicita un receso para poder dar respuesta a más cuestiones.

Tras el receso, la RD manifiesta que ha estado trabajando en las propuestas que se han aportado y para dar respuesta a las diferentes cuestiones que se han planteado.

Añade que durante todo este tiempo la negociación en metro ha estado viva y va a continuar viva después de estas reuniones de negociación, porque la negociación en FMB funciona. La propuesta entregada esta mañana se ha trabajado para dar solución a las peticiones de las plataformas de las diferentes organizaciones sindicales, intenta dar un sentido y una línea de trabajo para poder atender las peticiones de las organizaciones sindicales, no solamente las económicas, que están recogidas en la propuesta entregada para toda la plantilla de FMB, sino a las peticiones de revisión de categoría y funciones que se han planteado. Es importante poner orden y reconocer las funciones de los colectivos, ya no sólo por imperativo legal, y que se está planteando hacerlo conjuntamente con la parte social. Sobre los incrementos en pluses y primas, desde el primer momento la RD ha manifestado que la distribución del incremento económico le corresponde acordarlo a la parte social y se tratará en la Comisión Negociadora de Convenio. La RD afirma que presenta una propuesta completa, global y finalizada, es decir, es una propuesta de convenio, de máximos y cerrada, que solo tiene sentido en sí misma, por lo que es indivisible. Si no se aceptara la propuesta presentada ahora, todo su contenido se caería, y se volvería a la negociación inicial, exceptuando los incrementos de la LGPE.

La RD hace entrega de un documento resumen de la propuesta mencionada anteriormente y después entregará la propuesta de articulado. La RD pasa a explicar el resumen de la propuesta entregada:

- Vigencia de 5 años en el formato de 2+3, para dar una garantía sobre los resultados de la clasificación profesional, para poder realizar una denuncia del convenio a finales de 2024, si no se está de acuerdo o satisfecho con los resultados de la clasificación profesional.
- Incrementos salariales: se harán los incrementos máximos previstos en la LGPE, la revisión del 0'5% prevista en la LGPE.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

- La prima de productividad no va a ligarse al absentismo y solicita que se valore especialmente este esfuerzo. Su abono se hará en un único pago que será en febrero en el 2023, si se firma el convenio.
- La prima de evolución tecnológica se abonará en noviembre de 2023.
- El total de las 2 primas es de 1150 euros.
- Clasificación profesional: se añade al articulado la salvaguarda de la denuncia de convenio a finales de 2024, en el caso de que no se haya podido abordar satisfactoriamente la clasificación.
- Jornada Anual: se crea una bolsa de RJs. Se encamina la jornada de 35 horas semanales en metro.
- Pacto Euro: se atiende la petición de la parte social, de que las horas no realizadas, el cómputo negativo, se recuperen como máximo dentro de las dos semanas siguientes a su generación, ampliando el tiempo de recuperación vigente.
- Teletrabajo: eliminación del redactado del texto referente a prueba piloto y ampliación de los días de teletrabajo a 1'5, es decir, se alternará una semana 2 días de teletrabajo y en la siguiente semana 1 día.
- Jubilación Parcial: compromiso de mantener la jubilación parcial hasta el año 2027 en metro.
- Mejorar la jubilación parcial con hasta 57 días de compensación al compactar la jubilación parcial, según el año de ingreso en la empresa, desde enero 2004 hasta diciembre de 2022.
- FAS: misma propuesta que se ha presentado con anterioridad, un incremento de 25.000 euros en total.
- Lavado de ropa: pese a que no ha habido incumplimiento, propone una compensación económica temporal del 1/1/23 hasta el inicio del servicio de lavado de unos 20 euros mensuales aproximadamente, puesto que es 1 euro por día efectivamente trabajado.

La RD solicita un receso para entregar el articulado impreso de la propuesta expuesta y que se adjuntará al acta.

Tras el receso, la RD hace entrega de la propuesta finalista y los datos a los que van vinculadas las primas de productividad, sin absentismo y de la prima de evolución tecnológica.

UGT solicita un receso para estudiar la documentación entregada.

CGT solicita que se dé por finalizada la reunión dadas las horas que son, ya que mañana estamos convocados y así tendremos tiempo de valorar el documento.

La RD responde que UGT ha pedido un receso y que son las 18:30 horas, habiendo una propuesta final de convenio presentada, hay que levantar acta con la propuesta anexada.

Tras el receso, UGT manifiesta que después de analizar la propuesta final de la RD y viendo que de forma general podría recoger gran parte de su plataforma, entienden que se ha de llevar a consulta por parte de las personas trabajadoras, igual que hemos actuado ante otras propuestas finalistas. Al final ha de ser la plantilla de FMB la que decida.

CGT manifiesta que en ningún caso tienen miedo a perder nada, porque teóricamente se sigue negociando. No imaginan que la empresa diga "como tenemos miedo de que hagan una huelga

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

se lo damos todo". Ir a negociar con miedo, debería ser inhabilitante para representar a la plantilla. Referente a la prima de productividad específica a la evolución digital, entienden que va vinculada al absentismo al poner que se abonará a las personas que hayan trabajado en el año de abono.

La RD responde que lo que menciona la CGT no tiene nada que ver con las ITs, si no que se refiere a duración de contrato y jornada contratada, no al absentismo.

CGT pregunta que, si se contrata a personal a mitad de año, si esto va de regatear 100 € a una persona de nueva incorporación.

La RD responde que se abonará de forma proporcional, no es regatear, es el proceder habitual.

CCOO manifiesta que, sobre la propuesta finalista, "la salvaguarda" de poder denunciar en dos años garantiza la presión hacia el lado correcto y la posibilidad real de denunciar el convenio.

Respecto a la clasificación volvemos a repetir que, que se incluya en texto de convenio que la responsabilidad legal y penal tiene que ser reconocida salarialmente es ya un logro para la clase trabajadora, petición exclusiva de CCOO, pese a quien le pese.

Respecto a las 35h, el acuerdo marco hace posible 5 RJ, que no se ha visto tal reducción de jornada en ningún convenio, y esto viene del Acuerdo Marco firmado por CCOO y UGT, pese a quien le pese y además se va a trabajar como se van aplicar las 35h para cada colectivo puesto que ya sabemos que hay diferentes situaciones y no olvidemos que el objetivo es crear empleo y mejorar la conciliación laboral y familiar y CCOO vamos a ser exigentes en el desarrollo para la aplicación definitiva de las 35h. Los incrementos económicos se van al 6% garantizado (entre la subida lineal más las dos primas de productividad) añadiendo además el 0'5 IPC y 0'5 PIB que puede llevar a incrementos mayores para el 2023.

Se garantiza con las primas de productividad mantener un incremento salarial durante la vigencia de convenio, además de los incrementos máximos que permita la ley o a falta de limitaciones negociar los incrementos, también la revisión de los conceptos como pluses y primas que como ya hemos manifestado están obsoletos.

Estos tres puntos son determinantes para que la plantilla pueda valorar este documento finalista."

SO manifiesta que les sorprende que hoy sea finalista después de poco tiempo de negociación, que no haya venido el director de Personal, Compensació i Asegurances. "Esta sección sindical manifiesta su disconformidad más absoluta ante la propuesta finalista de la Dirección en aquellos términos donde se emplaza a negociar aspectos de convenio en una Comisión Mixta y Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento de convenio. En ella se desarrollarán diferentes aspectos de carácter organizativo de negociación colectiva que se deberían haber negociado y debatido en esta negociación de convenio o en todo caso, a través del Comité de Empresa y las comisiones que puedan derivar del mismo, donde sí se garantiza en todo momento la participación de todas las secciones sindicales con representación y donde se respeta el mandato de la plantilla, ya que emana de las elecciones sindicales". La CMP es para unas cosas y no para lo que se plantea en este convenio, no negocia sino que interpreta lo firmado en caso de duda por las partes.. La empresa también podrá denunciar el convenio en el año 2024, recordamos que en este punto no solo una parte podrá denunciar el convenio, sino que son las dos, en este caso la otra es la dirección que podrá hacerlo por diferentes y varios motivos. Insisten que hay aspectos organizativos, permisos, etc, que se han de negociar en convenio que no se han tratado. La

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

reducción de jornada les sigue pareciendo insuficiente y siguen creyendo que la LGPE no les aplica. Todavía hay muchos temas que quedan por dirimir en CMP pero no negociar.

La RD responde que, sobre las preguntas al Director de Personal, Compensació i Asegurances no hay problema en responderlas, igual que se responden las que llegan por transparencia, bien al Comité de Empresa o a la sección sindical que las entregue por escrito. Nuevamente, la RD recuerda que todos aquellos sindicatos que tengan representación en el Comité pueden asistir a la CMP, como ya pasó en la CMP del convenio del 2016.

CPTC manifiesta que, sobre las incorporaciones al texto, se incorporan algunas de las exigencias que este sindicato había planteado, como la salvaguarda de la vigencia del convenio si la CMP sobre clasificación no va por donde ha de ir. Sobre los incrementos, están los que recoge la ley y aquellos que también recoge la ley vinculado a la productividad, que sumándolos, ampliamente superan el 2'5%, además sin estar vinculado ninguno al absentismo, como era el objetivo de CPTC. Sobre la reducción de jornada hay una reducción cada año, como habíamos exigido. Sobre pacto euro y teletrabajo les parece correcto el redactado. Sobre la mejora de la jubilación parcial solicitada por la mayoría de la comisión negociadora UGT-CCOO-CPTC-SU, se ha reflejado y es un beneficio para aquellas personas que puedan acceder a la jubilación parcial.

CGT manifiesta que, sobre el año 2023, habría la subida máxima de la LGPE y las primas propuestas por la RD que haría que se recuperara, en parte, el poder adquisitivo. Preguntan si en 2024, no habrá nada más que lo marcado por el estado en la LGPE. Sobre la prima de productividad, no tienen dudas, de que en el 2027 se finaliza el abono y preguntan si habría que volver a negociarla en 2028. Sobre el resto, insisten en que la RD no garantiza nada y que la clasificación profesional es un acto de fe. Tampoco en la jornada anual hay ninguna garantía, más allá de los RJs. Lamentablemente, al Comité de Empresa han llegado reclamaciones que no son de categoría sino de condiciones laborales como la del turno noche, que no todas se van a poder negociar en la CSPI. Preguntan por cómo se van a aplicar los RJs de la reducción de jornada anual, si a libre elección o añadiéndolos al mini-periodo. Para aclarar y salvaguardar su derecho a la negociación como sindicato, el desarrollo de los RJs sería legal, pero la clasificación profesional que se parte de cero, nadie va a poder negar el derecho a participar en la negociación, aunque no firme el convenio. Para ellos no hace falta preguntar a nadie porque no se cumplen los requisitos mínimos.

La RD responde que nadie sabe cuáles van a ser los incrementos que marque la LGPE de los próximos años, pero el compromiso es dar los máximos que se establezcan. Sobre la prima, igual que la prima de PRL que se pactó en el convenio de 2016, durante la vigencia del convenio. A la pregunta sobre los RJs, la respuesta es que se aplicarán como este regulado en cada colectivo, como siempre se ha hecho en las negociaciones de convenio cuando se han pactado RJ.

CGT manifiesta que, desde su punto de vista, no entienden la prisa que hay en firmar, a menos que se quiera dar la imagen de que se ha hecho un esfuerzo en negociar. Entienden que debería decidir la plantilla en una asamblea general, en la cual la plantilla pueda decir si tienen ganas de mejorar el convenio o tienen miedo a la empresa como algún sindicato. Las prisas vienen por el miedo que tiene la empresa y una mayoría del comité a lo que opine la plantilla, cuando debería ser al contrario. Cuando se hacen las cosas deprisa y corriendo, no salen bien. No se ha hablado de las plataformas de las organizaciones sindicales, únicamente de la de la empresa. La RD se ha de sentir satisfecha porque ha doblegado al comité de empresa y entienden que si la RD presenta

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

una propuesta ha de ser la plantilla la que la valore y si no es el caso, seguir negociando. Les extraña que en el acuerdo no conste que no habrá movilidad funcional.

La RD, en cuanto a la movilidad funcional, se remite a lo firmado repetidamente en anteriores actas.

CIM manifiesta que, no entienden las prisas generadas en la sesión de hoy por parte de la RD, con una propuesta finalista por debajo de las pretensiones marcadas en su plataforma. Entienden que faltan los puntos importantes por negociar que se deberían pactar en el cuerpo del convenio. Entienden que las mejoras laborales que se puedan llegar a pactar deben ser en el cuerpo de convenio y no en una futura negociación.

La RD responde que, sobre lo manifestado sobre las supuestas prisas, en una mesa de negociación cada parte tiene sus roles, sus tiempos y su estrategia, y del mismo modo que la RT no quiere que la RD valore los tiempos y estrategias en la toma de sus decisiones, pide que se respete el trabajo realizado en esta propuesta de negociación, con un contenido que puede gustar o no, y que cada parte responderá como mejor considere a sus intereses.

SU manifiesta que después de ver el documento, la gran mayoría de mejoras propuestas por la parte social están recogidas. Se ha caído el absentismo de las primas, se aumentan los RJs, las garantías en la clasificación profesional, la mejora en la jubilación parcial. Para ellos es una propuesta bastante completa.

CPTC manifiesta que ya lo han dicho en alguna ocasión, pero hay que repetirlo, al comité de empresa lo doblegó una parte del propio comité de empresa en noviembre de 2020 cuando dijo que tenía otras cosas más importantes que tratar y se levantó del pleno, como figura en el acta de ese día.

UGT manifiesta que no sabe quien tiene miedo a quién, ellos no tienen ningún miedo. Cuando hay una propuesta final hay que consultárselo a los trabajadores, si lo revocan se seguirá luchando y si lo aceptan se acatará lo que digan los trabajadores.

UGT solicita un receso.

Tras el receso, UGT manifiesta en nombre de la mayoría de la Comisión Negociadora compuesta por UGT-CCOO-CPTC-SU, que habiendo una propuesta finalista ha de ser valorada por la plantilla, quieren convocar un referéndum el próximo jueves 02/02/2023. Además, manifiestan que el resto de sindicatos se sumen para que salga bien la consulta y haya la máxima participación posible y que la RD ponga los medios necesarios para la misma.

La RD responde que dará el soporte logístico solicitado como corresponde a RRLL, y que visto que hay una mayoría de la RT que manifiesta que va a realizar una consulta a la plantilla sobre el contenido de la propuesta, queda a la espera del resultado, y va finalizar el acta de hoy para firmarla y adjuntar la propuesta realizada.

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

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 11

Sin nada más a tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 21.30 horas del día indicado.

Representación de la Dirección

Representación de las Personas Trabajadoras

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU