

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

Día: 16 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 los Personas Trabajadoras (en adelante RT):

Por CIM: Francisco Pérez, Aitor Domingo y Javier Sánchez.
Asesores/as: Dolores Ordóñez y David Vázquez.
Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.
Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.
Por CGT: Aitor García y Antoni Edo.
Asesores/as: M^a Cruz Álvarez y Óscar Sánchez.
Por CCOO: Marc Giménez y Marc Pous.
Asesores/as: Estela Capón y Mónica Benito.
Por CPTC: Sara Ribas e Iván González.
Asesores/as: Martín Villanueva y Dolores Llonch.
Por SO: Ángel J. González.
Asesores/as: Rebeca García
Por SU: Vanesa Rodríguez.
Asesores/as: Mercedes Portolés y Xus Carrasco.

Secretario de actas: Jose Miguel Isidoro.

Como cuestión previa CIM manifiesta que a la reunión de hoy asisten como titulares Francisco Pérez y Javier Sánchez.

Como cuestión previa CGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Antoni Edo.

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

Como cuestión previa CPTC manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Iván González.

La RD inicia la reunión manifestando que va a hacer entrega de propuestas de diferentes ámbitos sobre algunos de los temas que están recogidos en las diferentes plataformas.

SO manifiesta que, tras su asamblea de afiliadas y afiliados y por decisión unánime, no firmarán el acuerdo de mantenimiento de la jubilación parcial.

La RD hace entrega del primer documento que es una propuesta sobre las disposiciones generales del convenio, con prácticamente las mismas disposiciones que en convenios anteriores, y respetando los textos, exceptuando el texto del ámbito personal del convenio colectivo en el que se excluyen los grupos 0 y 1. Añade que en el ámbito temporal no se especifica una duración concreta, que las diferentes plataformas plantean ámbitos temporales diferentes y que la RD propone un ámbito temporal más amplio, superior a los tres años del convenio anterior, 4 0 5, incluso 6, puesto que busca un convenio que dé estabilidad.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

CGT manifiesta que en su plataforma constan 2 años; no comprenden la excepcionalidad del ámbito personal, porque existe una normativa aplicable para el personal directivo, y que podría ser impugnada dejarlas fuera, por eso propone dejarlo tal y como estaba en convenios anteriores.

La RD responde que ha hecho las consultas jurídicas pertinentes y que es correcto este texto, añade que únicamente se pretende clarificar el ámbito personal del convenio, puesto que las personas de los grupos 0 y 1 están excluidas y de todas formas no les será de aplicación.

SO manifiesta que en su propuesta constaba un apartado sobre la denuncia del convenio y concurrencia de elecciones sindicales donde se articulaban mecanismos legales que evitarían casos similares a futuro y pregunta a la RD si se ha valorado.

La RD responde que lo ha consultado pero que la asesoría jurídica considera que ese texto no da garantías jurídicas en cuanto a la intención de posponer plazos legales en la convocatoria de elecciones sindicales.

SO manifiesta que ellos lo han consultado jurídicamente y que si ambas partes lo pactan no habría ningún problema. En este caso seguimos indicando que existe una sentencia del Tribunal Supremo donde se nos da la razón si hay acuerdo entre las dos partes.

La RD manifiesta que, al margen de no compartir esa manifestación, el resto de organizaciones sindicales también se han de pronunciar al respecto.

CCOO manifiesta que no está de acuerdo con la propuesta de SO y que se ha de regular como en anteriores convenios. Sobre los aspectos entregados por la RD manifiesta que encuentran a faltar garantías laborales y consideran que se ha de añadir un apartado que recoja que en caso de que exista legislación que mejore lo aquí pactado se aplique de manera automática. Sobre el ámbito temporal se tendrá que valorar en conjunto según sean incrementos y el resto de aspectos que se negocien.

UGT manifiesta que el ámbito personal, en base a la ley, ya excluye a estas personas del convenio colectivo. Sobre el ámbito temporal, manifiesta que no quiere que vuelva a coincidir con elecciones sindicales y por ello proponía tal y como recoge su plataforma una vigencia de 3 años. Prefieren una negociación de convenio sin condicionantes añadidos y unas elecciones sindicales separadas en el tiempo de la negociación de convenio. Añade que, en función de lo que se acabe acordando en la negociación de convenio valorarían un ámbito temporal más largo.

La RD responde que se aportará el listado.

CIM manifiesta que, sobre el ámbito temporal, proponen 2 años en su plataforma y falta una frase que aparece en anteriores convenios "excepte en aquells articles en que expressament es faci referencia a un àmbit temporal superior". Añade que hay que evitar que vuelva a coincidir la finalización del convenio con las elecciones sindicales, no es difícil porque se sabe cuando serán las próximas elecciones sindicales y esta en manos de las partes que no se repita la situación de éste convenio.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

SU manifiesta que el ámbito personal se rige según la ley. Sobre el ámbito temporal están de acuerdo en que no debe coincidir con elecciones sindicales, y que su duración ya se verá según vaya la negociación de convenio. Sobre la propuesta de SO de denuncia, no están de acuerdo.

La RD manifiesta que el ámbito personal es una propuesta de clarificación, recuerda que la RT excluyó expresamente del censo electoral a estas personas.

SO manifiesta que su propuesta de denuncia no es ilegal y que es una forma tan válida como la otra.

La RD responde que ha de tener suficiente apoyo para que sea valorada y, sobre las garantías de la reforma laboral que apunta CCOO, valorará adaptar el redactado, pero que es el mismo texto recogido en anteriores convenios.

CCOO manifiesta que se refieren a añadir un redactado por si salen leyes que mejoren lo regulado en cuanto a algunos temas.

SO manifiesta que encuentra a faltar el apartado de cambios organizativos y solicitan que figure expresamente y de manera íntegra.

La RD manifiesta que, si existe una cláusula de derecho supletorio tan amplia como la que tenemos, no considera necesario reproducirla, pero que esto no será un problema.

CGT manifiesta que se ha presentado por parte de la RD cláusulas, y ha manifestado una primera impresión. Sobre el ámbito personal manifiesta que no tiene nada que ver quién tiene derecho a sufragio en las elecciones con a quién aplica un convenio. Su postura es que no están de acuerdo en excluir a nadie de la plantilla de FMB de la aplicación del convenio, a no ser que tenga un contrato de alta dirección.

La RD responde que es lógico que si la Parte Social no les representa, queden excluidos expresamente, pero insiste en que era una propuesta para clarificar el texto del ámbito personal, pero no hay problema en valorar eliminar esa parte del redactado.

CGT manifiesta que si la dirección quería proponer un cambio en el redactado y ahora no considera que sea necesario, pues no hay más debate.

SO manifiesta que tampoco están de acuerdo en lo que propone la RD en el redactado del ámbito personal, puesto que estas personas ya tienen un contrato que les impide poder ejercer el derecho a voto en las elecciones sindicales. Su contrato de trabajo es de carácter privado entre la empresa y el afectado, no está regido por el estatuto de los trabajadores y trabajadoras que es lo que está negociando esta comisión negociadora de convenio.

La RD responde que no es correcto.

CPTC manifiesta que, en contra de lo manifestado por CGT, sí hay debate, puesto que le gustaría conocer si lo que se pacte va también para la alta dirección.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

La RD hace entrega de las siguientes propuestas: condiciones económicas, clasificación profesional, teletrabajo y pacto euro. Añade que está analizando dentro de las posibilidades del marco legal en el que estamos, alguna propuesta que permita incrementos por encima de los propuestos.

CGT solicita un receso.

Tras el receso, CGT manifiesta que la modificación del pacto euro viene de una ITSS de CGT-TB; sobre la clasificación profesional encuentran que no dice nada, sobre el teletrabajo no ve una mejora de las condiciones actuales y sobre las condiciones económicas les parece una propuesta de pérdida de poder adquisitivo. En 2021 y 2022 se perdió un 6'2% de poder adquisitivo y se han de buscar formas de recuperar el poder adquisitivo, para 2023 se debe mantener, como mínimo, lo que marque el IPC.

La RD responde que, en cuanto al pacto euro es un beneficio para las personas afectadas que quiere incorporar al convenio, pero que si alguna organización está en contra se puede manifestar al respecto. Sobre la propuesta de teletrabajo es una mejora puesto que ahora mismo no hay ninguna regulación al respecto y considera que es necesaria. Por lo que respecta a la clasificación profesional, se plantea una sistemática de trabajo para tener un sistema de clasificación profesional pactado en metro, que hoy en día no existe y que sería bueno tener según la normativa vigente, y por ello propone trabajar el sistema de clasificación conjuntamente con la parte social en el marco de una Comisión Paritaria, puesto que hacerlo en la mesa de convenio podría llevar años. En cuanto a los incrementos salariales la RD propone el incremento máximo que permite la Ley General de Presupuestos del Estado para 2023 y años siguientes de vigencia del convenio, y ya ha manifestado que sigue trabajando en otras propuestas.

CCOO manifiesta sobre los incrementos salariales que ya sabemos lo que dice la LPGE del 2023 pero esta situación ya se vivió en el convenio de 2016 y se han encontrado formulas para poder aumentar esos límites, tal cual ya se han pactado, por eso vemos insuficientes dichos incrementos y hay que ir a más si se quiere ir a un convenio más allá de un año, la dirección ya puede ponerle imaginación. Respecto a la clasificación profesional, para que CCOO este dentro de esta negociación se deben realizar las revisiones de todas las categorías empezando por las inferiores de cada área y reconocer las funciones que actualmente no están incluidas en las DPT, una reivindicación de CCOO es la inclusión de la formación del personal de nuevo ingreso, con un incremento salarial. Además de la responsabilidad penal que tienen muchos puestos de trabajo y que ha de tener una valoración y reconocimiento salarial. Sobre el teletrabajo, ya presentamos un documento al respecto en la CSPI sobre el teletrabajo y trabajo a distancia, y no vamos a firmar ningún acuerdo que figure como prueba piloto que establezca un límite temporal de un año. Preguntamos que significa ¿denuncia y conclusión?

La RD responde que es un texto que deja claro que el teletrabajo genera derechos y obligaciones.

CCOO manifiesta que la ley es muy clara al respecto y los fungibles deben ser compensados. Pregunta sobre el párrafo de jornada de trabajo ordinaria, si eso quiere decir sin la flexibilización.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

La RD responde que significa que la jornada a realizar ese día es la ordinaria, no pudiendo recuperar jornada que se deba.

CCOO manifiesta que no está de acuerdo en ese punto. Sobre el lugar de teletrabajo o trabajo a distancia es la propia persona quien indica el lugar para realizarlo y no tiene por qué ser el domicilio habitual y respecto a la comunicación es de aplicación para todas las personas trabajadoras mientras cumpla con los requisitos que prevé la LPRL.

La RD responde que efectivamente lo establece la normativa y que se modificará.

CCOO manifiesta que les parece insuficiente un único día de teletrabajo semanalmente, así mismo añade que la fijación de un día de teletrabajo por parte de la jefatura, que ya lo entendemos por el ahorro energético y solo es posible si existieran más días acordados. Entiende que un accidente no se debe considerar un mal uso de los equipos informáticos de la empresa. Sobre el pacto euro, pregunta cómo se gestionan las horas de computo negativo en caso de IT, permiso, etc...

La RD responde que como hasta ahora, es una gestión de cada jefatura, pero que lo lógico es que cuando se está en situación de IT se suspendan los plazos.

CCOO manifiesta que les parece poco el cumplimiento en 7 días en estos casos.

La RD responde que este pacto es de 2017 y desde entonces no se ha generado ningún conflicto o consulta por parte de ninguna persona trabajadora que tuviera cómputo negativo, pero que si se considera necesario, mirará de aclarar el redactado.

UGT manifiesta que sobre el pacto euro no ven mal la modificación y sobre lo manifestado por CCOO solicitan que se unifiquen los criterios en caso de cómputos negativos. Sobre los incrementos salariales, lo único que ha hecho la RD es transcribir lo que dice la LGPE pero, según nuestro gabinete jurídico existen fórmulas para aumentar estos incrementos salariales, por lo que pedimos a la dirección que busquen alternativas y consulten donde consideren para que traigan una propuesta mejor, ya que la Ley permite otras opciones para realizar incrementos superiores a los marcados y se ha de buscar un articulado que nos permita ajustar estos incrementos a la pérdida de poder adquisitivo de estos últimos años, puesto que hay opciones. Sobre clasificación profesional faltaría temas de garantías, ámbitos temporales, valoraciones, etc, entienden que es una forma de empezar y dada su trascendencia van a poner un especial ímpetu en el tema de las garantías. Manifiesta que quieren tener un plazo específico para constatar el seguimiento del tema. Sobre el teletrabajo, manifiesta que se aleja bastante de la postura que llevan en su plataforma y que se han de buscar garantías de que no vaya a haber pérdida económica ni condiciones laborales, añadiendo que la prueba piloto ya se está haciendo desde que se empezó con el trabajo a distancia. Se ha de acotar y definir un nuevo sistema, acordado con la persona trabajadora si lo considera oportuno.

SU manifiesta que sobre el pacto euro es una mejora de lo que ya hay en el pacto, junto con lo que manifiesta CCOO de la clarificación de los criterios de los cómputos negativos. En cuanto a los incrementos salariales, entienden lo que marca la LGPE pero hay maneras de superar esas limitaciones para recuperar el poder adquisitivo y solicitan que en una próxima propuesta se contenga esto. Sobre la clasificación profesional manifiesta que es un tema complicado que necesita muchas garantías, como por ejemplo que cualquier análisis que se haga en esa Comisión

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

no significará ni reducción salarial ni una doble escala salarial. Como es un tema muy embrionario lo valorarán en función de si se aclara la propuesta. Sobre el teletrabajo, les parece inadecuado lo de la prueba piloto e insuficiente la cantidad de un día que se propone a falta de analizar el documento.

SO manifiesta que sobre la propuesta económica no la van a valorar hoy, esperando las respuestas a sus preguntas sobre temas económicos una vez se haga la reunión que se concretó sobre el tema y para la que tienen preguntas importantes antes de valorar aspectos económicos. Sobre el teletrabajo les extraña la propuesta, puesto que no se hace ni referencia a la normativa que actualmente lo regula, que sería el Real Decreto. Nos extraña que la dirección haga mención que debe cumplir la ley de presupuestos generales del estado y en cambio no mencione al real decreto que regula el teletrabajo y el trabajo a distancia. Sobre la clasificación profesional, les extraña que se pida ahora y de esta forma, en todo caso se han de revisar todas las DPT y no solo algunas, como hace mención la propuesta entregada por la dirección.

CIM manifiesta que, sobre las condiciones económicas, tal y como ya se ha hecho se han de buscar fórmulas para garantizar que la plantilla de metro no pierda poder adquisitivo. Sobre el teletrabajo, hay que garantizar que no suponga, ni a corto-medio-largo plazo, pérdida de puestos de trabajo y de funciones, siendo el texto entregado insuficiente. Sobre el pacto euro lo ve positivo siempre y cuando queden clara las casuísticas que se den.

CPTC manifiesta que, a falta de una valoración más profunda de los documentos que ha aportado la dirección, sobre los incrementos salariales conocen lo que indica la LGPE pero que deben articularse mecanismos que permitan unos incrementos superiores a los establecidos en la Ley y emplazan a la RD a que estudie los mismos. Sobre el teletrabajo, por un lado, le parece bien que se llame a las cosas por su nombre y se consolide el día que se está haciendo actualmente pero es insuficiente un solo día de teletrabajo. Sobre la clasificación profesional, lo que CPTC tiene claro es que existen muchas DPT que no han sido revisadas desde hace muchos años, porque las funciones que realizan muchas compañeras y compañeros no son las que están indicadas en su DPT en muchos puestos de trabajo, y ese trabajo se ha de realizar con bastante premura. Añade que en cuanto a la duración que propone la dirección de la comisión de clasificación, dependerá de lo que dure el convenio. Sobre el pacto euro, entiende que es una aparente mejora y les parece correcto.

La RD solicita un receso.

Tras el receso la RD responde sobre el pacto euro que buscará una propuesta de redactado, si es necesario, para clarificar como se deben tratar las devoluciones de cómputo en las casuísticas mencionadas anteriormente, en todo caso debería ser igual tanto para la devolución como para el exceso. Sobre los incrementos salariales, la RD ha manifestado que propone el máximo aplicable según la LGPE pero que existen opciones que se pueden trabajar para incrementar salarialmente estas propuestas, recuerda que ya lo ha dicho anteriormente y que son fórmulas que pasan por variables ligados a productividad, tal y como establece la LGPE. Añade que ya se ha acordado así en convenios anteriores. Sobre la clasificación profesional, ante la extrañeza de la propuesta por parte de algún sindicato, recuerda que es un punto que siempre está en la plataforma de la RD en anteriores negociaciones de convenio. Recuerda que empresas cercanas funcionan por grupos profesionales y con una Comisión Paritaria de clasificación, y que no es una propuesta extraña en el entorno empresarial para nada. En cuanto al redactado de la propuesta

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

es un documento inicial que puede ser modificado. Aclara que en ningún caso se busca la reducción salarial o establecer dobles escalas salariales en los puestos de trabajo, ni busca perjuicios para las personas trabajadoras, recuerda que si no se ha hecho mientras el sistema de clasificación no ha estado pactado con la RT, menos lo va a hacer si está pactado. Lo que se busca es adecuar las DPT y actualizarlas con las funciones que se realizan en la actualidad y que es una faena ardua, por lo que propone crear la Comisión que lo trabaje adecuadamente.

Sobre el teletrabajo, la RD responde que se valorará retirar lo de la prueba piloto puesto que hasta ahora lo que se realiza es trabajo a distancia por la pandemia, si SO se encuentra más cómoda haciendo referencia al Real Decreto, se incluirá en el redactado sin problemas. Que 1 día es suficiente, y que efectivamente no se llega al 30%, pero observa que tampoco se ha retirado las dietas en los días de trabajo a distancia, que podría haber sido una opción. Pregunta que es lo que encuentran insuficiente aquellas organizaciones sindicales que no lo han matizado y solicita que se aporten redactados o propuestas si se quiere avanzar.

CCOO manifiesta que, sobre el mantenimiento de las dietas en el teletrabajo en situación de COVID, se pactó con la RT que no habría merma económica en esta situación, al tratarse de una medida establecida por la pandemia.

La RD responde que es correcto, pero que también en los pactos individuales por conciliación familiar se han mantenido las dietas y podrían no haberse mantenido.

CCOO responde que respecto a los acuerdos individuales judiciales hay que respetar lo acordado.

CGT manifiesta que la RD ha manifestado que la clasificación profesional no busca dobles escalas o reducciones salariales, ¿se entiende entonces que tampoco comportarán reconocimiento salarial por la limitación legal?

La RD dice que eso no es lo que ha manifestado, porque hay fórmulas al respecto recogidas en la legislación para que se pueda trabajar.

CCOO respecto a lo comentado por CGT, indicamos que la clasificación esta regulada dentro del BOE y todo lo que se pacte en clasificación va al margen de las subidas marcadas dentro de la LPGE ya que en el mismo texto que indica la posibilidad de subir salariales a través de la productividad también indica la viabilidad en clasificación, por lo tanto para CCOO van a margen de dichas subidas marcadas y por tanto no van en contra de la masa salarial.

La RD dice que es correcto.

UGT manifiesta que en su plataforma está el punto de la revisión de todas aquellas categorías que lo han solicitado al CE. Empresas similares a la nuestra han firmado convenios con revisión de categorías que han significado aumento salarial superior al límite marcado por la LGPE.

La RD responde que la revisión de los puestos de trabajo se ha de realizar en global, puesto que realizar revisiones de puestos aislados es poco viable teniendo en cuenta que muchos están relacionados entre ellos. Añade que esa revisión puede implicar un aumento salarial o no, pero nunca reducción.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 7

SO manifiesta que la RD se refiere a la LGPE al apartado de función pública y si estuviéramos englobados en el sector público institucional y pregunta si se cumplirá todos los aspectos de la misma en las partes que obliga a este tipo de empresas en todos sus aspectos.

La RD responde que, si pregunta por los incrementos salariales propuestos, así es.

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 13.25 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el martes 17 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