

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

Día: 17 de enero de 2023

Lugar: Guinardó

Personas Asistentes

En Representación de la Dirección (en adelante RD):

Esther Chamorro
Jordi Rodríguez
Jessica Outeiriño
José Calvo
Jordi Álvarez

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

Por CIM: Alberto Vázquez, Aitor Domingo y Javier Sánchez.

Asesores/as: Martina Hermoso 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 y Jordi Rusiñol.

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 asiste como titular 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 Jordi Rusiñol.

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

La RD inicia la reunión preguntando si hay más aportaciones y/o comentarios a las propuestas presentadas ayer por la RD.

CGT manifiesta que traerán una propuesta de redactado de la modificación pacto euro. Así mismo manifiestan que quieren que el aumento sea lineal y preguntan si se ha realizado algún cálculo de lo que representa el 2'5% para cada persona trabajadora, La cantidad exacta; además preguntan cómo se hizo este cálculo para el año 2022, esta pregunta ya se hizo formalmente hace mucho tiempo y la Dirección no ha contestado. Añade respecto a la propuesta de la RD de crear una Comisión para la clasificación profesional que no se puede utilizar una comisión para extraer el tema de la negociación del convenio, ya que no se trataría de una interpretación o seguimiento de convenio, sino que se estaría dejando fuera de la negociación a aquellos sindicatos que no sean firmantes del mismo. Teniendo en cuenta, además que al parecer el tema va a ser

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

un pilar básico de la negociación de este convenio y que esa mesa paritaria se podría acordar aumentos salariales, como la misma empresa ha manifestado. Exige que se trate la clasificación profesional durante la actual negociación de convenio, ya que no ve inconveniente para ello, y advierte que de lo contrario el convenio podría ser impugnado por cualquier parte afectada e incluso podría cuestionarse su validación por parte de la administración.

La RD manifiesta que la aplicación del incremento salarial será lineal, porcentual o la que consideren adecuada. Sobre el importe que correspondería si la aplicación fuera lineal, se puede tratar a las 13h cuando asista a la reunión el Director de Personal, Seguros y Compensación, aunque recuerda que ya se ha indicado anteriormente que se calcula aplicando el porcentaje, a la masa salarial del año anterior y dividiéndolo por la PMH, a parte la antigüedad.

La RD aclara que la Comisión de Clasificación propuesta para tratar la revisión de las DPT y su valoración y el paso de categorías profesionales a grupos profesionales, no plantea en absoluto funciones de negociación colectiva, puesto que no se van a negociar condiciones de trabajo en ese foro, la competencia negociadora seguirá estando en el CE y en la Comisiones negociadoras de Igualdad, si se reabriera, o la de convenio. Por otro lado, la propuesta de la CGT de tratar la Clasificación Profesional durante la negociación de convenio, que implica la revisión de todas las DPT, para después continuar con la negociación del convenio es poco viable puesto que implicaría una negociación de convenio muy larga. Por esto se está proponiendo la creación de una Comisión de trabajo como ya existen otras actualmente. En resumen, el objetivo de esta comisión es revisar las DPT y determinar su encuadre en grupos profesionales y no lo que plantea CGT.

CGT manifiesta que su AJ considera que extraer este tema de la negociación de convenio y negociarlo fuera de este en una comisión donde no estén representadas todas las partes de la mesa negociadora de convenio sería utilizarla en fraude de ley.

UGT manifiesta que, sobre el párrafo de la reforma laboral, solicitan realizar un texto más amplio que incluya el artículo de los cambios organizativos. Añade que parece que ya hay una parte de la Comisión Negociadora que, por la manera de hablar, ya da por hecho que no va a firmar el convenio. UGT no está por la labor de negociar en esa comisión, sino de revisar las actuales DPT, incluyendo las funciones que efectivamente se realizan y adaptarlas a grupos profesionales. Ya dijeron que es necesario que se den ciertas garantías para poder trabajar el tema.

SO manifiesta que ya preguntó sobre la fórmula de cálculo de los incrementos, además de haber un escrito del CE. Añade que hace un par de semanas se solicitó la tasa de reposición y no se ha dado respuesta. Sobre la Comisión de Clasificación, recordamos que tal como a la empresa le gusta recordar sobre diferentes aspectos de la Empresa TB debemos recordar que en este aspecto en particular en TB la conforman todos los sindicatos y no solo los firmantes del convenio que se está negociando. Propone que, para cumplir la legalidad, en cuanto al paso a grupos profesionales y no tener problemas a la hora de registrar el convenio, se parta de las tablas salariales, que ya están por niveles salariales, y se encuadren las actuales categorías en grupos con el objetivo de cumplir con la legalidad vigente, sin entrar en revisión dentro de la negociación de convenio y trasladar a esta comisión que propone la dirección las revisiones de todas las categorías y no solo algunas. En todo caso, lo que propone la empresa, le recuerda a la negociación de la VPT del año 1994 que fue un fracaso.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

La RD manifiesta que entiende que SO está proponiendo no atender las peticiones de revisión de puesto de trabajo y categoría de distintos colectivos e intentar esquivar la obligación legal de pasar a grupos profesionales con una fórmula poco clara y de dudosa legalidad.

SO manifiesta que no ha propuesto nada de lo que acaba de manifestar la RD y sus manifestaciones han sido muy claras.

La RD manifiesta que en la línea que propone SO y el ejemplo de TB, si el problema es que la propuesta es una comisión de clasificación que solo la compongan los firmantes del convenio, no tiene problema en cambiar el redactado de la propuesta y que la Comisión de clasificación la conformen todos los sindicatos y secciones sindicales con representación en el comité de empresa. Añade que la RD no propone realizar la VPT del año 1994, si no, hacer la cosas bien y cumplir con la normativa laboral vigente en materia de clasificación profesional.

CCOO solicita un receso.

CCOO respecto al texto de la reforma laboral ya lo manifestamos ayer, deben existir las garantías laborales incluidas las del artículo 12 del convenio del 16 así como la protección ante futuros acuerdos de mejoras o leyes que mejoren las condiciones actuales y la empresa no dilate su aplicación y por eso querremos garantías, podemos trabajar un texto al respecto y os lo hacemos llegar. Sobre los incrementos salariales nos parece correcto que sea lineal para el 2023 pero también creemos que se debe revisar conceptos salariales como los pluses festivos y festivos oficiales, nocturnidad entre otros conceptos salariales. Respecto a la clasificación queremos dejar clara nuestra postura, el margen legal es el que es, respecto a las comisiones de desarrollo o paritarias, pero si existe disposición por todas las partes se puede trabajar de manera adecuada. Otra cosa es que no exista por parte de algunos sindicatos la voluntad de solventar y desarrollar las peticiones que los diferentes colectivos han solicitado basándose en las DLT. Por eso en este ámbito, como ya manifestamos ayer, queremos garantías y unos imprescindibles, para el reconocimiento de la formación del personal de nuevo ingreso y de la responsabilidad legal y penal que existe en los puestos de trabajo, mediante incrementos salariales. Debemos saber que, realizar este trabajo dentro del marco de la negociación del convenio, puede llevar a una dilatación del tiempo importante.

CGT responde que ellos no proponen nada sobre clasificación profesional y grupos profesionales, que su plataforma es la que es y no hay nada a este respecto, la RD puede leerla. Es sobre la propuesta de la RD que manifiesta cómo se debe realizar para evitar problemas legales. Manifiesta que tienen que aclarar que, en el momento actual del convenio, con lo que hay encima de la mesa, por supuesto que no lo van a firmar, pero que, si en algún momento se reúnen los requisitos correspondientes, estarían en disposición de firmar. Nos parece una postura coherente, no como las manifestaciones que algunos sindicatos hacen de las que se desprende que prácticamente firmarían ya el convenio a estas alturas, cosa que creemos que debilita la posición negociadora de toda la parte social. Pero que en el momento en que se reúnan los requisitos correspondientes, estarían en predisposición de firmar. Sobre la clasificación profesional, manifiesta que han de estar todos los sindicatos en la Comisión, no únicamente los firmantes. Les parece perfecto la propuesta de la RD de abrir la Comisión a todos los sindicatos que forman parte del CE.

La RD manifiesta que ha entendido que CGT ha manifestado que hoy no, pero que, si se dieran los requisitos suficientes, CGT firmaría el convenio y pregunta cuáles son esos requisitos.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

CGT responde que los requisitos son que la empresa de respuesta a la necesidades de la plantilla, si la empresa aceptase su plataforma, podrían firmar el convenio hoy mismo.

La RD pregunta que si recogiendo todas las peticiones de su plataforma, CGT firmaría la clasificación profesional. Añade que las comisiones pueden ser de seguimiento o negociadoras, que mientras que haya una comisión negociadora que luego apruebe los acuerdos, no hay problema en trabajar en comisiones de seguimiento.

CGT responde que no, que no firmaría a día de hoy el cambio de clasificación profesional en Metro, lógicamente, ya que no hay ninguna propuesta solo desplazar esta negociación a otra mesa.

CIM, sobre las propuestas de la RD, solicita que esté reflejado en el texto de convenio el apartado de cambios organizativos igual que en el convenio 2016-2019, aunque la Dirección entienda que está cubierto con el derecho supletorio. En referencia a las condiciones económicas, hacemos referencia a nuestra plataforma y proponemos diferentes subidas de primas y pluses como serían los pluses festivo y festivo oficial entre otros. Sobre la propuesta de la Dirección de clasificación profesional, pregunta si la Dirección tiene la intención de aplicar la polivalencia funcional horizontal y/o vertical.

La RD responde que su propuesta de Clasificación Profesional claramente no tiene como objetivo aplicar una polivalencia funcional. Recuerda que no necesita pactar la Clasificación Profesional para aplicar la movilidad funcional que contempla el propio Estatuto de los Trabajadores. Insiste en que el objetivo es la revisión de las DPT de los diferentes colectivos y encuadrarlas en los grupos profesionales tal y como exige la ley. En cuanto a las primas y pluses, entiende que CIM propone no pactar un aumento lineal, puesto que la ley establece unos límites y no es posible pactar un 2,5% lineal y pactar además incrementos de primas o pluses. La RD no va a entrar en si el incremento ha de ser lineal, porcentual o si el porcentaje de incremento permitido se aplica en algunas primas y pluses concretos. La ley establece el incremento máximo de porcentaje de la masa salarial y, por encima de ese límite, la posibilidad de incremento ligado a productividad.

CIM manifiesta que hay fórmulas para que no haya pérdida económica aplicando incrementos en primas y pluses. Recuerdan que ya se ha hecho en anteriores convenios donde había limitaciones presupuestarias y se pactaron incrementos por encima de los marcados.

La RD responde que no es correcta la manifestación de CIM, y en caso de que se refieran a la prima PRL, recuerda que se negoció una prima variable. No ha habido en ningún convenio ningún incremento por encima del límite legal que no fuera variable y si no es así que lo manifiesten, y recuerda que, tal y como ya manifestó ayer, se está trabajando en una propuesta de variable.

CIM responde que, una parte se puede subir en primas como las que propone y otra parte buscando fórmulas para que las personas no pierdan poder adquisitivo, compensándolo en la prima de PRL.

La RD pregunta entonces si CIM está proponiendo destinar una parte del incremento máximo a conceptos de nómina y crear variables para poder superar las limitaciones legales establecidas en la LGPE.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

CIM responde que en su plataforma propone fórmulas viables donde se garantizan las subidas para que no haya pérdida de poder adquisitivo haciendo que la cantidad que resultaría de la subida lineal quede compensada.

La RD lee ese apartado de la plataforma del CIM y responde que no salen esas fórmulas a las que se refiere, y vuelve a insistir en que incrementar pluses y primas, implica que el incremento lineal o porcentual será de menor cantidad, porque el incremento de esos pluses y primas irían contra el porcentaje de incremento del límite legal. La RD reitera que la ley permite incrementos ligados a productividad para poder superar los límites establecidos en la LGPE. Cualquier incremento sobre de conceptos de nómina siempre va a ir contra el porcentaje máximo que marque la LGPE.

CPTC manifiesta que no es partidario de utilizar subterfugios para falsear el registro de un convenio colectivo, que es lo que ha entendido que decía SO, porque, tal y como lo ha propuesto, deja fuera la revisión de las funciones de muchas personas trabajadoras que están recogidas en diferentes plataformas de convenio. CPTC no aceptará dejarlas ahí, porque lo que se debe hacer es solventarla. Sobre el incremento salarial, pueden ser partidarios de que sea un incremento lineal como se hizo en el convenio de 2016 y en la prórroga del 2020-2022, pero se ha de encontrar la fórmula para que, durante la vigencia del convenio, algunas primas de actividad tengan su reconocimiento. Sobre la cláusula de cambios organizativos, le parecen correctas las aportaciones de UGT para que figuren conjuntamente en el articulado que hace referencia a la reforma laboral

UGT manifiesta que, sobre el incremento salarial, entienden que mientras exista un límite presupuestario, lo que más beneficia a las personas trabajadoras de FMB es el incremento lineal como se demostró en la prórroga. Han realizado un análisis y hasta cierto nivel salarial se benefician más las categorías base más bajas y por tanto estarían de acuerdo en que se realizara de manera línea el incremento para el año 2023, con la misma fórmula de cálculo que la actual. Cuando la LGPE deje unos márgenes más beneficiosos, estarían por incrementar otros conceptos retributivos de las tablas salariales, por ejemplo, el plus de nocturnidad que está congelado desde hace bastantes años y se debería actualizar. Sobre las fórmulas para poder aumentar dentro de los límites máximos, que está condicionado a ciertas premisas, estarían dispuestos a valorarlo siempre y cuando sea para toda la plantilla de FMB. Añade que, en convenios de empresas similares a la nuestra, se ha utilizado la revisión de los puestos de trabajo para poder tener incrementos. Respecto a las garantías laborales que han comentado, proponen que se quede en un único artículo quitando el condicionante que solo sea durante la vigencia del convenio. Sobre la clasificación profesional, lo que marca la ley es que debemos estar incluidos en grupos profesionales y, una vez cumplida esta condición, revisar todas aquellas DPT, incluyendo las funciones ejercidas en la actualidad. Manifiesta que en acta ha de constar que no va a implicar movilidad funcional tal y como ha manifestado la RD hace un rato.

La RD responde que la movilidad funcional está establecida en el ET, que es y siempre ha sido aplicable y que por ello no necesita pactar la clasificación profesional para aplicarla. La intención de la propuesta no es esa.

CGT manifiesta que la RD ha dicho que no es su intención aplicar la movilidad funcional y que está en el ET. Que la RD manifieste aquí que no es su intención es una cosa que no da garantía, y que se pacte una fórmula que garantice que no sucederá, es otra. La movilidad funcional ya está en el Estatuto, es cierto, pero también lo es que para aplicarla la empresa debe poder

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

justificar ciertos aspectos, en cambio, con los grupos profesionales la empresa es libre de aplicar la movilidad funcional dentro de los grupos de manera libre y sin necesidad de mutuo acuerdo.

SU manifiesta que por su parte han realizado consultas y, con las garantías debidas, entienden que se ha de llevar a cabo la clasificación profesional porque hay muchas reclamaciones de distintos colectivos en el ámbito del CE. Sobre los cambios organizativos, están de acuerdo con UGT en que se deje en un único artículo. Sobre los incrementos, manifiesta que se ha de hacer de manera lineal para compensar para toda la plantilla la pérdida de poder adquisitivo y después valorar otras alternativas para las primas y pluses concretos.

La RD manifiesta para terminar que no va a seguir respondiendo a la petición de algunas organizaciones sindicales de no cumplir la legalidad vigente en materia de clasificación profesional. Se tiene que hacer bien, en el marco legal correspondiente y bajo la premisa de buena fe negociadora por ambas partes.

La RD entrega una propuesta de incremento del FAS y una propuesta de incluir el acuerdo alcanzado de Jubilación Parcial del pasado día 3/1/2023, junto con dos disposiciones adicionales que recogen los 6 acuerdos firmados en la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad, así como los acuerdos de AT y BT del mes de septiembre, para anexarlos al convenio.

CIM solicita que en las propuestas que entrega la RD conste que son entregadas por la Dirección y, manifiesta que las aportaciones al FAS no son masa salarial y les parece insuficiente el importe que propone la RD de 5000€ por año, en nuestra plataforma pedimos aumentarla en 15.000€ por año de convenio.

La RD recuerda que, actualmente, en el FAS existe una deuda de 60.000€ por lo que la propuesta presentada le parece suficiente, y responde que modificará los anexos para que clarifiquen que son propuestas de la RD.

CGT manifiesta que en el FAS hay situaciones complicadas y su plataforma propone hacer un incremento de 60.000€ para 2023 y después 10.000€ cada año de vigencia.

SO manifiesta que recogen la documentación y en la próxima reunión harán sus aportaciones.

CCOO manifiesta que, como firmantes de todos los acuerdos que se han presentado para anexar, están de acuerdo a que se anexasen al convenio.

UGT manifiesta que sobre el FAS harán las consideraciones oportunas cuando lo hayan analizado y sobre los acuerdos de la CSPI, no ven problema en que estén anexados al convenio, los acuerdos de BT y AT en cuanto los acuerdos del plan de Igualdad entienden que no haría falta anexarlos ya que el propio plan de Igualdad ya tiene rango de convenio

SU manifiesta que no hay problema que se anexasen los acuerdos de la CSPI al convenio, así como los acuerdos de BT y AT. Sobre el FAS, analizarán la documentación y darán respuesta.

CPTC manifiesta que sobre el FAS darán su valoración en siguientes reuniones y que en su plataforma proponen un incremento anual de 7000€. Sobre incluir los acuerdos de la Comisión

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

de Seguimiento del Plan de Igualdad, Alta y Baja Tensión, como firmantes de los acuerdos les parece bien que se haga y además les parece bueno.

CGT manifiesta que, no entiende que se anexe a convenio acuerdos donde no se ha dado la posibilidad de firmar ni han podido en estar presentes durante las negociaciones todas las organizaciones sindicales, aunque no sea su caso. Pero que lo valorarán.

La RD aclara que no se ha negado la asistencia a ninguna organización sindical a ninguna Comisión, principalmente porque ninguna organización no firmante ha solicitado asistir, por ejemplo, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, los sindicatos no firmantes del Plan de Igualdad, CIM y SO, no han solicitado asistir a ninguna de las reuniones, y recuerda que, al contrario de lo que se ha manifestado por CGT, sindicatos no firmantes cuando lo han solicitado, han asistido a las Comisiones de seguimiento, por ejemplo, a las últimas reuniones de la CMiP del XXVI Convenio, asistieron SO y UTM, que no eran firmantes del convenio colectivo del 2016, pero lo solicitaron después de las elecciones del 2018

La RD solicita un receso para que se incorpore el director de Personal, Seguros y Compensaciones a la reunión.

Tras el receso, la RD pasa a dar respuesta a las preguntas planteadas por SO sobre un documento entregado en el acta 22 de la negociación del convenio colectivo anterior:

- El total de les despeses de personal de conveni en massa salarial és de 172.578.733,24 que comparada amb la documentació de la massa salarial del mateix any entregada en la negociació d'aquest conveni, no es la mateixa doncs és de 130.566.699,84.

La RD responde que en algún momento han figurado partidas que ahora, para respetar la normativa, no se pueden incluir. Añade que en el documento en el que SO avanzó las preguntas de hoy no figuraba ningún año ni fecha y no ha podido comprobar los datos. Se revisará la documentación entregada para realizar la comparativa y ver la variación.

- El total de la suma de dintre i fora de conveni dona un resultat de 193.802.325,83 que no té res a veure amb els 191.137.192,32 que apareixen a les auditories de Metro com a despeses total de personal.

La RD responde que, al no poner año en las preguntas enviadas no lo han podido comprobar.

- Per què es dispara la diferència entre les masses salarials i les despeses de personal a partir de l'any 2019 baixant fins i tot aquesta respecte a l'any 2018?

La RD responde que, sin mirar los números, no tiene sentido alguno y que deberá revisar el documento para poder dar respuesta.

- Per què uns anys i segons documentació es computa el vestuari i altres anys i documents, no? Any 2021 entregada recentment esta forà del concepte de massa salarial i en la lliurada anteriorment està inclosa.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

La RD manifiesta que ya dio respuesta en anteriores reuniones a que hay partidas que no son masa salarial en las documentaciones que se entregaron en negociaciones de convenio colectivo anteriores.

SO manifiesta que no entiende que esas partidas, como por ejemplo el vestuario o formación profesional, algunos años estén y otros años no y hace referencia a un dictamen de la abogacía general del estado con numero 59/09 del año 2009 donde deja muy claro que aspectos deben computar dentro de la masa salarial y que cuales no, esto no ha variado dentro de los diferentes presupuestos generales del estado.

La RD responde que el pago a proveedores del vestuario no se puede computar como masa salarial.

- Si tal com ens mostra el document lliurat el gener del 2021 sobre la massa salarial de conveni i fora de conveni al 2019, el total de la massa salarial de fora de conveni es de 21.223.592,59 i al 2020 aquesta es de 2.239.946,06 on estan els 18.983.646,53 restants de la massa salarial de fora de conveni?

La RD responde que todo el salario de las personas que se integraron en convenio está computado en la masa desde abril de 2020.

SO manifiesta que la documentación entregada en anteriores negociaciones no cuadra con las entregadas actualmente lo que nos supone tener todo este tipo de dudas y problemas al computar algo que debería ser muy claro

La RD responde que los datos de auditoria son los de referencia, y, juntamente con el documento de conciliación entregado en anteriores sesiones, se puede ver que lo entregado actualmente es correcto. Añade que realizará el ejercicio para el año 2019 para poder explicar mejor las diferencias.

SO solicita una certificación del ministerio de hacienda donde figure las masas salariales de 2020-2021-2022 y manifiesta sus dudas comparando entre años y recuerda que si la intención de la dirección es aplicar los aspectos que entiende nos pueden afectar a la plantilla de metro, pero recuerda que también compromete y obliga a la dirección en cumplir con aquellos aspectos legales de informes preceptivos a los organismos competentes y queremos saber si eso se ha hecho

La RD responde que sabiendo hoy a qué documento corresponden las preguntas y las fechas de las cifras que figuraban, analizará que partidas son aquellas que ya no figuran y dará respuesta.

CCOO manifiesta que no comparten el criterio que utiliza la RD, pero les gustaría saber sobre los incrementos de 2023 qué cantidad sería de manera lineal, aproximadamente.

La RD responde que, con la previsión de cierre, a falta de cerrar la masa salarial de 2022, se ha previsto que serán 158-159 millones y, utilizando el mismo método de cálculo, serían unos 995€ en salario base anual y casi 50€ por cuatrienio al año, siendo 60'93€ por paga en salario base y 3'05 por cuatrienio por paga. Advierte que todos estos datos son previsiones, puesto que no esta cerrada la masa salarial de 2022 todavía.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

La RD responde que de la tasa de reposición, teniendo en cuenta los contratos indefinidos realizados en 2022 y los planes de estabilización de plantilla realizados, todavía quedan 147. Para el 2023, aplicando el porcentaje del 120% de la LGPE en función de la diferencia entre bajas y altas, habría que sumar 147 que se arrastrarían del 2022.

CGT pregunta cómo se calcularon los aumentos lineales de 2022.

La RD responde que, sobre la masa salarial, se resta la antigüedad, al tener una regulación del 5% del salario base, que da una nueva masa salarial a la que se le aplican los porcentajes correspondientes y se divide entre las PMHs del año anterior.

CGT pregunta si siempre se ha calculado así.

La RD responde que desde que son aumentos lineales sí, anteriormente, como no eran lineales se aplicaban a las primas y conceptos determinados.

CGT pregunta sobre las diferencias entre dos documentos entregados, el de conciliación y el de gastos de personal.

La RD responde que lo mirará para dar respuesta. Añade que anteriormente hubo partidas que se han imputado en otros años, como una parte de la partida de los salarios de los fuera de convenio que se imputó un año que no correspondía y se asumió ese error, ya se explicó.

CGT solicita que conste en acta cómo se calcula el incremento.

La RD responde que así será y que no discutirá más sobre lo que aplica según la normativa de la LGPE, y añade que el 26/05/2022 envió un escrito informativo al CE sobre el plan de estabilización para poder incrementar tasa de reposición.

UGT manifiesta que, si la tasa de reposición es de 147 positiva, no entiende porqué hay servicios que tienen pendiente cobertura de plaza, como es el caso de puerta cocheras u otros departamentos. Propone, que, aprovechando que en estas dos últimas reuniones se ha avanzado bastante, se deberían realizar 2 reuniones de convenio a la semana y continuar a este ritmo.

CPTC manifiesta que, por su parte, no hay problema en realizar dos reuniones a la semana.

CCOO manifiesta que no hay problema en realizar 2, 3, 4, 5, 6 o 7 días a la semana si es necesario.

CGT manifiesta que no hay problema en reunirse todo el tiempo que haga falta para negociar todos aquellos temas que hacen falta negociar, como por ejemplo el teletrabajo o las DPT.

La RD pregunta a CGT si está de acuerdo en negociar el sistema de clasificación profesional en esta comisión negociadora y el teletrabajo.

CGT responde que no es eso a lo que se refieren, sino a que, aumentando el número de días a la semana de reuniones de negociación, se pueden abordar todos los temas de convenio sin necesidad de dejar temas a comisiones de seguimiento que se reúnan una vez firmado ya el convenio.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 8

CIM manifiesta que no hay problema en realizar más reuniones, y puestos a hablar de cobertura de plantilla pendiente, también faltan coberturas de ACIs ya que han habido bajas últimamente.

La RD responde que no hay problema en realizar reuniones extraordinarias los lunes, pero se reserva el derecho a suspender este segundo día de reunión si no hay voluntad de negociación real.

CGT manifiesta que, si no ve voluntad por parte de la dirección en negociar, también se reservan el derecho a suspender.

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 14.15 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el lunes 23 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