

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL-LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

Dia: 23 de gener de 2023

Lloc: Guinardó

Persones assistents

En representació de la Direcció (en endavant, l'RD):

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

En representació de les persones treballadores (en endavant, l'RT):

Per CIM: Alberto Vázquez, Aitor Domingo i Santiago Aguilar.
Assessors/ores: Javier Sánchez.
Per UGT: Sergio Hernández i Gabriel Benito.
Assessors/ores: Jorge Gómez i Amada Álvarez.
Per CGT: Aitor García i Ángel Muñoz.
Assessors/ores: M^a Cruz Álvarez i Jaime Gracia.
Per CCOO: Marc Giménez i Marc Pous.
Assessors/ores: Estela Capón i Mónica Benito.
Per CPTC: Sara Ribas i Plàcid Escobar.
Assessors/ores: Martín Villanueva i Dolores Llonch.
Per SO: Ángel J. González.
Assessors/ores: Rebeca García
Per SU: Vanesa Rodríguez.
Assessors/ores: Mercedes Portolés i Xus Carrasco.

Secretari d'actes: Jose Miguel Isidoro.

Com a qüestió prèvia, CIM manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Santiago Aguilar.

Com a qüestió prèvia, CGT manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular David Monje.

Com a qüestió prèvia, CCOO manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Marc Pous.

Es passa a signar de l'acta de la reunió anterior.

L'RD inicia la reunió i indica que ha inclòs en les propostes de la reunió del dia 16/01 algunes de les aportacions de les diferents organitzacions sindicals i lliura modificats els aspectes generals, les condicions econòmiques i la classificació professional.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

SO manifesta: "Sobre la proposta lliurada per l'RD sobre el FAS a la reunió passada i d'acord amb les dades de les diferents masses salarials lliurades en aquesta negociació, i en anteriors, aquest sindicat vol fer una proposta molt concreta. Entenem que la massa salarial es pot transformar, però sens dubte mai destruir-se o perdre's, com és el cas del BUS de Zona Franca. És un concepte de massa salarial que en l'últim còmput d'any sencer, el 2019, estava a 50.000 euros, i creiem que s'ha de rescatar per engrossir els comptes del FAS. Aquesta destinació ha de ser amb caràcter retroactiu a 1 de gener de 2020, per, d'aquesta manera, sufragar el deute actual del FAS i quedar com a fons permanent anual del FAS, a part de les aportacions que s'acordin en aquesta taula negociadora per a aquest conveni. No recuperar les quantitats abonades seria per a nosaltres començar la negociació perdent massa salarial, cosa a la qual no estem disposats, i esperem que aquesta proposta sigui compartida per totes les seccions sindicals de la taula negociadora de conveni."

L'RD respon que el pagament d'una contractació d'un servei extern, com el lloguer d'autocars per al trasllat de personal a les oficines de Zona Franca no és massa salarial.

SO manifesta que entén que aquest import ha d'anar al FAS i que continua sense entendre com conceptes que en negociacions anteriors sí que entraven dins la massa salarial ara no només no hi consten, sinó que desapareixen. Afegeix que els pagaments a un proveïdor extern poden incloure's dins la massa, com passa amb els lots de Nadal, que en la documentació que s'ha aportat sí que hi apareixen com a conceptes per quantificar dins la massa salarial.

L'RD respon que recull la proposta i recorda que ja ha explicat en reunions anteriors que fa anys els conceptes que es consideraven massa salarial eren uns i avui no és així, per exemple, les quotes a la Seguretat Social, el pagament a proveïdors d'un servei extern com el bus exprés i el vestuari, que són despeses de personal, no salari. L'RD manifesta que ja fa mesos que hi ha connexió de metro a la Zona Franca; per tant, mantenir aquesta contractació externa és una despesa innecessària com a empresa i poc justificable, i més tenint en compte les últimes dades d'ús del BUS EXPRES.

SO manifesta que hi ha un dictamen de l'Advocacia de l'Estat de l'any 2009 de com es calcula la massa salarial, en conceptes salarials i extrasalarials, excloses les cotitzacions a la SS i les indemnitzacions, que es repeteix la mateixa llei literalment en tots i cadascun dels LGPE fins ara, inclosos els del 2023.

L'RD manifesta que intentarà aportar documentació que aclareixi què no es considera massa salarial per a més tranquil·litat de les organitzacions sindicals, malgrat que ja es va aportar un

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

document de conciliació sobre el tema. Afegeix que es valorarà la proposta d'aportació al FAS i analitzarà, en tot cas, el funcionament del FAS, que ha tancat l'any amb un avenç de 60.000 € de les aportacions del 2023.

SO manifesta: "Sobre la proposta d'incloure tots els acords assolits en la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat en aquest conveni, hem de manifestar que aquest sindicat sempre assumeix el que signa i la direcció coneix la nostra posició legal sobre els acords assolits en el si de la comissió de seguiment esmentada. Aquesta posició continua immutable i assessorada pel nostre gabinet jurídic si es persisteix en la idea de continuar tractant temes organitzatius de negociació col·lectiva a través d'aquesta. Per acabar, d'acord amb l'RD 6/2019 sobre plans d'igualtat, manifestem que ens és molt difícil de comprendre que se'ns proposi incloure sis acords de caràcter organitzatiu assolits en el si de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat quan aquest pla es va signar el 7 de juny i l'inici de registre del Pla d'igualtat es fa el 29 de novembre de 2022. És a dir, només un dels acords assolits, el del 2 de desembre de 2022, es trobaria dins l'inici de legalització d'aquest pla, que encara ni s'ha publicat, segons el REGCON, i només consta com a "tramitat"."

L'RD respon que el Pla d'igualtat està registrat correctament i té la comunicació oficial del Departament de Treball corresponent.

SO demana una aturada.

Després de l'aturada, l'RD lliura a totes les organitzacions sindicals la notificació de la resolució del registre del Pla d'igualtat d'FMB, SA, de data 29/11/2022, emesa pel Departament d'Empresa i Treball, que s'adjunta a l'acta. L'RD recorda que tots els acords assolits en comissions de seguiment o en comissions de treball que s'elevin a una comissió negociadora són vàlids, tal com ja va manifestar a la reunió anterior. Afegeix que SO hi pot exercir en contra les accions legals que consideri, que s'han de dirimir al fòrum que correspongui. L'RD recorda que la decisió de dues organitzacions sindicals de no signar el Pla d'igualtat la van prendre lliurement aquestes organitzacions, i que la no assistència a la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat també ha estat voluntària, ja que, encara que està formada pels signants del Pla d'igualtat, torna a recordar que mai no s'ha denegat l'assistència a aquestes reunions a cap organització sindical, principalment perquè no ho han demanat.

SO manifesta que el que ha lliurat l'RD sobre el registre del Pla d'igualtat és el que ha manifestat, i el mateix que apareix al web del REGCON que ha consultat, que està en tràmit, i entén que, segons les dates del registre que apareix a la documentació que ha lliurat l'RD, en què consta

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

“comunicació d’inscripció sense publicació”, només l’acord del permís oncològic entraria dins el període d’inscripció, ja que aquest pla es va signar el 7 de juny de 2022.

L’RD, perquè quedi més clar, llegeix en veu alta la notificació de la resolució del Departament de Treball que comunica el registre del Pla d’igualtat de metro al REGCON (Registre de convenis), que acaba de lliurar a totes les organitzacions sindicals, perquè no hi hagi dubtes sobre la legalitat del Pla d’igualtat que s’ha signat, i reitera que SO pot presentar accions legals contra els acords signats en la CSPI si ho considera oportú, però manifesta que la proposta d’adjuntar-los al cos del conveni continua vigent i demana a la resta d’organitzacions sindicals que es pronunciïn en aquest sentit.

SO respon que no ha manifestat que no hi estigui d’acord, sinó que li és molt difícil de comprendre que, amb el Pla d’igualtat en situació de tràmit de registre, s’hagi arribat a acords en la CSPI, i manifesta que tots aquests acords s’han d’assolir en la Comissió Negociadora de Conveni.

L’RD respon que no és responsable de la correspondència entre les notificacions del Departament de Treball i el manteniment o el funcionament del seu web, però que abans de fer determinades manifestacions es poden fer consultes aclaridores. Afegeix que l’RD proposa una manera diferent de treballar. S’ha demostrat que es pot treballar en comissions de seguiment i no només en la Comissió de Negociació de Conveni, sempre que els acords s’elevin i es validin en la Comissió Negociadora, i recorda que també hi ha la Comissió Negociadora del Pla d’igualtat. Es pot negociar amb el CE i no cal esperar de conveni a conveni. D’altra banda, reflexiona que mantenir una Comissió Negociadora de Conveni oberta durant molt temps per abordar, per exemple, els treballs de revisió dels més de 800 llocs de treball existents a FMB no té gaire sentit, i per això ha proposat maneres de treballar aquests temes.

SO manifesta que els acords d’UMEAT i BT són acords assolits amb una majoria del comitè d’empresa i que ja va raonar per què no els va signar. Manifesta que són acords avalats legalment, ja que per això hi ha les majories de qualsevol negociació col·lectiva, però que no arriba a comprendre que es vulgui que s’incloguin al conveni i que, si és el cas, vista la redacció i l’entrada en vigor durant la negociació d’aquest conveni, pregunta de quina manera es gestionarà el tema econòmic associat a aquests acords amb el compliment de l’LGPE.

L’RD respon que, tal com es va pactar, entraran en vigor al juny o quan se signi el conveni, el que es produeixi abans. I que ja va contestar en una reunió anterior a la mateixa qüestió plantejada per una altra secció sindical i va explicar que l’LGPE ja preveu aquesta situació, i aquests increments no impacten contra el 2,5 %.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

SO manifesta que està en disposició d'aportar una proposta sobre el pacte euro quan es tracti i sobre la jubilació parcial. Hi ha una majoria sindical més que qualificada sobre aquest acord assolit en la negociació de conveni, per la qual cosa, lògicament, s'hi ha d'annexar, tot i no ser signants de l'acord per les raons que ja va explicar.

UGT manifesta, en nom d'UGT-CCOO-CPTC-SU, que, sobre el que es va tractar la setmana passada de refundre els articles de reforma laboral i canvis organitzatius, passa una proposta de text per annexar a l'acta:

Garanties laborals

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, l'empresa es compromet i s'obliga a garantir el drets de les persones treballadores d'acord amb els convenis col·lectius, els pactes, els laudes i la normativa aplicable, inclòs l'article 12, "Canvis organitzatius", del XXVI Conveni Col·lectiu.

Així mateix, durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, i fins que se signi el conveni col·lectiu següent, l'empresa es compromet i s'obliga a garantir els drets i les millores per a les persones treballadores que puguin reconèixer disposicions legals.

Aclareix que, segons el que va manifestar una organització sindical a la reunió anterior, va manifestar que no tenia cap problema que s'incloguessin els acords de la CSPI al conveni col·lectiu, però que ara sí que considera necessari que s'hi incloguin, en veure'n les intencions.

CPTC manifesta que ja ho va dir a la reunió anterior, que la inclusió d'aquests acords li semblava bé i li semblava una cosa bona; no monopolitzarà la reunió parlant sobre un tema que ja hauria d'estar tancat.

CCOO manifesta que ja va dir que estava d'acord a incloure els acords al conveni col·lectiu.

SU manifesta que ja ho va dir a l'acta anterior, que està totalment d'acord que els acords s'annexin al conveni col·lectiu.

CCOO demana una aturada per revisar les modificacions als documents que s'han lliurat.

Després de l'aturada CCOO manifesta, respecte al document que s'ha presentat amb els increments salarials, que respecte al text dels anys següents vol que es reculli la revisió i la

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

valoració de conceptes salarials com els plusos festius i oficials, la nocturnitat, les primes d'activitat etc., i que una vegada tingui coneixement si hi ha o no limitació als increments, es decideixi com s'han de fer els increments salarials per a la plantilla. Així mateix, com ja s'ha esmentat, i, a més, està publicat al BOE, que hi ha partides econòmiques que es poden pactar en productivitat, com ja es va fer el 2016 amb la formació PRL i que en la pròrroga de conveni ja es va consolidar com una prima fixa, entén que aquesta fórmula permet apujar el salari anual sense anar contra massa, com ho indica el BOE ho avala, i, per tant, vol més increments salarials. Sobre la classificació, li sembla bé el text plantejat per l'RD, ja que hi veu reflectida la responsabilitat legal penal, que és una petició de CCOO. Així mateix, no s'hi recull la formació del personal de nou ingrés, una funció que totes les persones treballadores fan de manera no remunerada i que entén que s'ha d'incloure en les DLT, i amb això resoldre la falta de formació que hi ha en molts llocs de treball: des de CCOO no estan d'acord amb la formació en OMBRA, com ha manifestat reiteradament, i, per tant, continuarà treballant perquè aquest punt quedi reflectit en totes les DLT, ja que és una funció que es fa i que ha de tenir el reconeixement salarial corresponent i una regulació pròpia. Creu i per això una de les apostes de CCOO són les VPT i la seva posada en marxa de la comissió permetrà traslladar cadascuna de les peticions dels diferents col·lectius que han estat recollides pel comitè d'empresa i assumides per CCOO en aquesta negociació de conveni. A més, també hi veu recollit que s'iniciï per les categories bases de cada àrea. Quant als grups professionals i la mobilitat funcional, tant vertical com horitzontal, CCOO deixa ben clar que, malgrat que la direcció ja ha manifestat que no té la intenció d'aplicar aquesta mobilitat, vol que consti a l'acta una altra vegada, encara que sigui redundant, que cap lloc de treball amb la seva DLT pròpia no farà funcions d'altres llocs de treball. Vol que la plantilla entengui perfectament que aquest no serà l'objectiu de la negociació. Ja veu plasmades al document garanties perquè no hi hagi dobles escales salarials o que s'abaixin els salaris. Respecte al teletreball, el text i la proposta que s'han presentat no li agrada. L'empresa no presenta una proposta de teletreball adequada, ja que no supera el 30 % de la jornada laboral anual.

Com a CCOO entenen que hi ha llocs de treball que actualment ja fan teletreball i, per tant, s'han de mantenir i ampliar, com ara el servei de salut laboral per als dies que només fan tasques administratives, sense atenció a les persones de manera presencial. A més, s'ha d'analitzar quins llocs de treball poden fer teletreball.

Per tant, per a CCOO s'ha de regular al 30 % de la jornada anual com a mínim i, a més, s'ha d'ampliar aquest percentatge. Així mateix, també demana que la comissió mixta de desenvolupament i aplicació pugui avaluar-ne el funcionament per anar millorant i ampliant els percentatges i els col·lectius que puguin ser susceptibles de teletreballar. A més, indica que han de quedar reflectides les garanties de formació, promoció i tot el que s'articuli per llei, article 13 de l'ET i Llei 10/2021, de 9 de juliol, que protegeix les persones treballadores en aquesta modalitat de teletreball.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

També volem recordar que per a les persones treballadores que puguin fer teletreball l'aplicació del pacte euro sigui de total eficàcia i aplicació.

Sobre el FAS, CCOO demana que el "deute de 60.000 euros" quedi saldat i d'aquesta manera, juntament amb la nova regulació ja existent del reglament del FAS, pugui resoldre les necessitats d'ajuda social que té la plantilla. Sobre la modificació del pacte euro, ja ho va manifestar a la reunió anterior, i entén que és bo ampliar els temps a la normativa vigent, però també vol que quedi ben clar que en situació de còmput negatiu s'han d'ampliar els temps, i que quedi ben clar per a la situació d'IT, permisos o llicències, tot i que ja sap que actualment es fa, però que aquesta modificació no condueixi a situacions confuses.

L'RD recorda que va avançar que treballava en una proposta de variable lligat a productivitat que respecta el marc legal vigent, i avui la presentarà. Sobre la classificació professional, aquesta sol·licitud de la formació és un aspecte que s'ha de valorar, ja que hi ha DPT que tenen la formació reconeguda i d'altres que no, i s'ha de revisar. Sobre les garanties de la no aplicació de la mobilitat funcional, reitera que no és l'objectiu de la classificació professional aplicar la mobilitat funcional. Recorda que la mobilitat funcional és aplicable sempre perquè està establerta a l'Estatut dels Treballadors, amb els requisits i les garanties que s'hi determinen, i que no renunciarà a aquesta facultat, però que no necessita pactar la classificació per a això i que el pas de categories a grups no té aquest objectiu. Totes les parts coneixen la situació de les DPT i la legislació vigent que obliga el pas a grups, i per això l'RD proposa la creació de la comissió per tractar aquest tema amb el detall que requereix. Afegeix que té en compte el que s'ha manifestat aquests dies i que buscarà un redactat adequat en aquest sentit.

CCOO respon que no demana la renúncia d'un dret, sinó que quedi clar que no es produiran casos de mobilitat funcional.

L'RD respon que donarà resposta sobre el teletreball a la reunió següent, si és possible. Sobre l'aplicació del pacte euro, si es negocia el teletreball o el treball a distància, s'haurà d'adequar, ja que el pacte euro exigeix unes hores de presencialitat obligatòria cada dia de la setmana i això ja no seria possible, i sobre el FAS farà una valoració de les propostes.

CGT manifesta, sobre la modificació del pacte euro, que considera que el còmput negatiu s'hauria d'ampliar, perquè costa recuperar hores en casos d'IT, permisos, etc. Ampliar en cas de còmput positiu 4 mesos i en cas de còmput negatiu passar a 7 dies hàbils, com a mínim. Sobre el teletreball, seria de millor aplicació el treball a distància, i demana la creació d'un contingent de dies anuals per a persones treballadores i proposa que sigui de tres dies setmanals. Sobre la proposta, no faria falta la part de prova pilot, ja que ja han passat dos anys en aquesta situació

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

i la implantació ja estaria feta. Sobre el lloc designat per fer teletreball, proposa que es pugui recollir una segona residència. Sobre que sigui un dia prefixat, li agradaria que continués sent com fins ara, pactar-ho amb la direcció.

L'RD respon que el que es proposa és un dia de teletreball prefixat amb la direcció, i que els departaments han d'organitzar el treball coneixent prèviament quines persones treballaran presencialment i quines no i en quins dies. Si no és així, l'organització del treball no és viable.

CGT matisa que cal establir uns límits de com a màxim tres dies setmanals.

L'RD respon que valorarà la proposta, però que fins ara s'ha estat en una situació determinada i ara s'ha de recordar al conveni com es procedirà d'ara endavant, i cal ser prudent inicialment.

CGT, sobre el redactat de l'RD de l'ús dels equips, demana que s'aclareixi què és un mal ús, i no veu correcte restringir l'ús de l'equip fora de l'horari de treball.

L'RD respon que es refereixen a un ús que no sigui per a les funcions del lloc de treball.

CGT manifesta que li agradaria que s'ampliés a tots els col·lectius la possibilitat de fer la formació teòrica en la modalitat de treball a distància.

L'RD pregunta si la proposta de la formació és per a col·lectius que avui dia no teletreballen.

CGT respon que sí.

CGT manifesta que ha de consultar amb la seva AJ la proposta d'annexar al conveni els acords de les CSPI i d'UMEAT i BT, però que si s'hi incorporen hi hauria d'haver la possibilitat que qualsevol de les parts pugui fer propostes de millora si ho considera oportú.

L'RD respon que no reobrirà acords signats, perquè, en tot cas, les organitzacions sindicals que no han participat en la negociació ho han fet voluntàriament, sense cap impediment de cap de les parts. L'RD no renegociarà res ja signat.

CGT manifesta que la classificació professional, per la importància i l'afectació que té per a la plantilla de metro, s'ha de negociar en la comissió de conveni col·lectiu, i per això no té cap inconvenient a dedicar el temps que calgui a la negociació. Si, malgrat tot, s'aprovés fer la comissió, ha d'estar formada per totes les organitzacions sindicals que componen el CE, com ja

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL-LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

va manifestar la setmana passada, ja que si no fos així seria frau de llei. Per això, demana que se'n modifiqui el redactat i s'hi posi que, si es creés aquesta comissió, ha d'estar formada per totes les organitzacions sindicals amb representació al CE, ja que, com ja va manifestar l'RD la setmana passada, no tenia inconvenient a modificar-lo.

L'RD respon que no seria frau de llei, ja que és completament lícit treballar en comissions de seguiment, sempre que el resultat s'elevi a una comissió negociadora. L'RD assenyala que, per les manifestacions d'algunes organitzacions sindicals, sembla que ja han decidit que no signaran el conveni que es negocia, i que, en tot cas, serà la Comissió Negociadora la que decideixi qui serà part de la comissió de classificació professional. L'RD aclareix que no farà avançaments d'incrementos salarials no signats al conveni, ni esborranys de contractació que s'apliquin abans de la signatura. Primer s'ha de signar un conveni i després continuar treballant, per exemple, en una comissió de treball, o en CMP, i aquesta és la manera més ràpida i eficaç. La classificació professional és una tasca ingent per assumir-la en la Comissió Negociadora de Conveni.

CGT respon que la seva AJ no comparteix que no sigui frau de llei, no està d'acord que es negociï la classificació professional i recorda que és una proposta de l'empresa.

L'RD manifesta que només ha proposat dos aspectes en aquesta negociació i que podria desistir de la proposta de pactar el règim disciplinari, la qual cosa és un error per a ambdues parts perquè ha d'estar negociat, com ho està en la resta d'empreses de tots els sectors, però que no desistirà de la classificació professional, perquè és més que necessària.

CIM manifesta que en els punts generals de conveni continua reclamant que aparegui el de canvis organitzatius. Com que sobre aquest punt hi ha hagut una aportació de quatre sindicats que desconeixia, revisarà el redactat que s'ha presentat per poder valorar-lo. Sobre els increments salarials, continua manifestant el mateix que a l'acta núm. 8.

L'RD torna a demanar aclariments sobre la posició de CIM sobre l'aplicació dels increments.

CIM respon que la que marca la seva plataforma.

L'RD pregunta a CIM i a CGT quina és la manera que diuen que coneixen per incrementar els salaris molt per sobre del que marca l'LGPE.

Sobre el teletreball, CIM manifesta que li continua semblant una proposta insuficient i proposa que qualsevol regulació sobre el teletreball inclogui una clàusula de garanties sobre els llocs de

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

treball com la que es va signar entre ambdues parts a l'apartat T-Mobilitat del conveni 2016-2019. Sobre el FAS, demana que en aquest conveni es faci una aportació inicial igual que l'aportació que es va fer al conveni 2016-2019, però que la quantitat ha de ser la quantitat que ha indicat l'RD que té de deute el FAS i a partir d'allí es negociï una aportació per any de conveni. Sobre les diferents comissions de treball, manifesta que la seva plataforma comporta millores per a diferents categories de metro i que, per tant, entén que s'ha de negociar a la taula negociadora de conveni col·lectiu. Sobre els acords de la CSPI, consultarà amb la seva AJ què considera sobre aquest punt.

L'RD reitera que en cap moment no ha dit que la negociació col·lectiva hagi d'anar a la comissió de classificació professional, que per a alguna cosa hi ha les taules negociadores, planteja una revisió de les DPT conjunta. L'RD pregunta si les parts estan d'acord en la manera d'aplicar els increments salarials, si de manera lineal o percentual.

CGT manifesta que no està d'acord amb les pujades salarials que proposa l'RD. Però si que està d'acord que la pujada ha de ser lineal.

SU manifesta que l'increment del 2,5 % s'ha de fer de manera lineal, però que falta part de les fórmules per fer increments dins la normativa vigent. Sobre el FAS, considera que és insuficient i que s'ha de sufragar el dèficit actual i després pactar la quantitat anual. Sobre la classificació, s'ha de fer algun tipus de text que deixi clar a la plantilla que la mobilitat funcional no és l'objectiu d'aquesta classificació professional, i s'ha d'incloure la formació, ja que hi ha molts llocs que la fan i no està recollida en les DPT.

UGT manifesta que, sobre les condicions econòmiques per al 2023, li sembla correcte que sigui lineal, però tenint en compte les fórmules que permetin uns increments superiors dins la legalitat. Per als anys següents, una vegada recuperada la pèrdua de poder adquisitiu, es podria fer com en el conveni 2016-2019, anys de pujades lineals i altres de percentuals. Sobre la classificació professional, s'ha inclòs una modificació demanada per la part social i faltaria algun articulat que permetés a la part social passar a un altre escenari si no se'n compleixen les pretensions. Sobre les peticions de valoració dels llocs de treball, es revisen totes les funcions i les seves responsabilitats, o això entén UGT que es valorarà. Recorda que al CE hi ha prop de 20 peticions de revisió de llocs de treball, i es tardarien anys a fer-les en la Comissió Negociadora de Conveni Col·lectiu. Creu que és una tasca que s'ha de fer, però amb unes garanties per poder gestionar-ho. Afegeix que aquestes garanties també hi han de ser per l'aplicació de les 35 hores setmanals. Com a sindicat signant d'un acord marc que en tracta l'aplicació, entén que ha de tenir unes

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

garanties. Sobre el teletreball, no s'ha modificat res respecte a les reunions anteriors, però un únic dia no és totalment insuficient i és el que ja s'ha estat fent durant dos anys.

CCOO demana una aturada.

Després de l'aturada CCOO manifesta que, com a reflexió, hi ha diverses coses que li semblen estranyes i no entén algunes manifestacions. No entén que acords que s'han assolit es puguin renegociar, no entén si va en línia de desvirtuar el Pla d'igualtat o la comissió de seguiment del pla. Li sembla estrany que ara hi hagi un interès que sobre aquests acords assolits una de les parts signants plantegi incorporar-los com a renegociació, bàsicament perquè en aquestes comissions de seguiment la participació és lliure i voluntària i no se n'ha exclòs ningú.

CPTC manifesta que, sobre les condicions econòmiques, torna a repetir que la llei permet altres increments que no són en la proposta i entén que s'han de presentar, i llavors ho valorarà. Sobre la classificació professional, ja li semblen bé algunes de les modificacions que s'han fet, com ara la de totes les DPT en lloc d'algunes, ja que s'ha d'aturar el problema al més aviat possible. Entén que cap organització sindical no hauria de dilatar *sine die* les valoracions de les DPT de les persones treballadores que fan funcions que no s'hi recullen i per les quals no se les paga. Li sembla correcte que aparegui la garantia de no disminució salarial o doble escala. Sobre la manifestació de CGT de renegociar els acords per part dels sindicats que no els han signat, CPTC no hi està d'acord, perquè durant la negociació del Pla d'igualtat tots els sindicats eren conscients de les conseqüències de signar-lo o no, i ningú no s'hi va mostrar en contra. Seria com si ara CPTC demanés renegociar el conveni de 1982 perquè no el van signar.

SO manifesta que, sobre els aspectes generals, va demanar a l'acta número 7 que tot el paràgraf de canvis organitzatius estigués íntegrament inclòs. Sobre les condicions econòmiques, respon que ha de ser lineal. Sobre la comissió de classificació, està d'acord amb CGT sobre la composició, i indica que ja ho va manifestar a l'acta número 8, on també recorda que a TB la componen tots els sindicats, no només els signants.

L'RD recorda que va dir que no veia cap problema a modificar el paràgraf.

SO manifesta que falta incloure la modificació del Reial decret 06/2019, que modifica un article de la classificació professional, perquè no hi hagi cap problema legal. Pregunta sobre la polivalència i la mobilitat funcional. L'Estatut articula que s'ha d'acordar entre les parts; en cas contrari, no existeix. Pregunta que, si la Direcció no renegocia el que ha pactat, tal com ha manifestat anteriorment, no es renegociarà l'acord de l'amiant que tenen a la seva plataforma.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

L'RD respon que coneix el que demana i recorda que aquest aspecte està judicialitzat actualment. Recorda que l'acord de l'amiant el recull l'acord dels cinc punts del 23/04/2021 i que aquest punt és més que correcte i no veu que s'hagi de renegociar.

CGT manifesta que, com que s'amplien els temes, s'hauria d'elaborar un ordre del dia, i demana modificar la reunió del 30/01 perquè té la seva assemblea de final de mes.

L'RD respon que ho mirarà, que demà donarà una resposta sobre la data, però recorda que tots estan movent les agendes per fer possibles aquestes reunions, que l'RD està deixant d'assistir a altres reunions per assistir a la taula negociadora per la importància que té.

CGT manifesta que pot entendre que ni l'RD ni alguns sindicats o seccions sindicals no vulguin modificar alguns acords. Recorda que no seria la primera vegada que s'han millorat acords que ja estaven pactats i que qualsevol millora és bona per a la plantilla.

L'RD respon que això no és el que ha manifestat CGT anteriorment, sinó que s'annexarien si les organitzacions sindicals que no han estat part en la negociació hi poden fer aportacions una vegada signats.

CGT respon que no s'ha manifestat respecte d'annexar-ho, sinó que farà la consulta a la seva AJ, però creu que hi hauria d'haver la possibilitat de fer propostes de millora, si es fa.

L'RD respon que, aleshores, primer facin les consultes jurídiques pertinents i una vegada fetes proposin i donin resposta a les propostes plantejades. Afegeix que estaria bé conèixer el posicionament sobre això de SO i CIM, que no s'han pronunciat, si tenen la intenció i proposen adherir-se al Pla d'igualtat ja signat.

CCOO manifesta que no acaba d'entendre i li sorprèn molt que organitzacions sindicals no sàpiguen on es negocien les coses. Manifesta que tant de bo s'haguessin tingut aquestes propostes en la negociació del Pla d'igualtat, que només n'hi va haver una de negociar el règim disciplinari amb l'RD. Pregunta quin problema hi ha a annexar al conveni els acords assolits en la CSPI.

L'RD lliura dues propostes: Variable de productivitat i disminució de la jornada laboral fins a arribar a les 35 hores. La proposta de la prima de productivitat recorda la de l'empresa TB perquè

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

és idèntica, i recorda que a TB l'ha signat gairebé la totalitat del CE i funciona en l'actualitat. És una proposta d'increment que supera el 2,5 %, i dins el marc legal.

UGT manifesta que el que faci TB no té res a veure amb el que es fa al metro, són empreses diferents. El que caracteritza el metro és que mai no han acceptat una variable d'absentisme en cap prima. Afegeix que els sembla insuficient i, a més, ha de desaparèixer el punt d'absentisme. Si aquest és el criteri que farà servir l'RD per fer un increment salarial no entrarà a valorar-ho, es poden buscar alternatives que no tinguin a veure amb l'absentisme. UGT no serà el primer a acceptar una prima lligada a l'absentisme.

CCOO pregunta, sobre la prima de productivitat, si és cert que va lligada a l'absentisme. L'actitud de CCOO sobre pactar primes d'absentisme continua sent la mateixa, no pactarà primes d'absentisme. Si es vol millorar l'absentisme, s'ha de negociar al CSS, i millorar horaris i descansos, com, per exemple, el personal que té horari nocturn, com en formacions. CCOO no pactarà cap prima de productivitat que inclogui l'absentisme. Respecte a la jornada anual, només es remetran a l'acord marc, que estableix la negociació per a la implementació, on es retiren totes les mesures legals per a l'aplicació, no entraran en un estudi, sinó en una negociació per arribar a l'objectiu de les 35 hores. D'aquesta manera es podrà entrar en negociacions de millores de calendaris, dies festius, etc. Tot això provocarà un augment en les necessitats de contractació.

L'RD respon que no hi ha res d'estrany a lligar un variable de productivitat a l'absentisme, de fet, és el més normal, i que és clar que hi ha un problema d'absentisme que tots coneixem.

CGT manifesta que hi ha altres fórmules de fer increments salarials i que no negociarà res que tingui a veure amb l'absentisme. Si hi ha una problemàtica sobre l'absentisme, l'empresa ho ha de valorar, i no pas fer un xantatge a la plantilla amb aquest tema.

L'RD respon que no és de cap manera un xantatge, que sí que és un variable, i insta CGT que ho preguntin a CGT-TB, perquè va signar aquesta mateixa proposta a l'octubre. Afegeix que, fins ara, ningú no ha aportat cap proposta sobre com fer un increment superior al 2,5 %, encara que l'RD ho ha demanat diverses vegades. I aclareix que en cap moment no s'han posat en dubte els motius d'absentisme. Únicament es presenta un increment de productivitat en què part de l'abonament va lligat a l'absentisme.

SO manifesta, sobre les 35 hores, que li costa entendre'n el redactat i que s'aclareixi l'escrit que ha presentat l'RD sobre la jornada anual, ja que és totalment equívoc i de difícil aplicació temporal. No es negarà a negociar les 35 hores, ja que entén que com que és l'única part positiva aplicable

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

s'ha de negociar i aplicar en aquest conveni, però no entrarà en temes de productivitat lligada a l'absentisme, i pregunta si l'RD no va dir que hi havia una via mitjançant la classificació professional. No entrarà a discutir res que vingui determinat per l'ICSS, com són les incapacitats temporals. Per a aquest sindicat, aquesta mena de variables i conceptes lligats a l'absentisme és el que fa d'aquest Estat el país europeu amb més precarietat laboral, i l'RD, amb aquesta proposta, sembla que segueix aquesta línia.

SU manifesta que, respecte al variable de productivitat, no entrarà a negociar res lligat a l'absentisme. S'ha de fer una prima de productivitat, però que en cap cas no vagi lligada a l'absentisme. Quant a la jornada anual, està d'acord a arribar a les 35 hores setmanals, es tracta d'una reivindicació històrica, i ha de ser durant la vigència del conveni mitjançant una comissió. Com a mostra de bona fe negociadora, primer caldria parlar de reducció de jornada.

CPTC manifesta que no parlarà de vincular una part del salari de la plantilla de metro a l'absentisme. Ja sap que la llei diu que cal vincular els increments addicionals a la productivitat, però no obliga a lligar-ho a l'absentisme. Entén que l'RD hi tingui interès, però CPTC no. Quant a la jornada anual, si l'RD ha parlat en repetides ocasions que vol un conveni llarg, no entén que no hi hagi cap menció a la reducció de jornades en RJ. A la seva plataforma ja hi figura la reducció de la jornada anual fins a arribar a les 35 hores setmanals.

L'RD respon que la reducció de jornada fins a les 35 hores setmanals representa gairebé 100 hores de reducció. El plantejament s'ha de fer veient com es fa aquesta reducció en els diferents col·lectius que hi ha a FMB. S'ha d'analitzar i negociar com es materialitzarà.

CPTC manifesta que tots i totes saben que per reduir jornada anual s'ha de fer mitjançant RJ, almenys és la seva opinió sobre això.

CIM manifesta que continua opinant el mateix que al conveni 2016-2016, quan es va pactar la prima PRL. Està en desacord a vincular l'absentisme a qualsevol prima. Entén que, igual que es va justificar al conveni 2016-2019 que incrementar la formació incrementava la productivitat, s'hauria de buscar una fórmula similar per a aquesta negociació i garantir el cobrament íntegre. Quant a la reducció de jornada, es negocia a tots els convenis col·lectius, i CIM té una proposta a la seva plataforma que tractarà quan es debati. Ha de ser en la negociació de conveni on es dicti la reducció de jornada, com s'ha fet en convenis anteriors.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

CCOO manifesta que, referent a la manifestació de l'RD de la reducció de jornada, són més de 100 hores. La seva interpretació és que són 1.536 hores anuals el que estableix l'acord marc, i està d'acord que s'han de mirar tots els col·lectius de manera detallada per aplicar-ho.

UGT manifesta que les 35 hores acordades a l'acord marc no s'han acordat perquè sí. L'objectiu no són les 35 hores, sinó un altre: el rejuveniment de la plantilla i la millora de les condicions de treball. És un objectiu que s'ha de valorar, ja que també reduiria l'absentisme, sense que calgui vincular-lo a cap prima. Se n'ha de negociar la implementació, i ser conscients que hi haurà modificacions segons el col·lectiu de què es tracti. Ha de ser una negociació que s'ha de fer sense pressions per arribar a les 35 hores com més aviat millor, a través d'una comissió per tractar els aspectes. Sobre els increments salarials, la llei és molt clara, i només es poden fer mitjançant variables, però cal ser prou intel·ligents per buscar unes variables assumibles i aplicables a totes les persones treballadores d'FMB. Torna a recordar que és insuficient la quantitat que ha proposat l'RD.

L'RD respon que ha portat una proposta per arribar a les 35 hores setmanals, i ja ens posarem d'acord en el nombre d'hores que són. S'ha de fer l'esforç de manera conjunta per implantar-ho, i fer un estudi per veure els camins per aplicar-ho a FMB en conjunt. Quant a la prima de productivitat, es parla d'unes dades a les quals es referencia aquesta prima sobre validacions i l'índex de satisfacció que són molt assumibles. Si bé és cert que s'acompanya d'una vinculació en el pagament prorratejat a l'absentisme. Demana a la part social que analitzi la proposta i demà faci les seves valoracions.

CPTC demana que demà l'RD porti les dades de l'evolució de les validacions i les dades de l'índex de valoració de les persones usuàries dels últims anys.

L'RD respon que ho farà.

Totes les persones assistents consenten en la publicació dels seus noms que hi ha en aquesta acta.

Sense res més per tractar, es dona per acabada la reunió, a les 14.35 h del dia indicat, i, segons el calendari acordat, se cita les persones assistents a la reunió següent per al dimarts 24 de gener de 2023, a les 9.30 h, a l'estació de Guinardó.

Representació de la Direcció

Representació de les persones treballadores

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL-LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 9

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU