

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

Día: 07 de febrero de 2023

Lugar: Guinardó

Personas Asistentes

En Representación de la Dirección (en adelante RD):

Esther Chamorro
Jordi Rodríguez
Antonio Pérez
Jessica Outeiriño
José Calvo

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

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

Asesores/as: Jordi Muñoz y Mónica Martínez.

Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.

Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.

Por CGT: Aitor García y Antonio Ceballos.

Asesores/as: Antoni Edo y M^a Cruz Álvarez.

Por CCOO: Marc Giménez y Estela Capón.

Asesores/as: Mónica Benito.

Por CPTC: Sara Ribas e Iván González.

Asesores/as: Martín Villanueva.

Por SO: Ángel J. González.

Asesores/as: Rebeca García

Por SU: Xus Carrasco.

Asesores/as: Mercedes Portolés y Vanesa Rodríguez.

Secretario de actas: Jose Miguel Isidoro.

Como cuestión previa CIM manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Javier Sánchez y Rubén Álvarez.

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

Como cuestión previa CCOO manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Estela Capón.

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

Como cuestión previa SU manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Xus Carrasco.

La RD inicia la reunión manifestando que en la última reunión se hizo entrega por parte de la RD de una propuesta final y que, tras el referéndum celebrado el pasado día 2/2, solicita que se traslade el resultado para que conste en acta.

UGT manifiesta que los resultados son los siguientes:

- Votos realizados: 2415
- Votos a favor: 771
- Votos en contra: 1606
- Votos en blanco: 27
- Votos nulos: 11

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

La RD manifiesta que, tal y como ya indicó, retira la propuesta que no ha sido aceptada por la plantilla y vuelve a reiterar que la vía del diálogo y la negociación sigue vigente y que se continuará negociando. La RD mantiene los dos puntos de su plataforma vigentes (Clasificación profesional y paso a grupos profesionales y un régimen disciplinario acordado con la RT) y respecto a las 7 plataformas ya entregadas, solicita a la RT que indique el orden de temas por el que continuar la negociación.

UGT manifiesta que anexará el acta de los resultados y recuerda que solamente esta firmada por 4 organizaciones sindicales que son las convocantes del referéndum, y añade que ha sido el referéndum con más participación en la historia de FMB.

CIM manifiesta que como ya ha indicado en varias ocasiones la asamblea general es la forma que la plantilla decidió para ser consultada y entiende que es el sistema que se debe utilizar para consultar a la plantilla. Ante el rechazo contundente de la propuesta de convenio por parte de la plantilla plantea reiniciar la negociación para tratar los puntos de las diferentes plataformas. Para empezar propone que se trate un punto que suele ser inicio negociador como es la vigencia del convenio. Para este punto indican que proponen 2 años de convenio tal y como indica su plataforma.

CCOO manifiesta que no van a hablar de la duración del convenio, ya que va a depender el contenido que exista en el documento, pero si van a querer tratar los incrementos salariales y sobre su plataforma. Aunque se llegó al acuerdo por todas las organizaciones sindicales para el 2023 de que los incrementos sean lineales, solicitan el cálculo de los pluses festivos, plus festivo especial, nocturnidad para todas las personas que cumplan el artículo 36.1 del ET, Mercè, Sant Joan y fin de año, prima de conducción, polivalencia ESEP y AAC, prima polivalencia AAC y Funicular, penosidad para el personal lavacoches, prima de calidad, prima tecnológica, prima de T-Mobilitat para todas las categorías afectadas, prima de contra maestres, tal y todos aquellos conceptos económicos como consta en su plataforma. Sobre la prima euro, que se iguale en alza a todo el colectivo. Solicita que todos los datos se entreguen en una tabla dinámica que permita comprobar el impacto que tiene sobre la masa salarial.

La RD pregunta si lo que se está solicitando es el cálculo de cada uno de esos conceptos con los importes solicitados en su plataforma y qué impacto tienen sobre el incremento de la masa salarial con respecto al incremento máximo que establece la LGPE.

CCOO responde que sí.

CGT manifiesta que una de las desventajas del referéndum es que no se conoce la opinión de lo que la plantilla concretamente piensa. A la mayoría de la plantilla no le parece una propuesta aceptable, pero desconocen qué es lo que les parece correcto o qué no, en una asamblea se obtiene esa información. Interpretar que la plantilla no quiere incrementos lineales es mucho interpretar. Para CGT es evidente que ha de haber incremento en pluses y que hay manera de que eso se pueda hacer sin que afecte al incremento lineal de toda la plantilla, manteniendo así el poder adquisitivo. Una fórmula sería el incremento del año 2024 de la LGPE, que está establecido en un 2%, dedicarlo a los pluses y todo el IPC de 2024 aplicarlo en la prima de PRL, es decir IPC+2%, permitiendo la recuperación del poder adquisitivo. Uno de los problemas que ha visto la plantilla es que se dejaba todo para más adelante: grupos profesionales, reducción de jornada, etc. Se pueden interpretar los resultados, pero evidentemente había desconfianza en lo

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

que podría suceder en 5 años y en dejarlo todo para más adelante. Las asambleas son los lugares donde se tienen que tomar las decisiones, el uso de las herramientas que da la negociación colectiva es responsabilidad de la RT.

La RD pregunta que si lo que propone CGT es incrementar esos pluses en 2024. Añade que la prima PRL ya está consolidada y que no se puede incrementar prima variable una prima que ya es fija en tablas salariales. Sí que se pueden acordar primas de productividad, garantizando mediante el articulado la consecución de los indicadores a los que se indexa y, por lo tanto, el cobro, pero no es legal traspasar importes de incrementos que sólo pueden ser ligados a variables de productividad a primas fijas ya consolidadas. En su momento la prima PRL era un variable, con todas las garantías posibles, que permitió complementar el incremento salarial máximo establecido en la LGPE.

CCOO manifiesta que con CGT nunca se sabe lo que vale, si lo que leen en sus escritos o lo que dicen en la mesa de convenio. CCOO realizó tres asambleas mixtas (presenciales y telemáticas) y se habló con mucha gente que fue a votar, por lo tanto hemos podido hablar, debatir y recibir información. Hay que cumplir con lo que dice el ET como reclamasteis el artículo 75, pero también con el artículo 80 y considera que decir que la LGPE de 2024 es un 2% es ser muy osado, puesto que no está publicada todavía la LPGE, de momento lo que hay es un acuerdo marco. Les sorprende que haya organizaciones sindicales que no sepan en qué foro se han de negociar ciertas cosas. La prima PRL ya no es una prima de productividad, sino una prima fija, así se acordó en la prórroga del 2020-2022. Les sorprende todavía más que CGT solicite que vuelva a ser una prima de productividad. CCOO reitera su petición de que se calculen los pluses para saber que quedará de incremento lineal o porcentual general ya que también se deberá valorar. Cuando una organización sindical se permite escribir una cosa y en la mesa de convenio otra, ha de quedar más claro.

SO manifiesta que entienden que los convenios inician por la parte temporal y ligada a esa temporalidad van los incrementos salariales, con lo que debemos recalcar que cualquier opción económica o social debe ser lo suficientemente atractiva como para que sea un convenio de más de dos años y que siguen teniendo dudas económicas a las que falta respuesta. Sobre el año 2024 no hay presupuestos, hay un acuerdo marco. Para ellos el 2024 lo contemplan como "barra libre" puesto que todavía no hay límite. Entienden que para 2023 se debería hablar de lo que la ley indica y para ellos ha de ser un incremento lineal y a partir de 2024 realizar un incremento en los pluses y primas. Si la RD hace su ejercicio de buscar las fórmulas para realizar incrementos, las organizaciones sindicales también lo han de hacer buscando los resquicios que deje la LGPE. CGT manifiesta que se negocia como sindicatos y secciones sindicales, y que su función es intentar negociar una mejora en el marco del convenio. Si lo que se buscan son soluciones y no problemas, hay soluciones muy sencillas. Si la prima PRL ya está consolidada, se crea una variable en el mismo sentido, se cambia el nombre de para que no se llame PRL. Existen varias opciones sin necesidad de inventar nuevas variables que, sin garantías del resultado esperado, es decir, no como en la propuesta de la RD en la que, si la media de validaciones va a la baja, puede ser que no se acabara cobrando.

CGT manifiesta que se negocia como sindicatos y secciones sindicales, y que su función es intentar negociar una mejora en el marco del convenio. Si lo que se buscan son soluciones y no problemas, hay soluciones muy sencillas. Como la prima PRL ya está consolidada, se puede crear una prima en el mismo sentido relacionada con la formación. Existen varias opciones sin necesidad de

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

inventar nuevas variables que, sin garantías del resultado esperado, es decir, no como en la propuesta de la RD en la que, si la media de validaciones va a la baja, puede ser que no se acabara cobrando.

La RD responde que la consolidación del PRL se acordó en la prórroga 2020-2022. Por eso se han buscado soluciones y recuerda que las primas propuestas se desligaron del absentismo, se propusieron como variables de productividad y las exigencias de cumplimiento eran más que logrables. El esfuerzo que se solicita ya se realizó en la propuesta por parte de la RD. El PRL ya es una prima fija, y no se puede tocar, pero la RD seguirá buscando soluciones. Añade que hay unos márgenes legales que se han de respetar, marcados por incrementos ligados a productividad o por los incrementos previstos en la LGPE. La RD siempre ha propuesto el máximo para cada uno de los años. Insiste en que se seguirán buscando fórmulas dentro del marco legal.

CCOO manifiesta que se está negociando un CC como secciones sindicales, pero que CGT se quiera permitir el lujo de decir que no tienen que haber reproches entre organizaciones sindicales, pues va a ser que no, cuando en su primera intervención hacia la petición del impacto de los pluses y primas ha sido que nos estamos riendo de la plantilla. Respecto al 2023, manifiestan que los incrementos por encima del 2'5% han de ser por productividad o clasificación profesional y CCOO va a seguir trabajando para que sean los máximos incrementos posibles para que la inflación tenga el menor impacto para la plantilla.

SO solicita un receso.

Tras el receso, SO manifiesta que, haciendo un ejercicio de responsabilidad, van a hacer una propuesta para el año 2023, mediante el artículo 24.2 de la LGPE, entienden que, si se acogen al concepto "modificación de los sistemas de organización del trabajo", siendo un pilar de todas las organizaciones sindicales, la empresa ha hecho un nuevo modelo organizativo y de modificación de los sistemas de trabajo entendiendo estos desde la fórmula en que los trabajadores y trabajadoras interactúan con sus labores y elementos que les correspondan, bajo unas condiciones determinadas. A raíz de esto se ha aplicado el plan estratégico 2025 de TMB. Tomando como referencia esas dos cosas, hacen entrega de una propuesta de 8 páginas para desencallar la situación del 2023, ya que, en muchos sentidos se está cambiando el sistema de trabajo desde que se empezó a implantar en 2020. Qué mejor que utilizar ese argumento para aumentar el salario. Pasarán la propuesta por mail a la RD y al resto de organizaciones sindicales para que la revisen y la valoren.

La RD pregunta que si en el fondo lo que están planteando es un reconocimiento a las funciones o cambios de sistema de trabajos que vienen a raíz de la evolución tecnológica, ya que eso es lo que la RD había planteado al proponer la prima de evolución tecnológica, que contenía los argumentos de mejora de productividad que permitían sistemas como el Smart Motors, la T-Mobilitat, los nuevos trenes, Movilazer, entre otros. Era un reconocimiento para toda la plantilla de los cambios que se han implementado debido a la evolución tecnológica, no un incremento de funciones. Responde que los avisos a los que hace referencia son modelos de organización de la estructura organizativa no de los sistemas de trabajo. Y pregunta a SO, si no eso, si se refieren a clasificación profesional.

SO responde que no se refieren a clasificación profesional, sino a los nuevos sistemas de trabajo que acabamos de explicar muy claramente y están expuestos en nuestra propuesta.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

La RD manifiesta que no entiende entonces dónde se encuadra legalmente la propuesta de SO. SO responde que en el artículo 24.2 de la LGPE. Mediante los cambios de futuro de los sistemas de trabajo y los retos del plan estratégico, es buscar esa excusa para incrementar los salarios. No se refieren a temas organizativos, sino a sistema de trabajo. Manifiestan que le han puesto un nombre a la prima como consta en el documento o se puede llamar de eficacia y un precio: 100€ por 16'33 mensualidades, de forma fija y no variable.

La RD manifiesta que valorará la propuesta e intentará dar respuesta. Manifiesta que le sorprende, porque está acordado no realizar ningún cambio organizativo no pactado y por eso no ha considerado proponer ninguna prima en base a esto. A la RD ya le viene bien una propuesta en estos términos y manifiesta que la estudiará y la valorará. Entiende que SO está proponiendo que la prima de evolución tecnológica que había propuesto la RD se incluya dentro del apartado de la LGPE de los cambios de sistema de organización del trabajo.

SO responde que sí, pero dejando claro que en ningún caso debe substraerse el avance tecnológico y las nuevas herramientas de los puntos que se valoren en la clasificación profesional donde allí sí se deben valorar los cambios de funciones de cada categoría, es decir, exactamente igual a como manifestó la RD en su propuesta sobre evolución tecnológica.

La RD indica que valorará el contenido la propuesta y su viabilidad jurídica. No se está hablando de clasificación profesional por nuevas funciones, sino de otra cosa. Añade nuevamente que le sorprende una propuesta de la parte social en esos términos, ya que la modificación de sistemas de trabajo implicará modificar aspectos acordados anteriormente y que, si se abona una cantidad por los nuevos sistemas de organización del trabajo, estará justificada la aplicación de esas modificaciones. La evolución tecnológica no es algo que se tenga que pactar, porque, como en más de una ocasión se ha reconocido judicialmente, no puede ser considerada una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La prima de evolución tecnológica se planteaba en ese sentido, reconocer la utilización de herramientas tecnológicamente evolucionadas que permiten mejorar la productividad.

SO solicita a la RD que valore la propuesta y manifiesta que la RD puede ponerle el nombre que quiera, siempre que el importe y la forma de pago sea el que proponen.

La RD vuelve a manifestar que valorará la seguridad jurídica y dará respuesta la semana siguiente y añade que, sobre la movilidad funcional, no va a renunciar a la facultad que le otorga el ET y añade que sí, que se ha dicho que la clasificación profesional no tiene como objetivo la movilidad funcional. Si la propuesta contraviene algún aspecto normativo o no se justifica su percepción por toda la plantilla, se pondrá encima de la mesa. La prima de evolución tecnológica que proponía la RD la iba a percibir toda la plantilla.

UGT manifiesta que, una vez leída y valorada la propuesta dará respuesta, pero lo que dice el BOE es claro. Asumen lo que la plantilla ha decidido de manera legal y le dan la misma validez que cuando se toma la decisión en asamblea. Sobre la duración, no es lo mismo un convenio de 2 que de 5 años, porque los incrementos salariales han de ser acordes a la vigencia. Su propuesta era de 3 años, pero no van a cerrarse a uno de 2 o de 5 si es bueno para la plantilla de metro. Como se puede observar en las actas de las reuniones anteriores, todos los sindicatos acordaron que la subida para 2023 debía ser lineal, ahora ya no parece tan claro que todos opinen lo mismo.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

Aportan varios ejemplos de cálculo, ya que para el periodo 2019-2021 con un margen de subida de un 6'7% marcado por LGPE y categorías como OMMM tuvieron una subida de un 11%, para AAC superaba el 10%, igual que para PuertaCocheras y CTO fue superior a un 7%. Es necesaria la tabla solicitada por CCOO para ver qué impacto tiene la subida de las primas mencionadas sobre la masa salarial, para poder evaluar y exponer a la plantilla lo que supone una cosa u otra y, de futuro, establecer subidas porcentuales para incrementar todas las primas. Lo que pretenden otros sindicatos es superar el margen legal establecido por la LGPE mediante fórmulas "raras" para que luego la legislación declare ilegal lo acordado, puesto que la LGPE prevé que es ilegal o inaplicable aquellas subidas, por encima del máximo, que no se encuentren dentro del marco legal establecido. Podemos encontrarnos pactando un incremento del 10% más IPC que no sea legal y que luego no se pueda aplicar. Quieren poder llegar a las 35 horas semanales en el menor tiempo posible y no quieren realizar ningún "chanchullo" que pueda implicar una anulación de parte del convenio, así mismo, quieren que lo que se plantee sea consolidable como sucedió con la prima PRL. Las fórmulas para superar los límites de la LGPE han de ser lo suficientemente claras para que no se puedan eliminar en los siguientes años. Sobre la prima por incremento de validaciones que contenía la propuesta, por poco que se mantengan las actuales, no van ser peores, ya que las de 2020 aplicaban para la media. Algunos se han atrevido a decir que el convenio de TB era mejor que lo ofrecido en FMB y eso no es cierto, puesto que los mismos compañeros de TB han manifestado sus quejas a la Dirección por lo ofrecido en metro. Solicitan los cálculos de actualizaciones de algunos pluses y su impacto en la masa. Si se destina parte de la masa a primas de presencia, con un absentismo en 2021 de 13%, directamente ese porcentaje se pierde del cálculo de la masa salarial del año siguiente. Hay que valorarlo bien, sólo hay que hacer números.

CIM manifiesta que en el inicio de la reunión han propuesto tratar el ámbito temporal debido a que suele ser el punto de inicio de las negociaciones de convenio, no obstante ante las diferentes propuestas económicas que se han entregado indican que no tienen ningún problema en tratar a la vez los aspectos económicos. Indica también, que ante las manifestaciones que han realizado diferentes secciones sindicales, este sindicato no tiene ningún acuerdo con otros sindicatos sobre este punto, ni sobre cómo se debe realizar el reparto de los incrementos, por lo que defiende lo que marca su plataforma. Manifiesta que ojalá se hubiera podido llegar a una plataforma conjunta para así poder ahora defender todos los sindicatos esa plataforma tal y como era nuestra pretensión, pero esto no ha sido posible en el seno del Comité de Empresa. Como siempre hemos manifestado y así consta en las diferentes actas este sindicato ha propuesto subir diferentes primas, es más, este punto siempre ha generado debate con la Dirección. Por esta razón vemos bien pedir el impacto de la subida de estas primas sobre el incremento de la masa salarial. Una vez tengamos los datos podremos pactar la fórmula para que la plantilla recupere y no pierda más poder adquisitivo durante la vigencia del convenio. Entendemos que se debe llegar a un acuerdo sobre la cantidad destinada al aumento de las primas y a posteriori se debería hablar de la cantidad complementaria al 2,5% para llegar al objetivo de no pérdida de poder adquisitivo.

CGT manifiesta que, viendo el tono y el talante de las intervenciones de hoy, parece que todo el mundo viene con actitud de seguir avanzado y negociando, tanto la empresa como el resto de organizaciones sindicales. Creen que las negociaciones se han de organizar mejor para que las reuniones sean lo más productivas posibles, conociendo con antelación de qué se va a hablar en próximas reuniones y poder venir todos preparados como por ejemplo si se habla de amianto. Facilitaría la aportación previa de propuestas y que estén las personas indicadas por cada organización sindical para tratarlas. Aclaran que lo que querían decir antes es que en otros

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

convenios ha sido muy fácil entender la prima de productividad, lo que solicitan es que, habiendo dinero para productividad, la formación sea la fórmula para generar una prima de productividad ya que, a mayor formación mayor productividad y eso es muy fácil de entender. Sobre la vigencia, están abiertos cualquier propuesta, siempre y cuando el convenio sea muy bueno, sino estarán por una vigencia de 2 años. Solicitan a la RD que no pida actos de fe a la parte social para cualquier tema, clasificación, incrementos, etc. Se han de fijar unos mínimos que dé a la plantilla garantías concretas sobre lo que se vaya a firmar.

La RD responde que agradece el tono de la reunión y recuerda que no es la primera vez que se negocia como secciones sindicales y sindicatos. También considera preferible tener un orden del día para las reuniones, y que también es fundamental y necesario recordar que las plataformas están cerradas, porque se está generando un ambiente que da a entender que algunas plataformas no lo están. Sobre los actos de fe, la RD ha hecho una propuesta que recoge un esfuerzo económico indiscutible, con una apuesta para llegar a las 35h semanales, reduciendo 40h durante la vigencia. Sobre los actos de fe, añade que se establecía una cláusula de garantías que preveía la aplicación de mejoras establecidas por la legislación. La propuesta no puede considerarse un acto de fe. Añade que se han propuesto los máximos permitidos legalmente, incrementados con unas primas que también cumplieran con la legalidad, que quizá no han generado confianza los indicadores a las que se indexaban, pero que, comparando con la del 2016, es más completa aún la garantía. La RD planteó una vigencia de 2+3, y cualquiera de las dos partes podía denunciar el convenio para que sólo fueran 2 años de vigencia. Un convenio de 2 años no puede contener lo mismo que un convenio de 5. La RD puede estar de acuerdo con CGT en trabajar con un orden del día, pero no coincide en algunos de los temas a tratar, puesto que aspectos que están acordados y no es necesario renegociar porque están funcionando.

SU manifiesta que “estamos sorprendidos porque al parecer la propuesta, rechazada mayoritariamente en referéndum, no necesita más que pequeños ajustes al menos en los temas expuestos hasta el momento. Hemos oído por parte de un sindicato que la temporalidad debe ser de dos años. Bien, en la propuesta había la garantía de posibilidad de denuncia justo en ese momento por lo que el convenio podía finalizar ahí si así se decidía. En lo que se refiere a aumentos salariales lo que se está proponiendo es seguir con el 2,5% lineal tal como se aprobó por todos los sindicatos y secciones sindicales componentes de la negociadora y aprovechar el 2% del 24 para aumentar pluses, esto está recogido en el último párrafo de la página 2 de la propuesta. Otro tema es buscar un variable, se han hecho propuestas con primas fijas como PRL que no permite la ley. Teníamos dos variables, uno ya firmado en TB por sindicatos que están en esta negociadora, pero con la diferencia de que en FMB no se liga al absentismo y otro más por evolución tecnológica, este último, dicho sea de paso, el SU lo lleva en su plataforma.

Vista la situación, el SU sigue estando de acuerdo con el 2,5% lineal en 2023, en hablar de pluses para el 2024 y por supuesto recoger todas las posibilidades para llegar al máximo que permita la ley en subida salarial, con fijos o con índices que nos den garantías de cobro. En cuanto a duración nos reiteramos en que dependerá del contenido para establecerla, partiendo de los dos años que llevamos en plataforma”.

CCOO manifiesta que les va a dar igual el título que se les dé a las primas de productividad, pero respecto a la propuesta de SO, opinan que tiene bastante lagunas. CCOO sigue queriendo subir en productividad y clasificación profesional porque la propuesta de SO choca con el artículo 12 del Convenio de 2016, y eso coarta la posibilidad de negociación colectiva del comité de empresa. Como CE se pusieron conflictos colectivos sobre cambios organizativos de sistemas de trabajo y

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

se perdieron, proyecto Lean y cambio de sistema de organización de trabajo de las gerencias, esto indica que esos cambios de sistema de trabajo no gusto ni a los colectivos afectados ni a la parte social, nos sorprende que la dirección no acepte esta propuesta al vuelo, y que les permitirá modificar cualquier acuerdo respecto al sistema de organización de trabajo actual y que repetimos lo blindamos en el 2016 con el artículo 12. Respecto al importe, nos parece correcta la cantidad e incluso subirla a 400 euros por mes, lo que si tenemos claro es que no ha de ser a costa de que CE, Comisión Negociadora o CSPI, pierda la potestad y el derecho a la negociación colectiva. Con esta propuesta la Empresa va a tener la potestad de trasladar sistemas de organización del trabajo donde quiera y como quiera. CCOO no va a estar de acuerdo, tal y como ya manifestó cuando tratamos la clasificación profesional, en NO permitir la movilidad funcional vertical u horizontal. Esta propuesta va en contra de la plantilla de FMB. Como CCOO van a seguir exigiendo que se valore la formación del personal de nuevo ingreso, la responsabilidad legal y penal y que se negocie las 35 horas del acuerdo marco, dentro de este convenio.

CPTC manifiesta que, por un lado, les parece correcto obtener información del impacto de los incrementos de los pluses y primas sobre el 2'5% de la masa salarial. Sobre la propuesta realizada por SO tienen varias dudas a falta de hacer un análisis más profundo y detenido: en qué lugar queda la revisión de las funciones que han solicitado muchos colectivos y que no están incluidas ni valoradas en su DPT, ya que parece ser que con la propuesta de SO esto cae en el olvido. Para CPTC se ha de cobrar por aquellas funciones que se hacen, les parece que eso es de justicia y no comparten que a algún sindicato no se lo parezca. Por otro lado, da la sensación de que se pretende poner precio a una cláusula que hasta hace una hora nadie discutía, que es la de "cambios organizativos", artículo 12 del Convenio Colectivo 2016-2019. A falta de mayor análisis de la propuesta, poner precio a esa cláusula es demasiado arriesgado. Sobre la negociación de la prima PRL y lo manifestado por CGT al respecto, a CPTC no le consta que fuera sencilla, quizás estaban en negociaciones diferentes, pero no fue sencilla y recuerdan lo que dijo el Dep. de Treball sobre la prima. Sobre lo manifestado por el CIM de la imposibilidad de hacer una plataforma conjunta, hay que leerse las actas del CE, concretamente la del 22/09/22 puesto que todavía se está esperando a que se respondan a propuestas realizadas en aquel pleno. Si algunas secciones sindicales y sindicatos han manifestado que respetan el mandato de la plantilla de la decisión tomada en este referéndum, CPTC todavía está esperando a que, esas mismas secciones sindicales o sindicatos, den legitimidad a aquellos referéndums que no salieron como ellos querían.

SO manifiesta que cuando las cosas se quieren entender de una manera, por mucho que expliquen no va a cambiar. Las cosas no se leen en diagonal para luego cargar contra ellas. Si se quiere tirar hacia delante y de 8 páginas se saca una conclusión en media hora, ya entiende porqué salió que no en el referéndum. Haciendo referencia a la manifestación de SU sobre fijos y variables, no se pueden hacer manifestaciones sin conocer la normativa. No se puede decir que no son legales los fijos y sí los variables para en la misma manifestación decir que estarán siempre dispuestos a hablar de fijos y variables, un poco de coherencia por favor. Si de esas 8 páginas se encuentra un fijo o variable o algún aspecto que se pueda aplicar, hay que hacer el ejercicio de valorarlo. Que sea la RD la que ponga pegos es comprensible, pero no el resto de las organizaciones sindicales. Les da exactamente igual lo que piensen 4 sindicatos sobre lo que pasó el jueves pasado, pero no ha dado tiempo a leerse la propuesta completa para poder hacer manifestaciones al respecto sobre ilegalidades cuando solo hacen que aceptar lo que la empresa propone y no aportan ni una idea a seguir avanzando. Tampoco admite que se digan que son revisiones de funciones, no se está hablando de revisiones de funciones si no de cambios de

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

sistemas de trabajo tal y como lo hemos manifestado en nuestra propuesta, volvemos a insistir que quien quiera entender y avanzar debe aportar, dese luego este sindicato tiene claro que estas actitudes son las que abonaron el no a la propuesta de la dirección. Cuando se hable de funciones será en clasificación profesional, tal y como respondió la empresa al proponer la prima de evolución tecnológica. Solicita que se valore la propuesta para poder tirar hacia delante si la propuesta ayuda. Su plataforma cambia porque fue aprobada en septiembre, antes de la publicación de la LGPE y hay que amoldarla a la LGPE. Sobre el tema social se ha de hablar aquí y no en la CSPI. Sobre las 35h, RENFE las aplicó desde el día 4/11, al día siguiente.

La RD responde que el comentario de que algunas plataformas parece que no están cerradas no iba por ninguna organización sindical en concreto, solo manifiesta el punto en el que se está. La RD añade que su propuesta de incrementos era de lineal para 2023 y para 2024 como la RT decidiera. Igual que la distribución de los incrementos de 2023, la RD ya manifestó que correspondía a la RT y la RT en pleno manifestó que el incremento debía ser lineal. Por supuesto, va a leer y valorar la propuesta de SO y considera que, en el fondo, la prima propuesta por SO se parece mucho a la propuesta por la RD. Añade que la RD ha puesto encima de la mesa, desde el primer día, propuestas de trabajo y la propuesta final contenía dos primas distintas y que legalmente tenían una cobertura jurídica. Las propuestas que se aporten se analizarán en profundidad, también si son viables jurídicamente. Sobre la generación de expectativas de las 35h matiza que el desarrollo de la aplicación de las 35h en RENFE tiene un periodo temporal de 1 año y medio, no se están aplicando.

La RD manifiesta que, cuando una propuesta es un todo e indivisible, esa propuesta está valorada económicamente y sólo se puede aplicar en su conjunto. La RD no puede decir sí a propuestas que no tiene la certeza que se van a poder aplicar. La RD recuerda que se han tratado aspectos recogidos en las plataformas entregadas e indica que, evidentemente se puede hablar incrementos y de cómo aplicarlos, pero también recuerda muchos de los aspectos que se acuerdan en convenio implican dinero, por eso las propuestas siempre son un "todo" y que se sostienen por ellas mismas en su conjunto. Añade que está dispuesta a valorar nuevas propuestas en la mesa, pero aclarando completamente todos los temas evitando dudas.

UGT manifiesta que van a estudiar la propuesta de SO, pero una prima sujeta a la modificación de los sistemas de organización del trabajo nos parece peligrosa. Valorarán cualquier propuesta que salga para superar el 2'5%, pero la normativa dispone un redactado concreto y consultarán con su asesoría jurídica cualquier propuesta. Si no han salido nuevas propuestas quizás es porque ya se aportaron en su momento: incremento de primas, valoración de los puestos de trabajo, etc. Se puede modificar el redactado de las primas para garantizar su cobro por toda la plantilla de metro y entiende que el rechazo de la plantilla la propuesta, esto no debería afectar a situaciones que tenemos en la actualidad como, por ejemplo, el día de teletrabajo que existe actualmente.

SO manifiesta que el teletrabajo se puede entender también como una modificación de los sistemas de trabajo literalmente en lo propuesto por este sindicato en el día de hoy.

La RD responde que la situación del teletrabajo que tenemos actualmente no está regulada. recuerda que sin el paraguas del covid se está incumpliendo el artículo 12 del Convenio de 2016-2019, y que la. Parte social lo está permitiendo, puesto que no se está aplicando de manera rigurosa el pacto que regula la presencialidad todos los días de trabajo.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

SU manifiesta que intentan ser coherentes y escuchar a todos los sindicatos. No solo un sindicato ha hablado de primas fijas, se ha hablado de aumentar la prima PRL que es fija. Sí que es cierto que se ha presentado una propuesta por parte de SO de 8 páginas que han de poder leer para valorarla en su totalidad antes de descartar la posibilidad de un aumento en prima fija.

CCOO ya ha manifestado que su propuesta para hoy es la de la solicitud de datos para iniciar la negociación. Valorará la propuesta de SO y, pregunta si los referéndums valen o no valen, porque hay secciones sindicales que depende del resultado les parece válido o no. Además no aceptan el referéndum, pero van a votar y se quedan al recuento. Les parece una falta de respeto que se ponga en duda la representación de cualquier sindicato en la mesa negociadora de convenio. Porque en el tema de perpetuarse unos saben más que otras.

CGT responde a la RD que su plataforma es de 2 años y que, para poder entrar a valorar un convenio más largo, tendría que ser una propuesta económica y social muy importante para las personas trabajadoras.

CPTC manifiesta que se puede construir, que es lo que entiende que han hecho casi todos los sindicatos de la comisión negociadora, o se pueden dar discursos, elevando el tono o con intención de destruir, como e en su opinión ha hecho SO. En cuanto a lo de dar respuesta sin leer, SO ha enviado la propuesta en el transcurso de la reunión, así que no se ha podido valorar en condiciones. CPTC ha empezado su intervención diciendo que "a falta de mayor análisis" era lo que podía manifestar, y le pide a SO que deje que cada uno o una exprese lo que considera necesario, haciendo uso de su libertad de expresión.

CGT pregunta si ya no se calendarizan reuniones los lunes.

La RD responde que las reuniones extraordinarias los lunes eran debidas a que habían propuestas encima de la mesa para desarrollar y, en este momento, se han de generar nuevas propuestas para poder trabajarlas y aportar datos. Pregunta al resto de organizaciones sindicales si están de acuerdo en mantener las reuniones extraordinarias.

SO manifiesta que no hay problema.

CIM manifiesta que no tiene problema por su parte en realizar dos reuniones semanales.

CCOO ya manifestó que no tenía problemas en realizar más reuniones.

SU está de acuerdo en realizar más reuniones.

CPTC manifiesta que les parece correcto realizar más reuniones semanales.

UGT está de acuerdo y le parece necesario tener los datos de los incrementos lo antes posible para poder tratar los incrementos.

La RD solicita que se aporten propuestas de temas a tratar en concreto durante la semana y buscará una sala para el próximo lunes.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 12

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 13.15 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el lunes 13 de febrero de 2023, a las 9.30 horas en la Sala Gaudí.

Representación de la Dirección

Representación de las Personas Trabajadoras

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU