

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

Día: 14 de febrero de 2023

Lugar: Sala 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: Francisco Pérez y Mónica Martínez.
Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.
Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.
Por CGT: Aitor García y Antoni Edo.
Asesores/as: Óscar Sánchez y M^a Cruz Álvarez.
Por CCOO: Marc Giménez y Marc Pous.
Asesores/as: Mónica Benito y Estela Capón.
Por CPTC: Sara Ribas y Dolores Llonch.
Asesores/as: Martín Villanueva.
Por SO: Ángel J. González.
Asesores/as: Rebeca García
Por SU: Xus Carrasco.
Asesores/as: Mercedes Portolés y Eva Melero.

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 Dolores Llonch.

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

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

La RD inicia la reunión manifestando que tal y como se propuso en la reunión de ayer por parte de la RT, la próxima semana se tratarán aspectos del personal nocturno. También está previsto que a la sesión del miércoles venga el Director de Personal, Compensación y Seguros para responder las preguntas que haya pendientes, y hoy va a dar una primera respuesta a la propuesta de SO basada en el artículo 24.2 de la LGPE.

La RD manifiesta que ha estudiado la propuesta de SO junto con el documento en el que se fundamenta que es el Plan Estratégico 2020-2025 de TMB. Este Plan Estratégico de la compañía tiene implicación directa en los negocios y su funcionamiento. En un primer análisis y al margen de que la RD no está de acuerdo en el importe de la prima, sí comparte con SO que esta prima podría facilitar con garantías la implementación de todo aquello que necesite la organización para

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

la consecución de los objetivos del Plan Estratégico. Añade que, igual que el abono de una prima productividad se ha de justificar indexada a unos valores que le dan sentido y garantías, en el caso de la prima propuesta, la modificación de los sistemas de organización que la justifican va ligada a unos objetivos estratégicos fijados en el plan y que en consecuencia se hace necesario trabajar para consensuar cómo se concretarán esas modificaciones de los sistemas de organización del trabajo que le darán sentido.

En esta línea, la RD lee algunos de los diferentes temas que se listan en la propuesta de SO y que son de un alcance muy amplio, y por ello la RD manifiesta que habrá que concretar su traslación al propio texto del convenio, de lo contrario, el abono de esta prima quedaría sin argumentario y sin justificación real. Es decir, se han de definir cuáles serán estos *Nuevos Sistemas De Organización Del Trabajo* que se vinculan a esa prima fija. A partir de aquí, la RD está dispuesta a tratar su aplicación y además, a tratar la consecuente pérdida de efectos de la cláusula del artículo 12 del convenio colectivo 2016-2019, puesto que es evidente la colisión con esta prima propuesta que garantizaría que se podrán modificar aquellos sistemas de organización del trabajo que permitan la aplicación el Plan Estratégico.

La RD quiere aclarar que en el documento presentado por SO se hace referencia a un aviso organizativo de agosto de 2020, que presentaba un cambio de estructura organizativa y no de modificación de sistemas de organización del trabajo, además recuerda a la RT que dicho aviso se modificó en noviembre de 2021 para adaptar el modelo de estructura organizativa de FMB y que además se explicó en una sesión que convocó la Dirección con la permanente ampliada del CE, en resumen que lo que se presentó no era un nuevo modelo organizativo de sistemas de trabajo, como consta en la propuesta de SO, sino el organigrama de la estructura organizativa de FMB.

SO recuerda que las propuestas se han de hacer basadas en algo y, de momento, es una propuesta minoritaria porque nadie se ha pronunciado. Recuerdan lo que ellos entienden como sistemas de trabajo: cómo las personas interactúan con su trabajo, pone como ejemplo la conducción de trenes, antes se conducían trenes de la serie 1000 y ahora se conducen la serie 5000. Incluyen las áreas corporativas porque están afectadas por el convenio colectivo en esas áreas, y también les ha cambiado su sistema de trabajo. También los AAC que ahora tienen un teléfono móvil, que anteriormente no tenían. Si todo eso se quiere que vaya vinculado a algo, es a la adaptación que tienen las personas trabajadoras a los nuevos sistemas de trabajo. Las funciones continúan siendo las mismas, pero cambian los sistemas de trabajo. Es una excusa para superar los límites de la LGPE. La proponen como una prima fija para no tener que negociar un variable cada 2-3 o 4 años, puesto que parece que los topes salariales han venido para quedarse y nos parece surrealista que cada año estemos buscando excusas e inventos con un mismo fin que es el recuperar la pérdida de poder adquisitivo y qué la LGPE, y sus topes de masa salarial, pone casi imposible, debemos ser imaginativos si queremos conseguir lo planteado, aunque sindicalmente no les guste.

La RD manifiesta que, en parte, esta de acuerdo con lo manifestado por SO. De entrada, hay que aclarar los términos para evitar interpretaciones erróneas, una cosa son herramientas de trabajo y la modernización de éstas, que se considera evolución tecnológica, y la inspección se ha pronunciado repetidamente en que no son un cambio organizativo, y otra los sistemas de organización del trabajo. Un sistema de trabajo es, por ejemplo, el proyecto Lean, que derivó en un conflicto colectivo que terminó con sentencia a favor de la empresa. La propuesta de SO se

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

llama *Nuevos Modelos de Organización de los Sistemas de Trabajo*, y la RD considera claro que como sistemas de organización del trabajo están la forma de organizar la realización de las tareas y de las actividades, y no la evolución de las herramientas con las que se realizan. Por todo lo anterior, considera importante conocer qué significa para cada una de las partes esta propuesta, y cómo se puede justificar el abono de esta prima para aplicar el Plan Estratégico, que recuerda es un objetivo de empresa. Habrá que poner ejemplos de qué se va a modificar a cambio del abono de ese importe fijo, que se ha de consensuar.

Añade que hay muchas ideas en la propuesta de SO interesantes para la RD, y que habrá que concretar para cada colectivo a qué modificación atiende ese pago. La RD traerá una o varias propuestas en esa línea, modificación de los sistemas de organización del trabajo, porque si se sustenta una prima se tendrá que poder demostrar jurídica y en auditorías que se han modificado sistemas de trabajo alineados con el Plan Estratégico.

SU manifiesta que después de leer y valorar la propuesta de SO, la llevaron a su AJ porque les resulta complicado compaginarla con el artículo 12 del convenio 2016-2019 que habla de que cualquier cambio organizativo debe ser acordado con la representación de los trabajadores y al que de ninguna manera quieren renunciar. Solicitan leer la valoración de su Abogada para que conste de manera literal, es la siguiente:

"És un informe que hauria de fer l'empresa per a justificar l'augment en relació a la Llei de Pressupostos, em semblen uns arguments prou vàlids els que dona. El problema és donar-los des de la representació social perquè per assolir un augment salarial s'està donant per bo tot el model de transformació que es porta a terme.

Si totes les parts, com es la realitat actual de Metro des de que es va assumir al 2020, acceptem que estem immersos en un canvi de model organitzatiu que ha comportat realment una modificació dels sistemes d'organització i dels treballs que té cabuda real i legal dintre de l'article 24 punt dos de la LGPE en l'aspecte "modificació de los sistemas de organización del Trabajo" NMOST podrem entendre que es pot fer una prima anomenada NMOST de pagament en 16'33 pagues en una quantitat de 100 euros a tota la plantilla de Metro afectada pel conveni col·lectiu a la signatura del mateix i de caràcter retroactiu al 1 de gener de 2023.

Aquest darrer paràgraf pot interpretar-se així: com que ens modifiquen les tasques ens augmenten el salari i totes les parts hi estem d'acord, cosa que pot dificultar impugnar (en cas que sigui necessari) les decisions de modificació de tasques que es portin a terme."

Estarán abiertos valorar propuestas que se presentan al respecto, pero habrá que analizar en profundidad. Los costes pueden ser elevados y jurídicamente puede tener muchas afectaciones.

CIM manifiesta que, vista la interpretación de la propuesta de SO que realiza la Dirección, entienden que, para no entrar en propuestas que nos puedan llevar a discrepancias en casuísticas como la aplicación y así no entrar en ninguna fórmula que pueda poner en duda el cumplimiento del artículo 12 del convenio 2016-2019, entendemos que se ha de utilizar la misma fórmula que se utilizó en el convenio 2016-2019 para complementar el incremento previsto en la LGPE. Este sindicato propuso, y consta en actas anteriores, que se cree una prima complementaria a la subida salarial de salario base que reúna las garantías necesarias para que sea percibida por todas las personas trabajadoras de metro. Este complemento se tiene que ligar al ámbito temporal para que así se garantice la recuperación del poder adquisitivo y la no pérdida del mismo durante toda la vigencia de convenio.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

La RD manifiesta que no ha interpretado la propuesta, lo expuesto está en la propuesta de SO, y por ello pide que CIM aclare que si su manifestación es sobre la explicación de la RD de la propuesta de SO.

CIM responde que entiende que todas las partes están intentando aportar propuestas para complementar los incrementos máximos de la LGPE y vista las discrepancias de la aplicación de la propuesta de SO, hay otras fórmulas para complementar esos incrementos que se han utilizado en la negociación de convenios anteriores y se han consensuado entre todas las partes.

La RD pide a CIM que aclare si lo que está proponiendo es un variable.

CIM responde que está proponiendo un complemento que permita la ley, que se debe pactar una cantidad entre las partes que garantice la no perdida de poder adquisitivo y que sea percibida por todas las personas trabajadoras de metro, tal y como se hizo en el convenio 2016-2019 con la prima de PRL.

La RD manifiesta que la ley permite un variable de productividad y que el PRL lo era, invita a la RT a que se revise el redactado del convenio 2016-2019 y vuelva a releer el apartado de incrementos sobre la prima variable de PRL y sus garantías.

La RD matiza que ha compartido el contenido de la propuesta de SO y manifiesta que hay aspectos que le parecen interesantes a desarrollar, por eso traerá una contrapropuesta. La fórmula de una prima variable para toda la plantilla ha estado sobre la mesa hasta ahora lo cual es sobradamente conocido, y, en cambio, la vía propuesta por SO no, por eso hay que analizarla muy bien para ver implicaciones y opciones. Por parte de la RD hay disposición en trabajar todas las alternativas posibles, ya lo hizo con la prima de productividad variable y lo quiere hacer en los aspectos de la propuesta de SO de modificación de sistemas de organización del trabajo.

CPTC manifiesta que, con ánimo constructivo y de entender la propuesta de SO, hay aspectos que no acaban de ver claros, como, por ejemplo, que se mencionen "las áreas corporativas de TMB" puesto que ese ha sido siempre un discurso de la RD con el que hasta ahora, ningún sindicato había estado de acuerdo. Al menos CPTC sigue sin comprar ese discurso porque las áreas corporativas no existen; existe metro y existe bus. Si no lo han entendido mal, uno de los ejes de la propuesta de SO es la aplicación del plan estratégico de TMB 2025. Sobre él, manifiesta que la parte social no ha participado en su realización. Sí es cierto que se nos presentó por parte del consejero delegado y por razones evidentes, sabemos que es un plan hecho a medida de la dirección. Les sorprende que un sindicato coloque como eje de una propuesta que afecta a toda la plantilla algo hecho a medida por y para la dirección. En la lectura que han realizado, se habla de muchas cosas, como por ejemplo, la idea que tiene la dirección de potenciar el "Hola Barcelona" y recuerda que hace unas semanas se hizo un escrito del Comité de Empresa a petición de SO sobre por qué no hay personal de metro en las oficinas de Hola Barcelona. Claramente, vincular una propuesta así al Plan Estratégico de la dirección no lo vemos viable. Habla de muchísimos temas que no quedan claros, como BigData, virtualización de la seguridad y el control del servicio de Metro, versatilidad de opciones de gestión del CCM y mejorar la distribución virtualizando los puestos y los procesos de operación e incluso del desarrollo de un nuevo modelo organizativo, lo cual coincide bastante con la propuesta de SO. La propuesta choca con el redactado del artículo 12 del CC 2016-2019 en cuanto a la imposibilidad de la dirección de llevar a cabo cambios organizativos sin acuerdo con el Comité, por lo que CPTC no le va a dar un cheque en blanco a la

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

dirección en ese aspecto. En su opinión, la propuesta de SO sólo beneficia a la dirección, no a la plantilla de metro y no les extraña que a la RD le guste porque parece más una propuesta de la RD que la de un sindicato.

SO manifiesta que la propuesta es clara, que el Plan Estratégico ya ha sido implantado por FMB sin preguntar a nadie, que nos va a afectar y nos va a seguir afectando en el día a día. Lógicamente si no se está en los centros de trabajo no se está al tanto, es lo que tiene el estar mucho tiempo lejos del trabajo habitual, como hablar de señales apagadas en el futuro cuando ya se está haciendo en líneas automáticas desde su inauguración. Les extraña tantas pegas a propuestas que puedan desencallar esto. No están planteando nada que la empresa no esté haciendo ya, la empresa no va a retirar el plan estratégico. SO presentó una propuesta sobre clasificación profesional en una prima y no se sabe nada al respecto. Les gustaría que el sentido crítico que hay ahora con su propuesta la hubieran tenido con la dirección al presentar la propuesta final de la dirección a las personas trabajadoras, la cual ni discutieron. Así se vio que un 80 % de la plantilla se la rechazo. Una parte de la propuesta es motivar al recurso humano y retribuir justamente a la plantilla de metro.

La RD manifiesta que quizás no se ha explicado suficientemente, recuerda que el 30/01 trajo una propuesta que contenía un gran esfuerzo económico y que daba salida a los aspectos relacionados con los incrementos salariales reivindicados por la RT, que contenía unos incrementos máximos del 2'5% de la LGPE, lineales, y además 2 primas de productividad que eran para toda la plantilla, sin excepción. La RD ha trabajado desde el primer día para traer propuestas a la Comisión Negociadora. Hay vías para poder complementar los incrementos previstos en la LGPE, y cada parte con su asesoría jurídica puede valorar e interpretar la ley: mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional.

CCOO solicita un receso.

Tras el receso, CCOO manifiesta que como CCOO no van a validar ninguna prima ligada al Plan Estratégico no va avalar ninguna prima vinculada al plan estratégico, ni a ninguna prima de modificación de los sistemas de organización de trabajo, uno porque dicho plan lo diseña, lo redacta y lo ejecuta la dirección y dos, porque no van a vender la potestad de negociación colectiva, ni el derecho a la denuncia por las modificaciones que la dirección quiera establecer. CCOO quiere trabajar en dos vías de incrementos salariales, la primera es la productividad, para ello hay que buscar una fórmula que de garantía a la plantilla del cobro y que se pueda escribir de tal manera que no impugne el CC. Que lo cobren todas las personas trabajadoras y que de manera conjunta con el 2'5% garantice el poder adquisitivo. La segunda es la clasificación, que se reconozcan todas las funciones que actualmente realizan los colectivos, como la formación del personal de nuevo ingreso y se reconozca la responsabilidad legal y penal en los puestos trabajos, por lo tanto, quieren trabajar las VPT de todas las categorías empezando por las bases. Estas son las dos vías de trabajo que CCOO quiere realizar.

CGT manifiesta que se alegran de que la empresa y su AJ comparta que hay 3 vías legales para superar la limitación presupuestaria, y además con un concepto fijo. Como ya han manifestado anteriormente, CGT cree que un concepto claro y conciso como la formación, que todas las personas son conecedoras que ayuda a mejorar la productividad, da acceso a esa posibilidad con mayor seguridad. En cuanto a las diferentes propuestas y contrapropuestas que se quieran traer,

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

siempre estarán abiertos a escuchar y estudiarlas, otra cosa es que les gusten para trabajar en ella o que las tengan que descartar.

La RD responde a CGT que no ha compartido su manifestación, lo que la RD ha dicho es que, en el artículo 24.2 de la LGPE, se reconocen tres posibilidades y que cada asesoría jurídica podrá interpretar qué significan, pero la realidad es que cualquier acuerdo al que se llegue debe garantizar una seguridad jurídica total.

UGT como ya manifestaron en anteriores reuniones, quieren trabajar con una propuesta que cuente con el apoyo de todas las personas trabajadoras y que luego no pueda ser invalidada jurídicamente. La LGPE es clara al respecto con la vía de los incrementos y hace referencia a previo informe de la administración correspondiente para justificar los incrementos por encima de los máximos. Con la propuesta de SO, no sólo se puede coger la parte de organización de los sistemas de trabajo hay que aplicarla en su conjunto, es difícil que podamos disimular una prima o incremento de salario mediante ese sistema si no existe una justificación previa y viable. La realización de tareas con otras herramientas no es un cambio en la organización de los sistemas de trabajo, se puede trabajar la propuesta para que ver si somos capaces de consensuar un texto que sea viable. Si eliminamos esta vía solo quedan 2: variable de productividad o clasificación profesional, que la han solicitado muchos colectivos. Hay que hacerlo con todas las garantías necesarias para buscar ese complemento a los incrementos de forma legal.

CPTC manifiesta, para quien haya entendido otra cosa, que han preguntado y pedido información sobre el eje central de la propuesta de SO de Nuevo Modelo Organizativo de Sistemas de Trabajo por que desconoce qué implicaciones puede tener para la plantilla y a dónde la puede llevar. Asimismo, ahora mismo desconoce qué consecuencias puede tener aceptar un pago a cambio de que la dirección pueda implementar todos los cambios que necesite para cumplir con sus objetivos dentro del Plan Estratégico de TMB 2025. A modo de ejemplo, indica que los turnos de trabajo o los calendarios podrían ser sistemas de trabajo, por lo que le sigue pareciendo arriesgado no conocer en profundidad la intención de la propuesta de SO.

UGT manifiesta que lo que esta mesa debería trabajar es cómo se va a realizar la clasificación profesional, porque la plantilla ha solicitado que se revisen las funciones y se actualicen las DPT. Habrá que empezar a trabajar en estos aspectos, porque hay más de 28 peticiones de colectivos al CE. Las otras propuestas de incremento salarial realizadas por otras secciones sindicales deberán desarrollarla en un texto de convenio para valorar si es posible su viabilidad.

La RD aclara que hay aproximadamente 800 puestos de trabajo en FMB que revisar para tener la clasificación profesional.

CIM manifiesta que están de acuerdo en que parte del incremento que surja del ámbito económico ha de ir en clasificación profesional, puesto que hay peticiones de colectivos al respecto, algunas refrendadas en asamblea, y ven correcto que se trate esta temática en la comisión negociadora. Este sindicato propone que se dedique un día extraordinario de negociación o en su defecto uno de los dos días de reunión de la comisión negociadora a tratar este tema ya que requiere de un extenso trabajo.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

CGT manifiesta que ellos ya lo plantearon en algún momento, que tal y como estaba el redactado en la propuesta final no había nada concreto y entienden que parte del rechazo de la plantilla a la propuesta en el referéndum venía porque no había un contenido definido y que tratarlo sería un paso para saltar este bloqueo.

La RD pregunta que a qué bloqueo se refiere CGT.

CGT responde que se refiere al bloqueo de la plantilla a la propuesta de la RD.

La RD manifiesta que no existe bloqueo, que la propuesta se retiró hace días y la negociación continúa por otras vías.

SO manifiesta que agradecen a todas las organizaciones sindicales y empresa el haber valorado su propuesta y haber manifestado su posicionamiento, pero desean retirar la propuesta realizada sobre los cambios en los sistemas de organización del trabajo por coherencia sindical, es decir, las propuestas deben contar con un mínimo aval sindical de mayorías para que se puedan defender de forma coherente ante la plantilla y está a todas luces no la tiene. Dijimos que negociaríamos de buena fe y eso mismo hacemos al retirarla.

La RD responde a SO que la RD ha manifestado hoy que va a traer una contrapropuesta, que no es necesario que la retire por su parte, que contiene aspectos muy interesantes a analizar y se podría tratar.

SO responde que la RD podrá presentar una propuesta, pero no una contrapropuesta pues no contará con el aval de SO ni debe ser al amparo de su propuesta, que acaban de retirar. Vuelven a recordar la propuesta del abono de un importe para realizar la clasificación y añaden que enviaran la propuesta formalmente para que se adjunte al acta.

La RD manifiesta que ya avanzó que consideraba que no tenía suficiente consistencia jurídica, pero analizará jurídicamente la propuesta redactada que presente SO sobre el abono de un importe en concepto de clasificación profesional. Pregunta a SO si eso sería un adelanto sobre posibles incrementos que se puedan alcanzar, o no, implementando la clasificación profesional y las revisiones de los puestos de trabajo, y si es así, que sería poco claro, lo primero es tratar la clasificación profesional en grupos.

SO responde que lo que proponían era un abono mientras se realiza la clasificación profesional y están de acuerdo con UGT en empezar a tratar la clasificación profesional. La clasificación profesional no será cosa de tres semanas, ni de tres meses, tenemos claro que se deben pactar qué aspectos generales se tendrán en cuenta para hacer esa revisión de DPT entre las partes, una vez hecho eso es posible pagar esa prima, como compromiso ineludible de negociación de la clasificación profesional, para luego derivar esa comisión de trabajo al seno del comité de empresa.

UGT aclara que lo que han dicho es que valorarían la propuesta de SO cuando vean un redactado legal que se pueda incorporar a convenio.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 14

CCOO aclara que quiere trabajar la clasificación dentro de convenio, por la comisión negociadora, no hay prisa y hay que trabajar las tres áreas empezando por los puestos de trabajo base de las áreas de operaciones, mantenimiento e infraestructura y personal técnico y administrativo.

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 13.00 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el martes 21 de febrero de 2023, a las 9.30 horas en Guinardó.

Representación de la Dirección

Representación de las Personas Trabajadoras

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU