

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 15

Día: 21 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 Jordi Díez.

Asesores/as: Francisco Pérez.

Por UGT: Sergio Hernández y Alberto Rincón.

Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.

Por CGT: Aitor García y Antonio Ceballos.

Asesores/as: Susana Bejarano y M^a Cruz Álvarez.

Por CCOO: Marc Pous y Jose Manuel Moreno.

Asesores/as: Marc Rodríguez y Marc Giménez.

Por CPTC: Sara Ribas y Dolores Llonch.

Asesores/as: Martín Villanueva y Jordi Rusiñol.

Por SO: Ángel J. González.

Asesores/as: Rebeca García y Oscar García.

Por SU: Xus Carrasco.

Asesores/as: Mercedes Portolés y Dafne Cepeda.

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 UGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Alberto Rincón.

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 asisten como titulares Marc Pous y Jose Manuel Moreno.

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 solicitó la RT en la anterior reunión hoy se tratarán aspectos del personal nocturno.

CGT manifiesta que solicitan trasladar el desarrollo de los distintos aspectos mencionados en la plataforma de CGT y en gran parte comunes a la de los trabajadores. Como CGT dado que el trabajo nocturno es ahora catalogado como A2, probable cancerígeno para humanos. La explicación parece residir en la disminución de la producción de melatonina por la exposición nocturna a luz artificial. Entendemos que reducir el trabajo nocturno a las mínimas necesidades imprescindibles debería ser el objetivo principal. El trabajo a turnos y especialmente el nocturno exige mantener el organismo activo en momentos en los que éste necesita descanso y a la inversa. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 15

y el tiempo social. Siguiendo las recomendaciones entendemos que deberían implantarse y desarrollarse las siguientes medidas:

Adecuar los distintos permisos para que sean de aplicación efectiva al personal de nocturno para que puedan ejercer ese derecho en las mismas condiciones que en los turnos diurnos.

En cuanto al tiempo de trabajo, sería conveniente un estudio para que, progresivamente, se llegara a las 30 horas de trabajo semanal para el colectivo de la noche.

Las recomendaciones oficiales indican un claro incremento de los efectos negativos del trabajo nocturno a partir de los 45 años. Los efectos negativos del trabajo nocturno se incrementan con la edad de los trabajadores/as, provocando envejecimiento prematuro y aumento de morbilidad. Tener un procedimiento específico para que en caso de intolerancia de los trabajadores/as al trabajo nocturno, la transferencia inmediata a un puesto de trabajo en horario normal diurno.

A raíz de lo anteriormente expuesto solicitan establecer un máximo de años de servicio en turno noche y dar la posibilidad de pasar, a partir de ese momento, a un turno diurno.

Además, solicitan realizar un estudio, que englobe todos los departamentos donde se realizan trabajos nocturnos, para tratar qué tareas se podrían realizar en turnos diurnos de mañana y tarde. Una de las principales recomendaciones es que de 03:00h a 06:00h no haya elevadas cargas de trabajo y que haya diferentes pausas, por tanto, entienden que debería haber un incremento del descanso a 45 minutos.

En materia de prevención, entienden que se debería valorar de manera específica las afectaciones a las personas trabajadoras nocturnas ya que el trabajo en ese horario puede desencadenar en diferentes alteraciones de salud y realizar estudios psicosociales y revisiones médicas específicas para este personal.

Además, solicita facilitar y desarrollar programas formativos para la mejora de la tolerancia al trabajo nocturno. Higiene del sueño, estrategias en la alimentación, ejercicio físico, etc...

Y por último realizar un estudio para plantear el reconocimiento de coeficientes reductores para la jubilación.

En materia económica a priori están de acuerdo con lo manifestado con SO dependiendo de la fórmula de cálculo que se exponga en respuesta a las dudas planteadas en la reunión anterior sobre el plus de nocturnidad en la reunión de mañana de la CNCC.

CCOO manifiesta que desean que la empresa cumpla con las ITSS interpuestas por CCOO en el sentido de cumplir con las medidas preventivas que son de obligado cumplimiento. Sobre el descanso, la empresa debe definir qué es el descanso mínimo para realizar una comida caliente, puede ser necesario más de 45 minutos. Desde CCOO consideran que el plus de nocturnidad debe ser un 30% del sueldo base para todas las personas trabajadoras consideradas como nocturnas porque, por desgracia, se hace diferencia entre personas trabajadoras que trabajan en T3 y aquellas que trabajan una cantidad de horas nocturnas, tal y como figura en una inspección de CCOO, donde se reconoce, por parte de la empresa y la parte social, estas personas como personal nocturno. También les gustaría que la empresa se manifestara en cuál es el tiempo de descanso mínimo para realizar una comida caliente, que al igual que las condiciones salariales, ha de ser tratado en convenio.

La RD manifiesta que no está de acuerdo con la interpretación que hace CCOO sobre la resolución de la inspección de trabajo.

CCOO manifiesta que hace entrega de una resolución en el ámbito PRL sobre el personal nocturno. Sobre la ITSS, a la que han hecho referencia del personal de T8, reitera que la empresa y la parte social estaban de acuerdo en que eran personal nocturno.

La RD recuerda a CCOO que a esos colectivos ya se les abona un plus de nocturnidad variable y pregunta a CCOO si lo que está solicitando es que dejen de cobrar ese plus y se les abone la nocturnidad fija. Aclara y lee la resolución de la ITSS de 2018 mencionada que claramente emplaza a la vía jurisdiccional la petición objeto de la denuncia y en ningún caso resuelve a favor del denunciante, y por lo tanto la empresa no está incumpliendo ninguna resolución como ha sostenido CCOO.

CCOO matiza que el cobro del plus fijo nocturno es una petición para todas las personas trabajadoras que cumplan el artículo 36.1 del ET. Añade que en cuanto al incumplimiento se referían a la ITSS que han

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 15

entregado y que sanciona a la empresa por temas relacionados con la PRL del personal de T3. Solicitan que a todas las personas trabajadoras consideradas como nocturnas, se les abone el plus de nocturnidad fija.

La RD vuelve a manifestar que anota la petición y se dará respuesta.

CIM manifiesta que creen muy importante que este convenio tenga un reconocimiento para las personas que realizan trabajo nocturno, puesto que este personal tiene unos riesgos psicofísicos que les afectan a su calidad de vida y también hay estudios que indican que un trabajo nocturno acorta la esperanza de vida, es por eso que entendemos deben tener un reconocimiento especial en esta negociación colectiva. En su plataforma aportaba diferentes solicitudes para este colectivo como por ejemplo el tratamiento de los permisos para intentar un disfrute igualitario con el personal diurno, que las revisiones médicas reconozcan los riesgos psicofísicos específicos para este personal. Entendemos que por los perjuicios mencionados se ha de realizar un trabajo importante por ambas partes para traspasar tareas a los turnos diurnos, de esta manera se podrán ofertar más plazas en estos turnos a las personas trabajadoras del turno 3. Sobre los descansos, entienden que debe tener un descanso superior y les parece bien la propuesta de 45 minutos, además de una reducción de jornada para ese colectivo mayor al que se pueda llegar de las 35 horas. Entendemos que en este convenio se debe pactar una reducción de jornada específica para este colectivo superior a la que se pacte para el resto de la plantilla. Además, añade que la nocturnidad ha de volverse a vincular al salario base y ha de ser el 30%, también indica que se ha de reconocer el cobro de la nocturnidad fija a todas aquellas personas trabajadoras que cumplan las condiciones del art 36.1 del ET como pueden ser el Colectivo de AAC T8 y TOLAs T8.

UGT manifiesta que hay motivos de sobra para mejorar las condiciones del personal de T3 y más de aquellos que no pueden realizar su trabajo de día. Se han recogido diversas veces las peticiones de ese colectivo y pasa a leer la plataforma entregada por el personal del colectivo de T3 recogida, en las plataformas de las diferentes secciones sindicales o sindicatos. Sus solicitudes son: iniciar los tramites para que se apliquen coeficientes reductores para la jubilación a las personas trabajadoras del turno de noche, poder partir los RJ en horas, aumentar el tiempo de descanso, una revisión médica específica, poder disponer de aquellos permisos aunque no coincidan con el tiempo de trabajo, vincular el plus de nocturnidad al salario base hasta llegar al 30%. Proponen primero vincularlo al salario base con el porcentaje que corresponda actualmente de la tabla salarial e ir aumentando ese porcentaje cada año hasta alcanzar el 30%. Analizar todos los trabajos que se realizan de noche para traspasar los que se puedan a los turnos diurnos e incluso crear turnos intermedios en las secciones que actualmente no tienen.

SU manifiesta que no quiere ser reiterativo, ya que está de acuerdo con lo expuesto hasta el momento. Pero quiere incidir en que hay medidas que se pueden tomar de forma más inmediata como por ejemplo crear un protocolo para el disfrute de los permisos para el personal nocturno, un reconocimiento médico específico que comprenda parámetros que solo atañan a las personas trabajadoras de turnos de noche, trabajos que se realizan en T3 y que puedan pasar a otros turnos, y aunque en su plataforma llevan aumentar el descanso diario a 40 minutos, los 45 mencionados ya les parecen correctos. Sin olvidar la petición hecha en la reunión anterior de cambiar la prima fija de nocturnidad a un tanto por ciento del salario base más antigüedad.

SO manifiesta que poco que añadir, puesto que todas las organizaciones sindicales están de acuerdo en los problemas que hay, pero primero la empresa debería entender que hay personas trabajadoras de T3 que están cobrando mal porque el plus de nocturnidad fijo no llega al 25% del salario base cuando todas las recomendaciones hablan de entre un 25 o un 30. Les parece correcto que se vuelva a vincular este plus al salario base, tal y como propusieron con su propuesta de recuperar el artículo 8.5 del convenio de 1987 el 1 de enero de 2024, y se debería tratar cómo realizar ese paso. Las personas trabajadoras lo están pagando con su salud, pero la empresa debería ver también que sufre esas consecuencias, puesto que las personas trabajadoras no están motivadas, no están valoradas y menos aún fidelizadas a un turno de trabajo por mucho que les guste su profesión, es por todo ello que se presentan a procesos de selección para salir del T3, no como promoción profesional.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 15

CPTC manifiesta que reproducen en su plataforma la plataforma que el personal de T3 presentó en el Comité de Empresa, por lo que no van a repetir todo lo que se ha dicho, pero quieren hacer hincapié en 3 temas: permisos, dotar de unos derechos de disfrute similares al disfrute del personal diurno; sobre incremento salarial, trabajarán el documento que se ha enviado esta mañana antes de manifestarse al respecto y el personal de TP que están en T8, AAC y TOLA, que realizan más de 1/3 de su jornada anual en horario nocturno deberían de cobrar el plus de nocturnidad fija.

La RD manifiesta que comprobará si los colectivos mencionados, AAC y TOLAs, realizan más de 1/3 de su jornada anual en horario nocturno y recogiendo todas las peticiones dará respuesta en próximas reuniones.

CGT manifiesta que se extienda al resto de colectivos que se pueda dar el caso, como por ejemplo el ICOM.

UGT manifiesta que las personas trabajadoras suplentes de puerta cocheras también se dan casos que realizan 1/3 de su jornada anual en T3 y sólo se les abona por día trabajado.

La RD reitera que lo estudiará y dará respuesta.

CCOO manifiesta que quiere hacer constar que ellos se refieren a todas aquellas personas que cumplan con el criterio del artículo 36.1 del ET.

La RD aclara que en todo caso una cosa es el reconocimiento como trabajadores nocturnos y otra es la retribución que, en el caso del personal de T8 se abona como nocturnidad variable. La RD manifiesta que, si se solicita un abono diferente, se deberá tratar en la negociación cómo se abona la nocturnidad a los trabajadores nocturnos, porque se está aplicando lo que está pactado en convenio.

CIM solicita respuesta sobre su solicitud de un día adicional de reuniones para tratar la clasificación profesional que hizo la semana pasada.

La RD responde que con un día más de los dos que ya hay de convenio no va a resolver las revisiones de los 470 puestos de trabajo que existen únicamente en la Xarxa de Metro, y que aun siendo optimistas, a razón de 1 puesto por semana, estaríamos hablando de, como mínimo, 470 semanas. Por ello, y como reflexión, quizá habría que hablar primero de la vigencia del convenio y el encaje de todo lo que se quiere abordar.

CIM aclara que entienden que entiende que este tema se debe tratar en un día específico. Considera muy importante que se empiece a hablar de clasificación profesional ya que hay diferentes aspectos que se deben acordar para tratar este tema como pueden ser las garantías o el ámbito donde se debe negociar.

La RD reitera, como ha hecho semanas atrás, que la negociación y la clasificación profesional son distintas. Entrar a revisar todas las DPTs en un foro como la mesa de negociación de convenio con 35 personas en la mesa y que además van cambiando cada semana sería más que complicado. La RD manifiesta que eso llevaría a tener una negociación de convenio abierta durante años y por eso recuerda que propuso en su momento derivar la clasificación profesional a otro foro.

SO manifiesta que se reiteran en sus manifestaciones sobre clasificación profesional de la reunión anterior, y aclaran que es tratar la clasificación profesional, no las valoraciones de los puestos de trabajo que es algo muy diferente y que algunos recordamos como un fracaso. Entienden que también se tratarían en la clasificación las áreas corporativas.

La RD responde que sí, que se tratarán todos los puestos de trabajo de las personas trabajadoras de FMB.

CGT manifiesta que se hace camino al andar, que una vez empezado a trabajar se verá el tiempo que se tardará. Hace unos meses se llegó a acuerdo con dos secciones y no tuvieron que esperar 470 semanas. No

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 15

debería haber problemas en ir haciendo la revisión de las DPTs por colectivos e ir incorporándolos a convenio. Propusieron derivar la clasificación a una mesa más reducida, con representación de todos los sindicatos, para seguir, mientras, tratando aspectos del convenio colectivo y, si se llega a acuerdo de cómo realizar el trabajo, realizarlo en ese foro.

La RD responde que en BT y UMEAT se negociaron y acordaron nuevas funciones, igual que hace unos años en Maquinaria Pesada. La RD manifiesta que le alegra que la RT quiera conocer qué se valora y cómo se puntúa en el sistema de valoración de puestos de trabajo, y se quieran acordar las DPTs, porque en FMB nunca se ha querido tratar. Añade que es positivo que la parte social tome parte en el sistema de clasificación y valoración de puestos.

CGT responde que la primera valoración de puestos de trabajo que se propuso consistía en dar categoría, pero quitando la antigüedad, el segundo intento fue ponderar los criterios y la empresa se cerró en banda y no quiso acordar los criterios ni su ponderación. Si la parte social no puede decidir, en parte, sobre los criterios y su ponderación no tiene sentido participar.

La RD responde que la CGT hace referencia a 1990, y ha pasado mucho tiempo y se han alcanzado también distintos acuerdos desde entonces.

SO manifiesta que, de acuerdo con CGT, el lenguaje es importante. Se ha de trasladar el artículo 22 de la Reforma Laboral a convenio, que habla de clasificación profesional en negociación colectiva o los representantes de las personas trabajadoras adecuando las categorías a niveles y grupos, pero deben conocer los ítems con los que la empresa va a realizar esas clasificaciones, si estamos hablando solo de valoraciones ya dijimos que no vamos a participar. Quieren saber de qué forma se va a usar ese artículo para pasar a grupos y niveles profesionales que es lo que nos lleva a adaptar legalmente este convenio al artículo 22.

La RD pregunta a SO si se va a hablar de DPTs y funciones para realizar esas valoraciones de puestos de trabajo.

SO responde que sí, son herramientas que antes se llamaban profesiogramas o monografías, que se han de tratar esos aspectos, pero como sindicatos no deben ni quieren participar en unas valoraciones subjetivas de la dirección con sistemas como el HAY.

La RD responde que respetando las posiciones sindicales no entiende esa afirmación puesto que por ejemplo en TB hay una mesa de valoración de puestos de trabajo en la que participa la RT, que funciona desde finales de los 90 y hacen revisiones de puestos de trabajo.

SO responde que la RD manifestó que uno de sus objetivos era la clasificación profesional, como adecuación legal del convenio al artículo 22 y consideran que se ha de hacer en el seno del Comité de Empresa, conociendo con qué ítems se va a realizar y que en el mismo artículo se marcan como titulación, funciones, responsabilidades etc... eso es para SO una clasificación que puede llevar recalificaciones por supuesto, pero que en otros casos no. Recordamos que las valoraciones de TB, como comenta la RD, y hablado con personas de TB en esa comisión, es una imposición subjetiva de la dirección pues al final se hace lo que marca el programa valorativo aportado por la dirección.

CCOO manifiesta que es difícil intentar entender lo que se está diciendo hoy. Es verdad que la reforma habla de la clasificación profesional, pero ningún colectivo que ha venido al CE habla sobre eso, sino sobre sus funciones y sus retribuciones. Les sorprende que se esté proponiendo tratar la clasificación por un lado y el convenio por otro cuando la plantilla no es lo que pide. CCOO no hablará de clasificación profesional fuera del seno de la comisión negociadora, puesto que todas las organizaciones sindicales tienen el derecho y la obligación de hablar de las mejoras de las personas trabajadoras. Les gustaría que las manifestaciones que

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 15

se hacen en la CNCC luego se trasladen a la plantilla, porque se dicen cosas diferentes a los colectivos cuando vienen al Comité de Empresa.

CIM manifiesta que ya lo dijeron en anteriores actas, entienden que una parte de los incrementos salariales debe ir en la clasificación profesional. Indican que tienen diferentes mandatos de colectivos, incluso los especificados en las asambleas, que tienen que ser reflejados en la clasificación profesional. Hay que hablar de cómo se va a tratar la clasificación y las garantías que se van a dar a esos colectivos, que han de ver un incremento salarial acorde a sus peticiones. Para dejar las cosas claras ya indican que no están de acuerdo con los actuales niveles retributivos, porque entienden que deberían ser diferentes. Entendemos que en este ámbito se han de pactar mejoras y por eso propusieron realizarlo en reuniones específicas que permitan continuar tratando los diferentes puntos de la negociación colectiva de forma paralela.

UGT manifiesta que es un tema complicado de trabajar, porque hay muchos colectivos implicados y con distintas solicitudes al CE en los últimos años. Solo con las solicitudes del CE, a 2-3 reuniones por solicitud, se puede alargar mucho tiempo. Había una propuesta de trabajar con garantías la clasificación fuera de la CNCC que no ha sido aprobada y por tanto se deberá trabajar de otra manera. Las mesas técnicas no funcionaron en su momento, pero aquellas mesas técnicas tardaron 4-5 reuniones en llegar a acuerdos. Tener paralizado el convenio por realizar la clasificación profesional no es viable y la plantilla no debe pagar esta negociación. Hay que buscar una fórmula, con la que todas las partes estén de acuerdo, que no paralice la negociación de convenio, sin excluir a nadie que no quiera ser excluido. Parece ser que todas las partes ven que el tema de la clasificación puede durar más de un año si se negocia dentro del convenio. La negociación debe ir por un lado y la clasificación por otro, con las garantías que se estimen oportunas, porque la plantilla no se merece tener un convenio paralizado por este tema.

SO manifiesta que el artículo 22 de la reforma laboral establece que "mediante negociación colectiva se establecerá el sistema de clasificación y su paso a los grupos profesionales." Si es mediante la negociación colectiva en el Comité de Empresa no hay ningún problema por su parte en separarlo de la negociación de convenio, en una comisión que después se eleve al Comité de Empresa o llegado el caso a convenio, no vemos ningún impedimento si es con todas las secciones sindicales. Hay muchas formas de hacerlo, pero debemos ponernos ya, es sencillo plantear una clasificación sobre el papel para buscar cabida legal de registro de convenio mientras la comisión que debe hacer la misma trabaja y se compromete a su finalización. Sobre lo manifestado de que aquí se están diciendo cosas que no se dicen en el CE delante de las personas trabajadoras, debemos aclarar que este sindicato manifiesta aquí lo mismo que en el CE, que eso mismo deberían hacer algunos sindicatos cuando delante de los afectados de amianto o de las compañeras de turno noche manifiestan que defenderán sus reivindicaciones para, días más tarde, llevar propuestas a referéndum donde no se habla absolutamente nada de sus reivindicaciones.

CCOO ha manifestado desde el primer momento tratarlo en la comisión negociadora independientemente de que se firme un convenio porque ya somos conscientes de la larga duración que conlleva este trabajo. CCOO está en disposición de hacerlo en una representación de la comisión negociadora paralelamente a la negociación de convenio con el fin de no dilatar en exceso la propia negociación del convenio.

CGT manifiesta que, si es un tema de tiempos, se pueden reunir cada día para tratar la clasificación. Vuelve a reiterar el incremento de categoría de BT. Si se va al mismo ritmo, 3000 personas trabajadoras tendrían arreglada su categoría en un mes. Si se empieza por el colectivo de AACs, tendríamos casi la mitad de la plantilla en tres semanas. Proponen empezar ya a tratar la clasificación profesional dentro del convenio, les da igual en una comisión, creando las bases y viendo el tiempo que se va a tardar. Solicitan que se explique cómo se han valorado los puestos hasta ahora.

La RD manifiesta que si en realidad solo se trata de incrementar retribución sin valorar funciones a algunas categorías concretas, hoy ha hecho entrega de un Excel que pidió la RT para poder hacer simulaciones y plantear la distribución del incremento del 2'5% de la LGPE.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 15

La RD responde que se utiliza el sistema GRADAR, contrastado y utilizado por muchas empresas, para la valoración de puestos de trabajo.

SO responde que el sistema GRADAR es un sistema de valoración empresarial, como lo era el HAY, sobre parámetros empresariales y subjetivos que desde luego no comparten y creen que llevara a situaciones muy favorables para la dirección y poco para las trabajadoras, y no de clasificación, y ellos ya dijeron al principio de convenio que si era necesario legalmente hablar de clasificación por el artículo 22 estarán y hablarán de clasificación.

UGT aclara que el acuerdo de BT, que saca prácticamente en cada reunión un sindicato, no fue de la noche a la mañana, fueron varias reuniones en un periodo de más de un año, incluso llegando a interponer demandas individuales de reconocimiento de categoría. Hay que buscar una solución porque hay más de 20 peticiones, sea en una comisión paralela o como sea, que emane de la CNCC o del Comité de Empresa y dejar por escrito las DPT para que no vuelva a pasar que se incluyan nuevas funciones que no estaban en el origen del puesto de trabajo y que no están valoradas.

La RD manifiesta que recoge las aportaciones y dará respuesta.

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 12.00 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el miércoles 22 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