

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

Dia: 24 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 Jordi Díez.
Assessors/ores: Javier Sánchez i Mónica Martínez.
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 Antonio Ceballos.
Per CCOO: Marc Giménez i Marc Pous.
Assessors/ores: Estela Capón.
Per CPTC: Sara Ribas i Plàcid Escobar.
Assessors/ores: Martín Villanueva i Jordi Rusiñol.
Per SO: Ángel J. González.
Assessors/ores: Rebeca García
Per SU: Vanesa Rodríguez.
Assessors/ores: Mercedes Portolés i Carlos García.

Secretari d'actes: Jose Miguel Isidoro.

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.

Se signa l'acta de la reunió anterior.

L'RD inicia la reunió lliurant els documents d'aspectes generals, condicions econòmiques i classificació professional que inclouen noves aportacions de la part social. També lliura un document que recull l'evolució de les dades de validació dels últims anys i de l'índex de satisfacció del client, explicant que, amb les dades, es pot comprovar el que ahir va manifestar respecte que es tracta d'un variable amb un grau de consecució més que assequible. S'adjunta a l'acta.

L'RD indica respecte de la proposta de classificació professional que ha inclòs una modificació perquè sigui la Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, aplicació i seguiment del conveni la que desenvolupi l'article del conveni de la Classificació Professional i elevi els resultats dels seus treballs a la Comissió Negociadora de Conveni Col·lectiu, en la qual hi haurà tots els sindicats i seccions sindicals amb representació a la CE, perquè es formalitzin els acords, i aquests passin a formar part del cos del conveni, amb totes les garanties. Recorda que la Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, aplicació i seguiment del conveni del 2016-2019 va fer 27 reunions i que van participar-hi sindicats o seccions sindicals no signants del conveni i es van arribar a molts acords,

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

per la qual cosa és un funcionament que ja tothom coneix, i resol els dubtes sobre el fòrum en el qual tractar la classificació que han sortit aquests dies.

UGT manifesta que el text de les garanties laborals proposat per ells és millor que el proposat per l'RD. Sobre la proposta de prima de productivitat presentada ahir, insisteixen que no entren a negociar res que vagi vinculat amb l'absentisme. A més, amb el redactat que proposa l'RD no s'entén que el pagament únic el mes d'octubre sigui a partir d'aquest any, amb la qual cosa es perdria un any aquest pagament. En tot cas, podrien estar d'acord en un pagament únic en un mes sense paga extra, com es va fer amb la prima de PRL en el seu moment. En resum, no acceptaran aquest redactat, ja que l'import és insuficient, no ha d'anar vinculat a l'absentisme i ha d'estipular-se en un pagament únic. Sobre l'evolució de les validacions, si s'utilitza la mitjana de l'any 2020, seria fàcil arribar a la seva consecució. Evidentment, l'any següent aquesta prima formaria part de la massa salarial i incrementaria la base de càlcul per a l'increment de l'any següent. Sobre la classificació professional, no es veu cap garantia en el redactat de com funcionarà ni clàusula de salvaguarda en cas que els treballs no avancin.

CCOO entén que és un error de transcripció en el text de les garanties, ja que se circumscriu només a la vigència, i hauria de ser des de la firma. Sobre la classificació, és la mateixa llei la que obliga a dur-la a terme, el que els preocupa són les valoracions de les DPT, cal tenir unes garanties de com es tractaran. Sobre la prima, CCOO manifesta que no pactarà cap retribució salarial vinculada a l'absentisme, no permetrem que una part del salari de la plantilla depengui de la salut d'aquesta. L'analogia amb la prima de PRL és correcta, però la manera en què està redactat els crea dubtes. Sol·liciten que sigui un pagament únic, per tot l'import, en cada any de vigència inclòs l'any de firma del conveni, ja que, segons la proposta, el primer any no es cobraria íntegrament. Les dades de l'evolució de les validacions donen una garantia, però no ha de servir per justificar el prorrateig de la prima. El text, tal com s'ha lliurat, dona lloc a interpretacions sobre què succeeix en els anys següents.

SU manifesta que el redactat de la prima de productivitat els sembla correcte fins a arribar al punt C. No és negociable vincular-lo a l'absentisme i tampoc no entenen que es proposi un pagament prorratejat. Ha de ser un pagament únic que s'ha de fer, preferentment, en un mes en què no hi hagi paga extra. Respecte de la classificació professional, els sembla correcte que es desenvolupi en CMP, però esperen que es reculli la no-mobilitat funcional, ja que ja s'ha recollit la no-disminució salarial i la no doble escala salarial. Sobre la jornada anual, cal proposar reducció concreta en forma de RJs.

CPTC manifesta sobre la prima de productivitat que no la vincularan a l'absentisme. Agraeixen que s'hagin lliurat les dades que van sol·licitar ahir sobre l'evolució de les validacions i de satisfacció de les persones usuàries, però no van sol·licitar cap dada d'absentisme, perquè insisteixen que no vincularan una part del salari de la plantilla a l'absentisme. Tal com està redactada la prima no garanteix que la plantilla la cobri de manera íntegra perquè està vinculada a l'absentisme. No poden acceptar un pagament prorratejat, els recorda molt als 32 € del conveni de 2016 i tenen clar que l'increment no ha d'anar repartit en 12 pagaments. Per tant, ha de ser una quantitat econòmica superior i en un pagament únic. Si l'RD té interès a pactar un conveni llarg, una prima de productivitat de 650 € és completament insuficient. Sobre la jornada anual, no només s'ha d'estudiar com arribar a les 35 hores setmanals, sinó que s'ha de materialitzar en forma de RJs per a tota la plantilla. Sobre la classificació professional, es reiteren en el fet que ja van dir que, sense conèixer la durada del conveni, no és possible valorar si els treballs de la

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

comissió han de desenvolupar-se durant tota la vigència del conveni o s'ha de delimitar en un temps més curt.

CGT manifesta que l'entregat avui com a aspectes generals seria el mateix que en tots els convenis. Amb el que ha portat avui l'empresa, sembla que no té pressa en negociar un conveni. Sobre els increments salarials, pregunta per què no hi ha dades concretes sobre els anys següents. Manifesta que tot ha d'estar clar, perquè el conveni és un tot. Sobre la classificació professional, manifesta que s'està demanant un acte de fe a la plantilla de FMB. La CMP és per a interpretació i no de desenvolupament. Hi ha moltes peticions de classificació pendents des de fa dos anys i l'RD no ha realitzat cap acte per a aquestes. Si l'RD té pressa, ha de portar una proposta seriosa i fer taules paral·leles per negociar altres aspectes, com va succeir, per exemple, amb l'NMO. Si l'RD vol parlar de classificació, cal fer una taula paral·lela. Sobre la jornada anual, cal concretar una data d'entrada en vigor. Recorda que fa ja anys es va fer un intent de classificació professional i no va sortir bé perquè l'RD va voler fer-la únicament amb els seus criteris. Si l'RD vol un conveni ràpid, ha de portar un document realista, així com de classificació. De vegades se'ns titlla d'ambiciosos en posar jornades anuals basades en 32 hores setmanals com a objectiu a la nostra plataforma, però si ens remuntem a l'any 2000, l'RD va fer una proposta cap a les 35 hores i una exposició de la seva més que factible implantació en dos anys, per posteriorment instar a un temps de reflexió i estudi. Bé han passat 22 anys i som aquí parlant del mateix, d'estudis i intangibles, com succeeix ara també amb el teletreball. Sobre el variable, com ja hem manifestat diverses vegades, no entrarem a valorar ni parlar de qualsevol proposta que vagi lligada a l'absentisme. Es poden crear indicadors compostos que es comportin de manera estable perquè tota la plantilla tingui garantit l'abonament de la prima. Entenem que, ja que les primes passen a ser massa salarial i són integrables, s'hauria de produir aquest procés cada dos anys i és un dels motius pels quals proposem una vigència de dos anys.

L'RD respon que proposen els increments màxims permesos per la llei per a tota la vigència, sense conèixer encara quins seran, ni si hi haurà límits, perquè no coneix ningú el contingut de les LGPE dels propers anys, i és per això que es proposa pactar la forma d'aplicació dels increments màxims i, en cas de no haver-hi limitació, negociar l'increment. La manera de distribuir els increments la decidirà la part social, no l'RD. Evidentment, els increments seran els màxims que permeti l'LGPE.

L'RD manifesta que no parlarà de situacions que van ocórrer fa 20 anys. CGT està fent referència, en alguns casos, a peticions i redactat de textos que ha proposat la part social, no l'RD, hi ha les actes que així ho recullen. Afegeix que l'acte de fe en la proposta de classificació professional l'està fent l'RD, no es pot sol·licitar menys en un redactat sobre classificació professional, únicament està plantejant tractar-ho a la CMP. L'RD està proposant que la part social s'assegui amb l'RD per fer la revisió de les DPT i poder elevar després els resultats a la Comissió Negociadora. Recorda que els increments per reconeixement de funcions els recull l'LGPE.

L'RD manifesta que cada part té les seves necessitats i pretensions, i pot entendre en la proposta de la prima de productivitat que l'absentisme no és ben rebut per la CE. Quant al fet que es faci un pagament únic o prorratejat, manifesta que, sempre sota els criteris que permet el marc legal, no hi hauria problema en tractar-ho. Sobre la mobilitat funcional, no hi pot haver més garantia per a la plantilla que la que negociï sigui la part social i ho tracti i acordi amb l'RD, i no que la part social hi participi.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

L'RD manifesta sobre les garanties laborals que la proposta és *a la firma de conveni i durant la vigència d'aquest conveni*, no per sempre.

CCOO manifesta que CCOO i UGT han elaborat un text sobre la jornada anual perquè s'incorpori a l'acta, que és el següent:

Com a signants de l'acord marc, CCOO i UGT, per una Administració per al segle XXI les parts signants compromeses amb el desenvolupament d'importants objectius socials com el foment de l'ocupació, la modernització de les estructures i el rejuveniment de la plantilla com algunes de les mesures per assolir aquest objectius, sol·licitem que, a partir de la firma del conveni i la seva vigència, la comissió mixta i paritària treballi per la implementació de les 35h i, mentre es fa aquesta feina, han d'haver-hi reduccions de jornada anual importants en RJ.

CCOO aclareix que no han manifestat que la valoració de llocs de treball pugui implicar una baixada de categoria o mobilitat funcional, que es pot interpretar de manera incorrecta, i com que no serà així, sol·liciten que l'RD es pronunciï de nou sobre això perquè torni a constar a l'acta; lamentablement, estem massa acostumats a llegir escrits on s'interpreta de manera gratuïta el parlat a les reunions.

L'RD respon que ha estat clara en els textos de les propostes i els ha modificat a petició de l'RT, també a les actes i als infometros. A més, ja ha explicat perquè l'objectiu no és la mobilitat funcional. Quant als increments i la prima de productivitat, l'RD ja fa diverses reunions que pregunta per les fórmules que diu una part de l'RT que coneix i no són ni l'LGPE, ni variables de productivitat ni la classificació professional. Sol·licita que es proposin en aquesta taula aquestes fórmules si existeixen i són, òbviament, dins del marc legal.

SO manifesta que, sobre la classificació professional, és negociació col·lectiva, article 22 de l'ET, no àmbit d'una comissió mixta i paritària de conveni. No entenen que s'emplaci CMP per a la classificació professional, ja que la funció de la CMP és interpretar i aclarir punts del Conveni Col·lectiu, en què les parts signants d'aquest puguin dirimir les seves qüestions sobre el conveni, i si no hi ha acord, acudir a la jurisdicció social si una de les parts ho estima oportú. No estan d'acord que s'apliqui l'LGPE per a allò dolent, però no per al bo, si hi ha alguna cosa bona, que es pugui o s'hagi d'aplicar d'aquests. L'LGPE estableix uns límits de pujada segons la massa salarial, aquesta mateixa LGPE estableix, en l'article 24 punt dos, que es pot permetre un altre tipus de pujades salarials per increment de producció, que és la variable de productivitat que proposa l'RD, o modificació de l'organització del treball o la classificació professional. Si aquesta mateixa llei, que utilitza l'RD per imposar límits salarials, és utilitzada en aquest article anomenat per acordar una prima de productivitat, creiem que es pot utilitzar també per crear una prima per la classificació professional, i mentre fer la negociació de les DPT a la comissió pertinent, fora de conveni, on hi hagi tota la representació del comitè d'empresa, ja que, tornem a insistir-hi, així ho marca l'article 22 de l'Estatut de les treballadores i que l'RD ja anuncia la seva intenció de complir-lo, i passar de categories a nivells i grups professionals. És per tot l'explicat que proposa de crear un complement a compte de la classificació, de pagament lineal a tota la plantilla, per recuperar el poder adquisitiu i després veure com s'aplica la classificació professional amb metro mitjançant l'esmentada comissió.

L'RD respon que des de l'any 2012 s'està discutint si ens aplica l'LGPE, i tothom sap que agradi o no agradi, l'LGPE ens aplica en tots aquells aspectes que determina, com són els increments. El

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

redactat dels increments és una còpia del conveni del 2016-2019 i estableix que l'increment serà el màxim que permeti la llei. Sobre la proposta de SO del complement a compte de la classificació, l'RD ja ho ha consultat i la via de la classificació no permet crear una prima de manera generalitzada per a tota la plantilla i, encara que estigui permès, no solucionaria el problema de les funcions recollides ni valorades a les DPT, que és una necessitat per a molts col·lectius. L'RD proposa que la CMP pugui desenvolupar la classificació professional, pugui assistir-hi qualsevol secció sindical o sindicat amb representació a la CE, i el resultat d'aquests treballs s'elevin a la Comissió Negociadora de Conveni perquè acordi i validi.

SO respon que ho ha consultat i que sí que és legal, ja que no estan pactats els grups i nivells professionals, tal com l'RD insisteix a repetir, per complir amb l'article 22 i que, si s'ha de registrar el conveni complint aquesta legalitat, s'ha de fer per a tota la plantilla de metro, amb la qual cosa, sens dubte, és de manera generalitzada.

L'RD insisteix que no és correcte, ni resol.

CIM manifesta que els documents lliurats avui per l'RD sobre els aspectes generals i, en concret, el punt de garanties, una vegada analitzat el text, entenen que recull la seva petició de reflectir la garantia dels canvis organitzatius i veuen bé que sigui part del cos del conveni. Sobre la prima de productivitat que planteja la direcció com a complement a la pujada salarial, tornen a manifestar que estan en contra de vincular-la a l'absentisme i que la quantitat oferta és totalment insuficient. Hi afegeix que s'ha d'abonar en un únic pagament i de manera íntegra sense distingir el tipus de contracte tal com va aconseguir la prima formació PRL. També indiquen que s'han d'incloure en els redactats punts de salvaguarda per al cobrament d'aquesta de manera garantida, igual que va aconseguir la prima de formació PRL en el conveni 2016-2019. Indiquen que la prima que es creï ha de ser a les taules salarials.

CGT manifesta que es referien a la prima de productivitat com a eina per compensar la limitació de la LPGE, sempre que aquesta comporti la creació d'un indicador que garanteixi el cobrament d'aquesta prima, com es va fer amb la de PRL. L'absentisme no és una variable vàlida a tenir en compte per a aquesta prima i no ha de constar com a part del càlcul com ja hem dit. Hi afegeix que no s'ha de cometre l'error de fer una il·legalitat amb les facultats de la CMP, perquè després podria comportar una possible denúncia. Consideren que tot el que està presentant l'RD a la taula de negociació és insuficient i l'RD pretén que la plantilla faci ~~es tracta~~ de un acte de fe, perquè l'RD no té res a perdre, hi ha seccions que amb molta facilitat es puja de categoria i en d'altres, no. S'ha arribat a acords a BT o Energía reconeixent-los com a vàlides funcions noves perquè l'RD deia que com que ja es feien abans de la negociació, no es valorarien i que únicament valorarien les noves funcions que faran. Amb aquests antecedents, com negociarà l'RD aquest tema?

L'RD passa a llegir l'article 29 del Conveni Col·lectiu 2016-2019 firmat per CGT i tota la CE, que estableix el funcionament i facultats de la CMP, facultats que són també de desenvolupament; per tant, no entén que ara CGT se sorprengui i no accepti que la CMP tingui funcions de desenvolupament.

UGT recorda que ja van manifestar que, a través de la classificació professional, preteníem assolir dos objectius, complir el que marca la llei amb els grups professionals i revisar les peticions de classificació que han arribat a la CE, que ascendeixen a més de 20 peticions, sempre que tinguem les garanties necessàries. Les actualitzacions de les DPT són necessàries, ja que ~~que~~ en tots els

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

àmbits de FMB, però sobretot en manteniment, hi ha hagut evolucions en els llocs de treball amb noves funcions i les DPT continuen sent les mateixes, caldrà revisar-les i les que impliquin un augment de categoria no computaran contra el 2,5 % de l'LGPE. Veuen bé que es creï una prima variable per objectius, amb les màximes garanties de consecució i amb els requisits que han marcat, però sense vincular a l'absentisme, en abonament únic, etc. L'LGPE és el que permet: increment del 2,5 %, variables de productivitat o classificació professional. A ells tampoc no els agrada els límits que marca de l'LGPE, però això s'ha de treballar en altres àmbits, que no és aquest, i posa com a exemple l'acord marc que elimina part dels límits marcats des de fa anys. L'objectiu és que en aquest conveni ha de quedar definit com s'implantaràn les 35 hores setmanals, el desenvolupament hauria de ser mitjançant una comissió àgil per arribar com més aviat millor a aquestes 35h setmanals.

CPTC manifesta sobre la classificació professional que, evidentment, estan d'acord en revisar les funcions que fan diferents col·lectius i no se'ls reconeixen salarialment, i els sorprèn que hi hagi organitzacions sindicals que quan aquests col·lectius acudeixen al Comitè els diuen que tenen raó, però aquí diuen una altra cosa. Els alegra que hi hagi sindicats que parlin de consolidar primes i recorda que la prima de PRL es va consolidar gràcies a la firma de la pròrroga de conveni per part de la majoria del Comitè formada per UGT-CCOO-CPTC-SU-UTM
Es fa una aturada per part de l'RD per recollir i valorar les propostes.

Després de l'aturada, l'RD lliura una modificació de la proposta sobre la jornada anual. Manifesta que recull gran part del manifestat per CCOO en nom de CCOO i UGT sobre l'acord marc quant a la jornada anual i l'estudi i desenvolupament de les condicions necessàries per a la implantació de la jornada laboral de 35 hores setmanals i la seva elevació a la Comissió Negociadora. A més, proposa dues reduccions de jornada anuals, el 2023 i el 2026, en RJs, i també un compromís de treballar des de la firma del conveni perquè el quart any de la seva vigència es desenvolupin les condicions que possibilitin la implementació definitiva de la jornada de 35 hores setmanals.

L'RD manifesta que fa aquesta proposta lligada a una vigència del conveni de 5 anys, vigència que atén la petició de l'RT d'evitar que coincideixin de nou la negociació de conveni amb les següents eleccions sindicals, i que també evita la coincidència amb la negociació de conveni de TB.

L'RD recorda que en el conveni de 2016, de 4 anys de vigència, es va pactar 1 RJ i en la pròrroga de 2020, de 3 anys de vigència, es va pactar 1 RJ, per la qual cosa està oferint una reducció de jornades anuals amb sentit per a una vigència de 5 anys.

SO manifesta que a les 16.00h s'aixecaran de la sessió perquè tenen feina sindical per fer, s'ha acordat a les 15.00h començar la sessió i fa 35 minuts que som aquí sense que s'hagi iniciat. S'emporten la proposta per analitzar-la i afegixen que l'última frase del redactat no diu res que no sigui concret en data d'aplicació, podem estar parlant que segons aquesta proposta el 2040 no tinguem les 35 hores implantades i la consideren un acte de fe. Així mateix, repeteixen que hi ha moltes lleis que ens són aplicables, però que sempre s'aplica el menys favorable i matisen que sol·liciten que es doni una data clara d'implantació de la jornada de 35 hores setmanals en el redactat d'aquest conveni; d'aquesta manera valorarien el conveni com a positiu i implicaria valorar positivament la firma per la seva part, tenint en compte que, si bé no es recupera el poder adquisitiu de la plantilla, sí que s'aconsegueixen les anhelades reduccions de jornada que ens permetin arribar a les 35 hores. Hem de recordar que la legalitat que ens permet les 35 hores

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

s'ha de negociar en aquest conveni, així s'ha sol·licitat, i que moltes altres empreses i organismes ho estan fent, en molts casos amb jornades de 36 o 37 hores actuals, així que anem tard.

CCOO manifesta que, en espera de poder fer una valoració definitiva, els sorprenen diverses coses. Com a signants de l'Acord Marc no podem acceptar que el que defineixi la implementació sigui un estudi o una valoració, ha de crear-se la dinàmica per a la seva consecució. En línia amb aquest objectiu, la proposta de reducció de jornada presentada per l'RD ens sembla totalment insuficient. Al marge del que cada persona interpreti, de manera generalitzada estem parlant d'una reducció per sobre de les 100 hores. Pretendre reduir únicament 16 hores i l'últim any reduir la resta és irreal i de difícil consecució. La reducció s'ha de fer de manera progressiva i visible durant la vigència de conveni. Matisen que el text aportat no deia *en la línia*, sinó *en aplicació* de l'acord marc.

UGT manifesta que en el conveni 2016-2019 hi va haver una reducció de jornada de 8h per a 4 anys de vigència, però no hi havia l'acord marc. En la pròrroga 2020-2022 hi va haver també una reducció de jornada de 8h. Cal reduir de manera més significativa en aplicació de l'acord marc. Si l'RD vol un conveni llarg, cal fer un esforç substancial amb l'objectiu que, si el quart any s'acorda l'entrada en vigor de les 35 hores, no sigui una reducció de jornada tan significativa de cop. Els sembla insuficient les reduccions plantejades i cal definir més la implementació de la jornada de 35 hores, acordant-ho amb la part social. Hi afegeix que no es negociarà durant 5 anys la classificació professional, per això proposa de fer algun tipus de salvaguarda delimitant en el temps el desenvolupament de la classificació professional.

CGT manifesta que amb la progressió que té l'RD pensada, cap dels presents no gaudirà de la jornada setmanal de 35 hores dins dels anys que proposa perquè es negociï. Si es donen 5 RJs de reducció en dos anys, seria una proposta que es podria començar a valorar. Amb el que planteja l'empresa podrien passar 30 anys fins a arribar a les 35 hores, es pot creure que no sigui immediat, però tampoc tan difús en el temps. Sol·licita a l'RD que porti una proposta seriosa.

L'RD respon que s'ha de llegir la proposta completa, no únicament la quantitat de RJs. La proposta de l'RD és clara, desenvolupar a CMP tot el necessari perquè es puguin implementar, i després elevar-ho a la Comissió Negociadora.

CGT sol·licita que es faci una proposta concreta d'aplicació de les 35 hores.

L'RD respon que proposa un conveni de 5 anys, amb una reducció de jornada el 2023 i una altra el 2026, i, a més, el compromís per a la CMP estudiar, proposar i consensuar la manera d'aplicació de les 35 hores setmanals, i després elevar-ho a la negociadora de conveni, perquè arribar a una jornada de 35 hores implica tractar molts aspectes, contractació, horaris, calendaris, torns etc.

CIM manifesta que, sense entrar en detall en el que marca el text, entenent que la reducció de jornada ha d'anar encaminada no només a les 35 hores, sinó a millorar-ho si és possible, consideren que les reduccions de jornada recollides en la proposta de la Direcció és insuficient, indica que la reducció de jornada ha de ser un dels punts clau d'aquesta negociació. Recorda que en el conveni de 2004 hi va haver una reducció de jornada de 24 hores en 4 anys de conveni. Sobre l'últim punt que ha detallat l'RD per implementar una jornada setmanal de 35h, per tenir una opinió clara, hauria de constar una jornada anual i una data d'implementació d'aquesta. Es pot parlar de moltes coses amb la reducció de la jornada anual si és ambiciosa, però abans de

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 10

parlar-ne cal pactar dates d'implantació perquè aquesta mesura es pugui veure des de cert optimisme.

CPTC manifesta sobre la vigència del conveni que les raons esgrimides són poderoses, tant d'una banda com per l'altra. No obstant, hi ha coses que van vinculades a la vigència del conveni i, evidentment, la reducció de jornada n'és una, però la reducció plantejada per l'RD és insuficient. Si realment la direcció vol treballar per arribar a les 35 hores setmanals, cal augmentar la quantitat de RJs. La durada de la comissió de classificació no pot ser de 5 anys, per això creuen que cal posar límit de temps als treballs d'aquesta comissió, que, en cap cas, segons la seva opinió, no seria de 5 anys.

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 16.15 h del dia indicat, i, segons el calendari acordat, se cita les persones assistents a la reunió següent per al dilluns 30 de gener de 2023, a les 9.30 hores, a l'estació de Guinardó.

Representació de la Direcció

Representació de les persones treballadores

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU