

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 18

Día: 01 de marzo 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, Francisco Pérez y Alberto Vázquez.

Asesores/as: Aitor Domingo y Jordi Díez.

Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.

Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.

Por CGT: Aitor García y Antonio Ceballos.

Asesores/as: Ángel Muñoz y M^a Cruz Álvarez.

Por CCOO: Marc Pous y Estela Capón.

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: Elena Álvaro.

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 asisten como titulares Javier Sánchez y Francisco Pérez.

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 Estela Capón.

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, atendiendo a la petición de ayer de CGT de anular la sesión del día 8/03, el día 06/03 no será posible realizar la reunión de la CNCC para poder recuperarla, pero se mirará de recuperar a lo largo de la semana que viene. La monográfica se va a agrupar con la sesión prevista del 07/03, y sobre la sesión de formación, si la persona formadora se acoge a la huelga, se reprogramará la sesión para las personas asistentes, y en todo caso, aquellos que la tengan programada y ejerzan su derecho a la huelga, se les reprogramará para otro día. Sobre el relevo del lunes 13/03 se programará en caso que haya reunión la semana que viene.

La RD manifiesta que ayer dijo que iba a aportar un ejercicio, que no una propuesta de la RD, recopilando las peticiones que hay en las diferentes plataformas de revisión de pluses y primas, que se adjuntará al acta. Un ejercicio a partir del cual la RT puede continuar trabajando, si lo considera necesario, o bien

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 18

desecharlo. La RD considera que sería más sencillo, para conseguir aumentar los distintos pluses y primas, hacer un aumento porcentual del incremento permitido que es su propuesta como RD.

SO pregunta si la simulación está hecha en base al año 2023 y 2024 o es extrapolable.

La RD responde que es indiferente, pero que los datos utilizados son los del año 2021. En previsión de que para 2024, en base al acuerdo marco, el incremento que marque la LGPE sea del 2%, se ha hecho el ejercicio teniendo en cuenta ese posible dato.

La RD manifiesta que es un ejercicio conceptual, que se pueden modificar los importes, pero que se ha hecho teniendo en cuenta un posible 2% de incremento de la masa salarial para 2024, y explica el documento.

SU pregunta si se está proponiendo eliminar el plus festivo especial y si cae el festivo en domingo no se abonaría ninguna prima.

La RD responde que se crea una nueva prima que se abona ese día.

CGT pregunta si el plus de domingo lo cobraría las personas que trabajan de domingo a jueves.

La RD responde que no, que lo cobrarían el viernes y sábado que por calendario les tocara trabajar.

La RD manifiesta que esta simulación, y con estos importes, representaría un 1'6% sobre el 2% máximo que parece que va a establecer la LGPE de 2024, pero que este 1,6% es un dato preliminar y aproximado. Faltaría realizar el análisis en detalle por parte de la Dirección de Personal, Compensación y Seguros, si la RT manifiesta que quiere que se haga en detalle porque está interesada en ello, y se trasladaría para que se haga.

SO manifiesta que las personas que trabajan el 01/01 o el 25/12 y tienen coincidencia no lo cobrarían, al cobrar esos días como horas extras y en el ejercicio de la RD esa posibilidad se elimina. Si no se busca otra fórmula SO no lo va a valorar. Eso va a afectar a personas que seguirán haciendo lo mismo y tienen el derecho a cobrar el trabajo extraordinario y no van a vender ese derecho a cambio de absolutamente nada. El plus sábado y domingo a 40€, como SO ven incorporar el sábado al articulado que ellos propusieron hace unas semanas porque se puede hacer y es positivo, lo demás lo tendrán que valorar. Los festivos especiales, sobre todo en mantenimiento que los trabaja todos, decir que no se abonan, no les parece razonable, volviendo a manifestar que guste o no a la dirección es un derecho de las trabajadoras, entienden que este es ejercicio no es una distribución equitativa de los recursos sino más bien una redistribución poco igualitaria de la dirección, se quita a unos para dárselo a otras.

La RD responde que el festivo especial no desaparece, sino que se integra en el plus sábado, domingo y festivo. No se está eliminando el festivo en esta simulación. Todas las plataformas contemplan remunerar el sábado trabajado también. Lo que la RD está presentando es que se extrapole la prima de la Mercè a colectivos que a día de hoy no la perciben, no pretenden que vendan un derecho, se trata de un ejercicio que permite ser equitativos.

SO responde que, si se trata de ser equitativos, también se deberían eliminar las guardias no presenciales en esos días de personal directivo a una media de 400 euros, que sí les parece algo escandaloso.

La RD recuerda que su propuesta de aplicación del máximo que permite la LGPE para 2024 no es esta, sino un aumento porcentual, pero como ya se dijo en el momento de iniciar la negociación, los incrementos se pactarán en la CNCC y la RT debe decidir de qué forma se aplicarán. El ejercicio es un compendio de las peticiones de las 7 plataformas en cuanto a pluses y primas, puesto que no hay ninguna propuesta de ningún sindicato al respecto.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 18

CCOO solicita un receso.

Tras el receso, CCOO manifiesta que preguntaron la semana pasada sobre los incrementos adicionales que permite la LGPE para tener una visión global de como poder hacer una distribución equitativa a toda la plantilla. Ante la falta de respuesta por parte de la dirección, CCOO entiende que la mejor opción es el incremento lineal, sin renunciar a la necesidad de seguir insistiendo en buscar fórmulas que permitan aumentar dicha subida lineal para toda la vigencia de Convenio.

La RD responde que toma nota.

UGT manifiesta que estudiarán profundamente el ejercicio que ha traído la RD, pero, ya de entrada, hay aspectos que les llaman la atención. No todos los trabajadores van a ser iguales, sino que distintos trabajadores del mismo colectivo van a cobrar conceptos diferentes como los festivos o festivos oficiales. Les parece correcto el ejercicio hecho por la RD y, el impacto en masa salarial que supone, hace que se reafirmen más en su posición de que los incrementos han de ser lineales para 2023. No van a aceptar que la subida salarial de unos colectivos vaya vinculada a que otros colectivos no tengan incremento. Con este documento se vuelve a separar por categorías el cobro de unas primas o pluses. Se han hecho mención a estas primas, pero hay otras que no se han hablado y que afectan mucho a las personas trabajadoras, como por ejemplo la prima de conducción. Las personas trabajadoras que vengan como extra no percibirían estos pluses y primas o aquellos que tengan coincidencias, hay que garantizar el cobro para cualquier persona trabajadora que trabaje un sábado, domingo o festivo, independientemente que esté trabajando como extra.

La RD responde que es un ejercicio, porque en este foro se está hablando también sobre otras primas. A falta de una propuesta por la parte social, la RD ha planteado un ejercicio sobre estas primas. Se puede realizar otros ejercicios con otras primas, pero sin perder el 2% de limitación de la LGPE de vista. La RD no ha recortado en colectivos, sino que ha ampliado la cantidad de personas trabajadoras que percibirían estas primas.

CIM manifiesta que ven bien que se traten los incrementos de los pluses festivos y de las primas de festivos en la comisión negociadora, ya que es una reivindicación que lleva como sindicato y es una petición de gran parte de la plantilla de metro. Entienden que dicha subida si se realizará durante los dos años de vigencia de convenio, el impacto sobre la masa salarial sería más equitativo. Teniendo en cuenta que en 2024 todas las partes entienden que seguramente habrá un tope de subida de la masa salarial, los incrementos corresponderán a un porcentaje. Recogen el documento y harán una valoración al respecto y solicitan el desglose por pluses del impacto del 1,62% de los diferentes conceptos del documento de trabajo.

CGT manifiesta que, como ha dicho la RD, su idea sería una subida porcentual y ha traído un ejemplo. Agradece el ejercicio, pero las propuestas se han de hacer por la parte social y son ellos los que deben hacer los cálculos, que ya aportarán cuando consideren, pero no corresponde a la empresa realizar estos ejercicios. Insisten en que se ha de seguir un orden y que ya decidieron que para 2023 los incrementos debían ser lineales, pero faltaría pactar una prima de formación, que es igual a productividad, por valor de 1.500€. Ya que se finalizan las reuniones antes de la hora de finalización establecida, se debería dedicar ese tiempo a hablar sobre colectivos y ellos propusieron que se empezara por las personas AAC, que solicitan una equiparación salarial y no valorar sus funciones. Cuando la RD quiera, se trata los incrementos de 2023, que parece que todas las partes están de acuerdo, de la prima de formación, de las categorías o equiparación salarial, cuanto antes. Cuando se decida hablar de 2024, cada organización sindical procederá a aportar sus propuestas al respecto.

La RD pregunta a CGT si esta prima de formación de 1.500€ sería por impartir formación y por recibir formación.

CGT responde que esta prima puede ser para personas que imparten formación y otras personas por recibirla.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 18

La RD responde que, en principio, es una prima que no se sustenta jurídicamente y que no parece que pueda ser aplicable a toda la plantilla, porque no toda la plantilla imparte y recibe formación.

CGT manifiesta que las personas que reciben formación trabajan mejor y más deprisa, porque formación es igual a productividad.

La RD responde que cuando se presentan propuestas han de ser serias. CGT debería desarrollar el contenido, los objetivos y cómo se va a medir la prima que propone. Ningún auditor va a validar una prima variable por algo que se lleva recibiendo durante los últimos 20 años, como es la formación.

CGT responde que copiarán y pegarán el redactado de la prima PRL del Convenio Colectivo 2016-2019.

La RD insiste en que si hay una propuesta se recibirá, se anexará al acta y se valorará. Si CGT quiere que se valore, primero ha de realizar su propuesta. Una prima tal y como está planteándola CGT, tiene poca viabilidad jurídica. Sobre la clasificación, si se pretende hablar de los AAC sin clasificación, ni valoración ni negociación, pregunta qué o cómo se va a tratar sobre condiciones de los AAC. Si como parece cada trabajador o colectivo ha decidido ya la valoración de su puesto de trabajo, al margen de cualquier sistema de valoración de puestos, no tiene sentido. La RD propone que para la siguiente reunión se hable de los incrementos de 2024.

CGT responde que aportarán la propuesta escrita, pero que cómo se mide es fácil verlo: evolución de trenes, nuevas herramientas, etc.

La RD responde que CGT repite lo que ya estaba escrito en la propuesta final que presentó la RD, en la prima de evolución tecnológica, que parece ser que todo el mundo ha leído y entendido, porque se hacen referencias continuas a la misma. Si lo que plantea CGT es una prima fija, irá contra el 2'5%, si es un variable ha de ir indexado a unos indicadores que sean medibles para que tenga validez jurídica.

CGT vuelve a responder que copiarán el redactado de la prima PRL del convenio 2016-2019. Se está hablando de lo que la RD quiere y cuándo quiere, no se está avanzando en nada.

La RD responde que en el acta de ayer, que se acaba de firmar hoy, quedó claro de qué se iba a hablar en esta reunión, y recuerda que fue petición de la parte social tratar los incrementos de 2024 en esta sesión. Añade que sí que se está avanzando, puesto que se ha tratado la vigencia, y se ha dicho que será de 1 o 2 años, y ha quedado claro que con esa vigencia tan corta el convenio no puede contener lo mismo que uno de 5 años.

La prima de formación no es tan sencilla de articular, la RD ha trabajado mucho para presentar 2 primas como la de PRL, y para apreciarlo sólo había que leer el redactado de las mismas. La RD sugiere que las propuestas que van saliendo se hayan revisado jurídicamente, porque la propuesta de prima de CGT no tiene ningún recorrido legal planteada así. Solicita a CGT la propuesta por escrito. Sentarse aquí todos los días para decir lo mismo no sirve de nada, y es lo que está haciendo CGT. La RD no es la que está ralentizando la negociación, sino la RT, porque no aporta ninguna propuesta, y cómo mínimo de eso no se puede acusar a la RD.

CGT manifiesta que la RD está hablando, pero no está diciendo nada.

SO manifiesta que decir que la RD ha presentado 2 PRL únicamente no es cierto, puesto que SO ha presentado 3 propuestas como el PRL con objetivos que se han de cumplir legalmente y si estas no fueran así, como la PRL igual de legales y muy asequibles, la RD ya hubiera manifestado lo contrario. Agradece el ejercicio que ha hecho la RD, que ha ratificado que esto sirve para algo y es dejar claro que la redistribución sobre primas y pluses está mal hecha si estas solo se hacen sobre términos no generalistas, es decir sobre

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 18

aquellos que solo se cobra por una parte de la plantilla y no sobre los generales, los que cobra toda la plantilla. Así mismo el impacto a la masa salarial de 2023, al ser pluses y primas de actividad, menguaría. Añade que harán una propuesta por escrito y manifiestan que las asesorías jurídicas existen para poder confirmar la validez jurídica sobre las propuestas que se realizan, como ha sido su caso. Sobre que se va a hacer una clasificación, ha de ser únicamente una translación de las categorías a grupos profesionales. El artículo 24.2 no marca que la clasificación profesional vaya en función de productividad, o es productividad o es clasificación. Vuelven a insistir en la propuesta que realizaron sobre clasificación profesional. Manifiesta que SO no ha presentado ninguna propuesta que vaya en contra de la LGPE ni contra la normativa, obviamente no es lo mismo un convenio de 2 años que de 5 años, y por eso adecuan sus propuestas a la vigencia del convenio, para que las personas trabajadoras recuperen algo de poder adquisitivo. No van a entrar en valoración de puestos de trabajo, solamente la migración o traslación a grupos y niveles. SO es consciente, como lo debería ser la dirección, que el artículo 22 del ET es un fracaso como así lo manifiestan expertos laboristas. Sin ir más lejos hasta el ministerio de trabajo reconoce que 3/4 partes de los convenios han "salvado" la clasificación con la traslación directa de categorías a grupos y niveles, han sido legales y convenientemente registrados.

La RD responde que es realizar algo mejor lo que se hizo en el convenio de 2016-2019, que pasó el REGCON con dificultad.

SO responde que se han de eliminar las categorías que ya no existan y adecuar las categorías.

La RD responde que con una vigencia de 2 años no da tiempo a realizar la valoración de puestos de trabajo, por eso se proponía una vigencia de 5 años, con posibilidad de denuncia en el segundo año de vigencia. Únicamente daría tiempo a hacer una migración a grupos, sin valorar los puestos de trabajo.

SO manifiesta que siguen esperando respuesta de las propuestas que han realizado.

La RD responde que dará respuesta lo antes posible.

CPTC manifiesta que, volviendo dónde estábamos, que eran los incrementos salariales, ya dijeron que consideran que lo mejor para la plantilla, dado el momento económico que se está viviendo, es que para 2023 los incrementos sean de manera lineal. Por otro lado, es evidente que hay que atender los incrementos de determinadas primas y pluses, y ellos dijeron que había que hacerlo compatible durante la vigencia del convenio, que ellos y ellas nunca han dado por bueno que debiera ser de 2 años. CPTC quiere hablar de incrementos salariales adicionales al 2.5% que permite la Ley y si estos deben ser en productividad, pues así será si es que se quiere tener un convenio y no engañar a nadie, porque de poco servirá firmar algo que no esté dentro de la Ley porque no será registrado. Si queremos que se registre el futuro convenio y queremos ser realistas, no engañar a nadie y no generar falsas expectativas, debemos hablar de productividad, garantizando el cobro para toda la plantilla. Por eso creen que, de momento, hay que centrarse y cerrar los incrementos salariales de 2023 y 2024. Están de acuerdo con lo que ha manifestado CGT en relación al respeto a las mayorías, pero ese respeto debe darse siempre, no solo cuando uno o una se ve en ellas. Pueden compartir dónde abordar esas revisiones de funciones y pueden compartir que quizás hay que hacer una translación de la tabla salarial a grupos profesionales, pero se ha de hablar de los temas con orden y dejar los discursos vacíos. Quieren hablar de cómo incrementar el 2,5% de una manera garantizada, en variables como indica la ley, indexados a valores asumibles para la plantilla.

UGT repite que se vuelve a escuchar en la mesa que hay una mayoría que quiere realizar los incrementos salariales y un sindicato que quiere subir pluses y primas. Solicitan al CIM que concrete su propuesta para poder valorar algo al respecto. Hay incrementos salariales permitidos por la LGPE que están sujetos a unas cláusulas y que se vuelven a pedir, pero sin concretar nada. No se puede valorar nada si no está desarrollado y por escrito el cómo se va a realizar. Hay que hacer el ejercicio de dar datos objetivos de cómo realizar esas subidas adicionales. De acuerdo con CPTC, es muy importante los años de vigencia del convenio, porque

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 18

se pueden realizar subidas en otros conceptos mediante otras fórmulas sin repercutir tanto en la masa salarial, como dijeron en anteriores reuniones modificando la nocturnidad al 30% del salario base de manera progresiva. Difícilmente en 2 años se podrán alcanzar esos objetivos. Si se realizan incrementos salariales en primas de productividad, se podría destinar los incrementos permitidos en la LGPE a primas y pluses en futuros años. Solicitan saber cuánto equivale porcentualmente en la actualidad el plus nocturnidad sobre el salario base en cada una de las categorías que lo perciban, y solicitan a la RD que para la próxima reunión traiga ese dato.

SU manifiesta que agradecen el documento de trabajo, lo valorarán convenientemente. Piensan que antes de empezar a abrir el 2024, se debería cerrar el 2023, porque, aunque hay una mayoría que está por el lineal, no se ha hablado de las primas complementarias para permitir otros incrementos. Solicitan que los índices que han solicitado otras organizaciones sindicales que se les faciliten por correo.

CIM manifiesta que pensaban que su plataforma la debían debatir con la RD, y no con el resto de organizaciones sindicales ya que cada sindicato ha presentado su propia plataforma. Habían realizado unos cálculos de los incrementos, con los datos entregados por la RD, ya que tenían ese mandato de las personas trabajadoras y de su plataforma. Ya se pudo ver que su posición era minoritaria para el 2023 y que, para avanzar en la negociación, estaban dispuestos a hablar de subir las primas en 2024. Les sorprende que se proponga subir el plus de nocturnidad, que también afecta al tope salarial del 2'5% y no los pluses y primas festivos tal y como se ha pedido en asamblea. Si hay más dudas sobre nuestra plataforma están abiertos a que se hagan llegar a CIM ya que no tienen nada que esconder. Vuelven a manifestar que han presentado una plataforma de convenio de las más detalladas y que si hay sindicatos que quieran unirse a su plataforma estarán dispuestos, ya que así tendrá todavía más apoyo del que tiene en la actualidad.

CCOO manifiesta que propongan hablar de incrementos lineales, que les sigue pareciendo la fórmula más equitativa de reparto en un convenio de corta duración, no significa que no se tengan que tratar otro tipo de incrementos adicionales. Vista la evolución de la LGPE, si este año son justos, los del año que viene no pintan mejor. Tienen la obligación y las herramientas para buscar la manera de incrementar el salario a toda la plantilla, para toda la vigencia del convenio. Por otra parte, lógicamente cada sección sindical o sindicato lleva su propia plataforma, y en el transcurso de la negociación éstas se van adaptando, por ejemplo, en materia de vigencia de Convenio, pero lo que sí les llama la atención es que propuestas que de manera abrumadora la plantilla rechazó en el referéndum hoy vuelvan a la mesa negociadora por parte de algunas organizaciones sindicales.

SO manifiesta que la propuesta final de la empresa planteaba que solo los firmantes del convenio serían los que tratarían la clasificación. En ningún caso elevar algo es negociar.

La RD responde que la propuesta dejaba claro, y más las actas de esos días, que se elevarían los acuerdos de la CMP a la CNCC para validar los mismos. Cuando se dice se elevará para que se ratifiquen, quiere decir eso mismo. Se remite en las actas donde quedaba claro que significaba ese "elevar" y ratificar. La RD pregunta si ese fue el problema de la propuesta final, para no darle apoyo.

SO responde que no ha sido ese y que se remiten a actas anteriores, pero que ya que insisten volveremos a manifestar exactamente lo mismo, la propuesta era insuficiente en el tema económico y en aspectos sociales

CGT manifiesta que en artículo 18 de la propuesta final figura que los acuerdos "se elevarán y ratificarán", y como han consultado a su AJ, eso no significa negociar y que una parte de la RT se quedaba fuera de esa negociación al no ser firmante.

La RD responde que le parece perfecto que ahora la CGT quiera negociar la clasificación profesional, que se verá su interés en ello durante la negociación. La RD reitera que elevar y ratificar un acuerdo a la CNCC significa que ésta le ha de dar validez al mismo, si está de acuerdo.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 18

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 14.00 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el martes 14 de marzo 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