

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 20

Día: 15 de marzo de 2023

Lugar: Sala Guinardó

Personas Asistentes

En Representación de la Dirección (en adelante RD):

Esther Chamorro
Jordi Rodríguez
Jessica Outeiriño
José Calvo

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

Por CIM: Rubén Álvarez, Jordi Díez y Alberto Vázquez.
Asesores/as: Aitor Domingo y Javier Sánchez.
Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.
Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.
Por CGT: Aitor García y Montserrat Soliva.
Asesores/as: Óscar Sánchez y Antoni Edo.
Por CCOO: Estela Capón y Marc Pous.
Asesores/as: Marc Giménez.
Por CPTC: Sara Ribas y Plàcid Escobar.
Asesores/as: Martín Villanueva y Dolores Llonch.
Por SO: Ángel J. González.
Asesores/as: Begoña Moreno y Rebeca García.
Por SU: Vanesa Rodríguez.
Asesores/as: Mercedes Portolés.

Secretario de actas: Jose Miguel Isidoro.

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

Como cuestión previa CGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Montserrat Soliva.

Como cuestión previa CCOO manifiesta que a la reunión de hoy asisten como titulares Marc Pous y Estela Capón.

La RD inicia la reunión manifestando que hará entrega del acta de la última reunión y se procederá a la firma a última hora o en la próxima reunión. Así mismo, tal y como manifestó ayer, la RD va a proceder a dar respuesta a las propuestas de SO presentadas en la CNCC, una vez analizadas y valoradas jurídicamente.

La RD recuerda que ya se dio respuesta por parte del Director de Personal, Compensación y Seguros cuando se presentaron las propuestas. A la primera propuesta de SO sobre el plus de nocturnidad fijo, presentada el 13/02, la RD responde de nuevo que es indiferente el momento en el que se firme y se aplique el incremento, repercutiría en el incremento máximo de la masa del año en que se realice. Si la RT se pone de acuerdo y manifiesta que quiere destinar una parte del incremento máximo a ese concepto y en esos términos, la RD no tendría problema. En cuanto a la propuesta del plus festivo especial, la respuesta es la misma.

La propuesta de SO sobre la creación de una prima fija de clasificación profesional, presentada el 14/02 es un adelanto en base a un compromiso de desarrollar la clasificación profesional, y por ello, esta fórmula no tendría viabilidad jurídica suficiente. Además, la RD indica que no se propone importe, por tanto, no se puede valorar económicamente la propuesta. Desde un punto de vista jurídico la RD manifiesta que la AJ no la ve viable ya que la LGPE permite complementar los incrementos máximos mediante clasificación profesional basándose en implantación de nuevas funciones o, en todo caso, valorando los puestos de trabajo y reconociendo funciones no contempladas en las DPT actualmente, es decir, demostrar un incremento de productividad y/o eficiencia.

SO manifiesta que lo que ellos entienden como legal es lo que dice la ley, lo que manifiesta la RD es una interpretación puesto que no lo indica expresamente en el artículo 24.2 de la LGPE, referente a la clasificación profesional. Lo que ellos proponen es el paso de categorías a grupos profesionales. Es un adelanto, como se está haciendo desde hace tiempo con la VPT. No han puesto ningún importe a la espera de que lo valorara la RD y el resto de RT. Entendían que era una salida

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 20

para aplicar la normativa sobre la clasificación profesional. No ven que tenga que ir ligada a productividad, porque no lo especifica la LGPE.

La RD responde que lo que su AJ indica es que la clasificación profesional implica valorar funciones nuevas y a menos que lo que propone SO sea un adelanto a cambio de una clasificación profesional en la que cualquier colectivo acepte las funciones nuevas que se incorporen en su DPT al valorar el puesto de trabajo, no sería viable. Si la propuesta de SO va en esos términos se trataría de una prima muy interesante porque permitiría que se pudieran incluir nuevas funciones en las DPT ya aceptadas de antemano, puesto que ya se estarían retribuyendo.

SO manifiesta que puede ser que la RD y SO tengan Estatutos de los Trabajadores diferentes, puesto que el mismo no especifica sobre clasificación profesional nada de nuevas funciones y en la LGPE tampoco. La legalidad que pueda entender la RD es esa, pero en ningún sentido es lo que pretende la propuesta de SO, sino trabajar para la clasificación profesional. Podrían estar de acuerdo en que puede implicar VPT en un momento dado que es lo que más le interesa a la RD, de que una valoración puede significar nuevas funciones, y les parece lógico que la empresa lo quiera realizar y así lo planteó en su propuesta final. Si se pudiera entender en la LGPE lo que manifiesta la RD lo hubieran leído, pero no dice nada y pueden hacer la interpretación que ellos quieran asesorados por sus gabinetes jurídicos en lo tocante a derecho público.

La RD responde que su AJ, especializada en el derecho que regula el sector público, indica que, en materia de clasificación, lo que se refiere el artículo 19 es que si se va a incrementar salario por clasificación profesional tiene que ir ligado a nuevas funciones y/o valoración de las DPT, así como si se quiere incrementar en base a cambios organizativos, éstos deberían demostrar un aumento de eficiencia al igual que pasa con las primas productividad. La RD indica que en la propuesta de la RD a la que se refiere de nuevo SO no había una prima fija por clasificación profesional, sino que se adquiriría el compromiso de realizar conjuntamente la clasificación profesional, sin ningún abono a cuenta. Pregunta a SO si está proponiendo que, a cambio de esta prima fija, no sea necesario pactar la clasificación profesional y la RD puede realizar la clasificación que quiera sin negociar.

SO responde que, si ahora a la RD le preocupa pagar por clasificación profesional, hace tiempo que se está pagando por la VPT.

La RD responde que es un concepto que se pactó cuando no había límites presupuestarios, pero que convendría no tratar conceptos antiguos, a no ser que se plantee revisar su adecuación y la necesidad de su abono.

SO tiene muy claro que, si la RD va a interpretar la propuesta de esa manera, y siendo fallo de ellos entendiendo como tal el querer proponer y negociar, la retiraran antes de que la RD vaya a decir algo al respecto que no contemple el negociar de buena fe si no el reinterpretar a su interés.

La RD responde que en una negociación de buena fe, no se trata de retirar propuestas si no se aceptan a la primera y de forma íntegra, sino de defenderlas y escuchar a las otras partes para llegar a un texto común.

SO manifiesta que asumen su parte, y si han de retirarla lo harán viendo el escaso interés y silencio de la restante parte social.

La RD responde que también ha tenido que retirar propuestas una vez han sido rechazadas, pero que las ha explicado y defendido

Sobre la propuesta de SO de una prima de productividad, presentada el 22/02, la RD responde que hay algunas partes que no comparte porque no tienen viabilidad jurídica, pero otras sí. No deja de ser una prima variable de productividad como las que propuso la RD en su propuesta final, ligada a variables: IQT, EPC y validaciones. Tal y como se enfoca la prima de productividad propuesta, la RD ve correcta medirla en base a Eficacia y Accesibilidad, no la seguridad, ya que no se puede medir, si los trenes no tienen los elementos de seguridad adecuados no pueden operar, no hay opción de cumplir mejor o peor con la seguridad de los trenes. En cuanto a los criterios de eficacia y accesibilidad, falta establecer el criterio de medida y definir a qué indicadores concretos se va a indexar. La RD propone que se indexe a indicadores como podrían ser la satisfacción del cliente, la disponibilidad de los equipos de escaleras y ascensores, validaciones, etc. La RD recuerda que ya aportó, en su propuesta final, dos primas muy muy similares a la que se propone. De hecho, esta es una mezcla de aquellas, si de las 2 primas propuestas por la RD, SO propone dejarlas en 1, no hay problema, pero hay que tratar y desarrollar cómo medirlas. Pregunta a SO si han valorado aquellos ítems a los que indexar la prima o la RD puede proponer los suyos.

SO responde que si la RD pregunta a SO cómo valorar los puntos de la "Carta de Serveis" les sorprende. La RD ya valora la seguridad, no lo están inventando ellos y piden exactamente la misma valoración y ponderación. Ellos entienden que

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 20

lo que proponen es similar a la prima PRL. El índice de seguridad siempre es del 100%, ya está valorado por la RD. Ellos no van a compartir lo que es la productividad en un servicio público tal y como la entiende la RD. Después de haberlo explicado varias veces y si la RD no lo ha entendido, poco más se va a hablar al respecto, porque la RD la va a aplicar cómo quiera. Se está pidiendo que se midan unos índices que ya valora la RD en la "Carta de Serveis" y que se siga valorando de la misma manera.

La RD responde que no se trata de empresa privada o pública, si SO está proponiendo una prima variable se tiene que poder medir, por eso es variable. Vuelve a instar a que la RT a que se relea el apartado de la prima PRL del convenio 2016-2019, porque esa prima tenía unos valores que se medían para valorar su consecución y se presentaban a la RT para cerrar su cumplimiento. Lo que propone SO, no es una prima similar a la de PRL porque no tiene unos valores para medir su consecución. Antes que SO retire su propuesta, la RD manifiesta que hay parte de la propuesta con la que está de acuerdo y recuerda que las primas que presentó en la propuesta final se referenciaban a la consecución del EPC y IQT, que viene a ser lo mismo que Accesibilidad, Confort y Eficacia y que esta parte concuerda con lo que propone SO.

CPTC manifiesta que sí se puede seguir hablando en esos términos, por su parte ya han dicho en varias reuniones que para superar los límites de la LGPE se ha de hablar de primas de productividad, y para no engañar a nadie ya dijeron que esa productividad se tenía que medir de alguna forma. Toda la plantilla tiene que tener unos incrementos superiores al límite del 2.5% de la LGPE con las suficientes garantías para que se cobre durante toda la vigencia de convenio. En este sentido, no se está diciendo nada diferente hasta ahora que lo que se dijo antes del de la propuesta final que se votó en referéndum. Esa productividad se ha de medir y ha de tener las suficientes garantías para que toda la plantilla los cobre. Respecto a la propuesta de SO, hay aspectos que les parecen bien, y en parte les recuerda a propuestas anteriores que han estado encima de la mesa, como lo relativo al "compromiso de dar el mejor trato posible a las personas usuarias". Por todo ello claro que están dispuestos y dispuestas a seguir hablando de productividad.

SO responde que cuando la RD dice que planteó algo parecido, no lo ven igual. Si la RD necesita indicadores ya los tiene en la "Carta de Serveis", el cómo se evalúan les da igual, porque ya lo realiza la RD. Hay una guía del Ministerio de Trabajo del año 2015 que ya especifica cómo se ha de hacer.

La RD responde que lo que SO está pidiendo que se haga ya lo hizo la RD en su propuesta final, proponía unos valores e indicadores. El IQT es un indicador que tiene en cuenta el cumplimiento de la oferta, el tiempo de paro, la regularidad y las disponibilidades de escaleras, ascensores, pasos y distribuidoras. A la RD no le puede dar igual cómo evaluar la prima porque hay que pactarlo, igual que se hizo con la prima PRL.

SO manifiesta que no habla de los ítems que proponía la empresa, que no son los mismos que indican ellos, nada tiene que ver aquí el Smart motor o el mobylizer que propuso la RD y que aquí ni nombran.

La RD responde que lo que mide el IQT está compuesto por cuatro ámbitos, y que los ítems que permitían mejorar el cumplimiento eran los que figuraban en la propuesta final, y la ventaja del IQT es que se regula entre los 4 ámbitos, lo que permite compensar. Lo que se planteaba como IQT está recogido en la propuesta de SO, ya que propone incluir más ítems de medida. Pero si SO quiere trabajar una prima más difícil de conseguir que las que presentó la RD, no hay problema, pero que quede claro que técnicamente es más difícil de cumplir y de explicar. Así mismo, le gustaría que el resto de la parte social se manifestara.

SO manifiesta que la RD debería explicar a la plantilla las propuestas cuando las haga.

La RD responde que a SO que le sorprende que SO crea que es función de la RD explicar a la plantilla las propuestas, función que es de la RT puesto que no corresponde a la RD realizar asambleas para informar a la plantilla., pero que casa con la línea de crítica sobre cómo se está llevando a cabo la negociación, cómo se están realizando las convocatorias o sobre el día en el que se envían

CPTC pregunta por los indicadores que componen el IQT.

La RD responde que el IQT se compone en un 35% el cumplimiento de la oferta, un 35% el tiempo de paro, un 10% la regularidad y un 20%, un 5% por cada ítem, la disponibilidad de ascensores, escaleras, pasos y DAs.

CIM manifiesta que ya dijeron cuando se trataron las primas de productividad, entienden que la fórmula de productividad ha de ser una fórmula que sea percibida por toda la plantilla y que ha de ser clara para que no lleve a conflictos futuros de interpretación, cumpliendo con lo pactado. Para no entrar en diferentes aspectos, manifiestan que están trabajando en una prima de productividad y que en breve la podrán presentar. Para poder seguir avanzando se ha de hablar del

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 20

importe que tendrá dicha prima, porque es muy importante, para ver en qué medida se superará el límite de la LGPE y ya se buscará el redactado. Ha de ser una prima, clara y garantizada para toda la plantilla.

SO manifiesta que ya han propuesto lo que dice CIM, una prima garantizada. Que se pueden bajar los indicadores para garantizar su cumplimiento.

CGT manifiesta que cuando se presentó la propuesta final a la plantilla, desde CGT ya se dijo que no había necesidad de hacerlo de forma tan rápida, se preguntó el motivo y no hubo respuesta. Ahora están viendo que aquellos indicadores que estaban en la propuesta la RD los tenía claros, pero cuando se preguntó no dijeron nada y no se explicaron. No se trata de que la RD tenga que vender a la plantilla las propuestas, pero si se las cree y tiene los criterios claros lo debería defender. Van a aportar su propuesta de prima de formación, que es la forma en la que entienden que se tiene que realizar una prima de productividad y que no la van a retirar. De todos es sabido que más formación es más productividad. Sobre las bases de las primas que se están tratando, el problema de la plantilla es de pérdida de poder adquisitivo, si la empresa quiere sacar algo de esta prima es normal. Aquí estamos para vestir jurídicamente algo para que la plantilla no pierda poder adquisitivo y eso hacen con la prima presentada. Como más sencillo sea mejor para todas las partes. Solicitan varias cosas sobre estas primas, una garantía de que la plantilla recibirá esta prima y el importe. Hay algún sindicato que ha defendido que la prima se ha de aplicar durante la vigencia del convenio, por su parte esta prima debe quedar consolidada y no sólo durante la vigencia. Su AJ la ve perfectamente viable, si la AJ de la RD no la ve viable se tendrá que ver qué AJ ha salido "vencedora" más veces de diferentes conflictos.

La RD responde que la analizará y la valorará para poder dar respuesta. En cuanto al planteamiento que la RD ha hecho sobre que cualquier prima de productividad ha de tener algo a cambio, no ha sido este el planteamiento de la RD al presentar las primas de productividad, sino dentro de una discusión sobre un documento que ha estado encima de la mesa que no ha aportado la RD. La RD se asesorará, porque no firmará nada que no sea viable jurídicamente y se trabajará para que salgan todas aquellas propuestas que sean viables. La RD entendió, sobre la propuesta final, que con un resumen que se aportó y con las explicaciones que se dieron, ya estaban respondidas las preguntas realizadas por la parte social y la propuesta que se había trabajado ya se había entendido. Añade respecto a la petición de CGT de que una prima variable quede consolidada, que no es posible, jurídicamente, que una prima variable se consolide en el mismo convenio y recuerda que la de PRL se consolidó en la prórroga del convenio en que se pactó, posteriormente. La RD manifiesta que las primas variables pueden ser para toda la vigencia, y así eran las que se propusieron para los 5 años de vigencia de la propuesta, pero que, según han asesorado jurídicamente a la RD, no es posible consolidarla en el mismo convenio.

CCOO manifiesta que, por su parte, el objetivo es consolidar cualquier prima variable a la mayor brevedad posible, cierto es que jurídicamente tienen de buscar la fórmula que les permita escribirlo en el texto de convenio. Sobre las propuestas de las primas, no hay ningún problema en valorar cualquier propuesta de prima de productividad que sea más esclarecedora, beneficiosa y asumible para la plantilla, siempre y cuando sea legal y de la seguridad jurídica suficiente. CCOO ha insistido en que atendiendo la limitación que existe y las peticiones de los diferentes colectivos, tienen la obligación y las herramientas de buscar las fórmulas para incrementar los salarios de la plantilla por encima de las limitaciones de la LGPE. La vigencia de un convenio, como ha manifestado la RD y así lo ha reconocido la parte social en varias reuniones, es lo que marca las cantidades que se pueden percibir en el mismo. Les sorprende que lo que antes era malo, ahora parece que sea bueno. Se llevó a referéndum una propuesta, que para ellos era buena y para otras partes no, pero ahora parece que se está dando la vuelta para llegar a ese mismo punto, eso sí, de manera menos asumible, más farragosa, pero con el objetivo de volver a poner encima de la mesa lo que ya existía.

UGT manifiesta que querían comentar diferentes aspectos sobre las propuestas de la parte social. Siempre han dicho que cuando haya propuestas concretas hay que decidir si es buena o se acepta o no, mientras se divague sobre cómo se ha de medir o no, no se va a avanzar. Decidirán cuando haya un texto concreto. Las primas aportadas hasta ahora por algún sindicato tienen cierto peligro, porque se podrían utilizar para otras cosas. Ha de verse como sería el redactado de convenio para poder valorarlo. Recuerda que la prima PRL se consolidó en la prórroga de convenio que firmó parte del CE en 2021. También indican que están trabajando en una propuesta de prima variable que entregarán próximamente. Lo que ha comentado SO sobre los índices que han marcado, son difíciles, puesto que son altos y con mayor dificultad para alcanzarlos. Lo que está claro es que el tiempo está dando la razón, que no era tan malo llevar a la plantilla la propuesta final de la empresa, cierto es que había puntos que se podrían haber desarrollado más, parece ahora con las propuestas de ciertos sindicatos que la propuesta de la RD era bastante parecida. Sobre la propuesta de CIM presentada ayer, entienden que va únicamente para un colectivo y para poderla apoyar, se deberían hacer ciertas modificaciones que aportarán en el caso de que se trabaje en ese escenario de pluses y primas, porque no hay una mayoría que haya respondido a trabajar esas primas.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 20

CPTC manifiesta que claro que han dicho que la prima de productividad esté vinculada a la vigencia del convenio, igual que estuvo la prima PRL en el convenio 2016-2019. No cree que deba ser CPTC quien recuerde a CGT cómo fue esa negociación y en qué términos se llevó a cabo. Está de acuerdo con UGT, la prima se consolida porque se firma una prórroga de convenio que así lo establece. De no haber sido así, ya sabemos lo que podría haber pasado con su cobro. Por eso mantiene que el objetivo es el mismo que con la prima PRL, primero tenerla vinculada a la vigencia del convenio y posteriormente, consolidarla.

CGT recuerda la negociación de la prima PRL, pero como CGT no solicitan que la prima sea abonada durante la vigencia del convenio únicamente, sino que siga más allá de la finalización del mismo. Esa es su propuesta y bajo su punto de vista, si se recupera el poder adquisitivo durante el convenio y luego se vuelve a perder, no tiene sentido.

La RD responde que si CGT está proponiendo una prima por recibir formación, no por impartir, consolidada y con unos importes altos para una vigencia de convenio de dos años, será muy difícil ponerse de acuerdo, porque no es una prima variable

CGT manifiesta que cuando se viste la prima, para ellos lo importante es que se recupere el poder adquisitivo. Para algunas partes estas cantidades les pueden parecer muy altas, pero son las justas para mantener el poder adquisitivo. Suponen que nadie aquí busca empobrecer a la plantilla.

La RD responde que a lo que se refiere es que es una prima con determinado importe y condicionantes, por algo que ya se está haciendo que es recibir formación. Para poder valorarla debería de existir algún tipo de justificación que le dé validez, como, por ejemplo, impartir formación. Así se podría defender esa prima desde un punto de vista empresarial.

CIM manifiesta que se está hablando mucho de la propuesta final de la RD, y parece que sólo se hubiera votado sobre los incrementos salariales, la plantilla indico claramente que no estaba conforme con lo ofertado. Este sindicato respeta los mandatos de la plantilla, que ha indicado puntos muy claros que se deben tratar en la negociación de convenio. No tratarán la propuesta en su global como buena, puesto que la plantilla ha indicado que faltaban cosas para cumplir sus pretensiones, como por ejemplo las subidas de primas y otros conceptos. Este sindicato no comparte que en su propuesta de subida de primas festivo sean sólo para un colectivo ya que tiene afectación en un porcentaje muy alto de las personas trabajadoras de metro. Sorprenden algunas posturas que validan subir la nocturnidad, pero luego rechazan las peticiones de primas de festivo, este sindicato cree que esas peticiones han de estar recogidas en un futuro texto de convenio sin distinciones. Recogen el documento de CGT y manifiestan que presentaran una propuesta de productividad ligada a las validaciones de la pandemia con diferencias de las propuestas ya presentadas.

SO manifiesta que en todas las propuestas ha hecho como CGT, una prima o plus mientras se cumplan los condicionantes que se marquen en el convenio, para no tener que tratar en cada convenio estas variables.

UGT manifiesta que, para evitar malas interpretaciones, lo que han indicado sobre primas es que ocurra lo mismo que con el PRL, que se abonen durante la vigencia del convenio y acabe consolidada en tablas. Ningún sindicato pretende crear una prima para luego perderla.

SU manifiesta que se remiten al acta 12, donde ya dijeron que la propuesta rechazada solo tenía ciertos matices para modificar y ampliar, puesto que se está dando vueltas sobre la misma. Lo que habría que estar tratando es la vigencia del convenio, es lógico que a mayor vigencia menos problemas para poder repartir los incrementos. Para ellos lo más importante ahora mismo es la recuperación de poder adquisitivo, con el 2.5 y con las primas que han de ser variables como establece la ley, pero que han de tener las suficientes garantías para que se abonen siempre. Más adelante se en años sucesivos se deberían tratar todas las demandas de los diferentes colectivos hechas en asamblea en cuanto a aumento de pluses y primas. Recogen las propuestas realizadas para poder valorarlas.

La RD solicita un receso para finalizar el acta de la reunión anterior y poder enviar a todas las organizaciones sindicales la propuesta de CGT.

Tras el receso, se procede a la revisión y firma del acta de la reunión anterior.

CGT manifiesta que el 01/03 realizó una propuesta sobre nocturnidad, no únicamente sobre incremento de la remuneración de la nocturnidad sino también aspectos sociales y la RD no ha dado respuesta.

La RD responde que tiene una parte trabajada y espera poder dar respuesta la próxima semana.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 20

CIM manifiesta que ante las manifestaciones realizadas ayer sobre la nocturnidad fija, aportan una propuesta sobre la misma para 2023 y 2024 para adjuntar al acta. Solicita que se haga una valoración por las diferentes partes porque parece que hay una mayoría de la CNCC que estaría dispuesta a abordar estos incrementos en 2023 y 2024.

La RD pregunta si solicitan primero vincular la nocturnidad fija al porcentaje del 25% del salario base para 2023.

CIM responde que así es. En 2023 se debe ligar la nocturnidad a un porcentaje y subirlo al 25%.

SO manifiesta que es lo que ellos propusieron ayer.

La RD responde que no es lo mismo, que SO propuso hacerlo en distintos momentos para intentar, erróneamente, evitar impactar la masa salarial, y CIM propone hacerlo en 2023 todo.

CIM manifiesta que en el 2024 solicitan incrementarlo al 30%.

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 21 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