

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

Día: 21 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
Antonio Pérez

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 Jaime Gracia.
Asesores/as: Ángel Muñoz y Antoni Edo.
Por CCOO: Estela Rodríguez y Marc Pous.
Asesores/as: Marc Giménez y Estela Capón.
Por CPTC: Sara Ribas y Plàcid Escobar.
Asesores/as: Martín Villanueva y Dolores Llonch.
Por SO: Ángel J. González.
Asesores/as: Idoia Navarro y Rebeca García.
Por SU: Xus Carrasco.
Asesores/as: Mercedes Portolés y Vanesa Rodríguez.

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 Jaime Gracia.

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

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

La RD inicia la reunión manifestando que hoy va a dar respuestas sobre algunos de los temas solicitados para el colectivo de personal nocturno. La RD ha estado trabajando algunos aspectos para poder dar respuesta, como no son respuestas cerradas, espera feedback por parte de la RT, para seguir desarrollándolo. Así mismo, mañana está previsto que asista a la reunión J. Álvarez para aportar los datos solicitados. La RD considera que durante esta semana se debería poder cerrar el apartado de la aplicación de los incrementos salariales máximos permitidos por ley, y también solicita a la RT que manifieste su posicionamiento sobre las propuestas que se han presentado hasta ahora en ese aspecto por diferentes sindicatos, como la propuesta de SO de productividad a la que la RD ya realizó sus aportaciones y espera respuesta del resto de la RT, porque recuerda que hay 8 partes en esta mesa de negociación. CGT presentó una propuesta de prima fija por formación, de la cual hoy ha entregado una modificación. Además, se tiene que tratar la vigencia, para poder acordar cómo se van a hacer los incrementos en caso de que se repartan los incrementos de pluses y primas a lo largo de la vigencia.

La RD aporta respuestas sobre las peticiones del colectivo del personal nocturno:

- Coeficientes reductores: esta petición ya está trasladado a la AJ para que inicien los trámites necesarios. La RD manifiesta que va a ser complicado y recuerda que no depende de la RD, sino de las AAPP.
- Planes formativos para tolerar mejor el T3: a través del SSBL, se ha contactado con empresas e instituciones especializadas para ver si hay formaciones disponibles para ofrecer al personal nocturno para mejorar la tolerancia al trabajo nocturno, como por ejemplo sobre hábitos de sueño. La RD recuerda que, como empresa pública, deberá de realizarse la licitación correspondiente. La RD sigue trabajando en concretar más acciones posibles en este ámbito, como dietas o hábitos alimentarios.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

- Revisiones médicas específicas en T3: se ha tratado con el SSBL y no existen revisiones médicas específicas para el personal de T3. Solicita a la RT las pruebas específicas que demandan. Sobre las revisiones médicas recuerda que, actualmente, se concede descanso la noche de antes para poder acudir, y si se tuvieran que hacer en horario nocturno, implicaría contratar un servicio externo para que se encargara de las revisiones en ese horario. Plantea la pregunta de si las personas de T3 van a acudir a hacer las revisiones médicas en ese horario, porque de no ser así no sería necesario contratar ese servicio externo.

SU solicita, cuando se realice, una copia del documento o documentos entregados una vez hecho los tramites para solicitar los coeficientes reductores.

CIM manifiesta que después de consultar a especialistas en medicina laboral hay unas pruebas específicas para el personal de T3, ya que tienen un 40% más de posibilidades de desarrollar patologías neuropáticas, digestivas, cardiovasculares, trastornos alimenticios y trastornos del sueño. Sería interesante que el SSBL tuviera un dietista para poder llevar unos hábitos alimenticios correctos para este colectivo, por lo que como mínimo se deberían incluir en las revisiones al T3 estas cinco disciplinas médicas.

La RD manifiesta que trasladará estas peticiones de pruebas al SSBL y si se concreta, tratarlo en el CSS.

CGT manifiesta que el SSBL tiene que tener claro cuántas personas trabajadoras han tenido patologías que les han hecho cambiar a turno diurno. La RD tiene que mirar qué patologías son y poder mirar que no se incremente el número de casos mediante pruebas. Se ha de valorar otras alternativas a las revisiones médicas en horario de T3, si tienen problemas en tener personal contratado en el servicio médico todo el año de noche, que se concentre en unos cuantos meses todas las revisiones del personal de T3.

SO manifiesta que se gastan millones en un servicio médico interno para tener que licitar un servicio externo que se encargue de las revisiones del personal de T3. Sería mejor incorporar más personal o modificar los horarios de los que ya hay contratados y que durante unos meses se les modifique el horario para que trabajen de noche.

La RD responde que el personal del servicio médico, como el resto de personal de metro, tiene unas condiciones laborales en cuanto a calendario y horarios, y que hacer lo que propone SO implicaría aplicarles un artículo 41 y forzarlos a cambiar de horario. Cuando se habla de licitar ese servicio, hay que tener en cuenta que puede que no haya empresas interesadas y no se presenten a la licitación. No es sencillo que se presenten empresas únicamente para realizar revisiones médicas en horario nocturno.

UGT manifiesta que el INSS ha publicado diferentes notas técnicas de prevención de riesgos laborales como la NTP455 y la NTP260, donde se describen las medidas para proteger a los trabajadores nocturnos. Lo que se trata es de trabajar bien este aspecto y buscar las afectaciones que puedan tener las personas trabajadoras, hacer un programa preventivo para paliar esos efectos, sobre todo en aquellos casos que no hay posibilidad de pasar a horario diurno.

CGT manifiesta que seguramente no es fácil licitar con esas condiciones. Pero en FMB hay un 10% de la plantilla aproximadamente que trabaja en T3 y la RD ha de tener presente que han de tener los mismos derechos que las personas trabajadoras en horario diurno. No debería ser imposible esa licitación.

La RD responde que no está diciendo que no vaya a licitar, si se acuerda externalizar ese servicio, sino que va a ser complicado que se presenten empresas a la licitación. Entiende que la RT esta solicitando que se licite esa empresa para que las personas de T3 vayan a hacer las revisiones en su horario, implicando que ya no habrá permiso al ser la revisión dentro del horario.

CGT responde que no debería haber problema en que no hubiera permiso si fuera dentro de la jornada laboral, como ya se hacía antes.

La RD recuerda que hay ciertas revisiones que son ilícitas para poderlas hacer por la noche, como por ejemplo los TACAR, y que esto ya se trató en el CSS. Añade que en estos casos se programa la revisión a continuación de un día de descanso.

CGT manifiesta que el TACAR no se hace cada año, pero que se puede hablar en aquellos casos que las pruebas no puedan hacerse durante la noche.

SO manifiesta que hace años ya se hacían las revisiones en horario nocturno. Pregunta por la mutua que tiene FMB actualmente porque hay mutuas que ofrecen un servicio para hacer la revisión en horario nocturno haciendo uso de un

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

autocar. También añade que en el puerto de Barcelona se hacen las revisiones médicas de noche en un autobús, y que no ve problema en poder hacerlo en metro.

La RD vuelve a manifestar que no ha dicho que sea imposible de licitar, sino que podría quedar desierta. El personal actual en el servicio médico tiene un horario y ya fue difícil encontrar personas que quieran tener horario de tarde. Se valorará que lo realice una mutua, aunque considera que no son comparables las instalaciones de la calle Ribas con un autocar habilitado.

UGT pregunta si las revisiones hasta ahora las hace siempre personal de metro, porque si es así, se lo han de pensar mucho antes de aceptar el licitar algo que va a realizar personal externo a metro. Hay que valorar cómo les va a influir al personal del SSBL la externalización.

La RD responde que sí, que las hace personal de metro íntegramente.

CIM manifiesta que antes de licitar nada, se debería hacer un cálculo de lo que implica contratar personal fijo para poder hacer un estudio de si es asumible por FMB el hacer las revisiones médicas en horario nocturno ya que siempre se ha estado en contra de cualquier externalización.

La RD responde que lo trasladará al SSBL y que intentará que venga el Director del SSBL para dar respuesta.

CCOO manifiesta que agradecería que avisara con antelación los temas a tratar para poder traer al asesor correspondiente.

La RD responde que, cuando se haga la siguiente reunión sobre los aspectos del personal de T3, avisará con antelación.

CPTC manifiesta, al respecto de la hipotética licitación y/o de los cambios de horarios de las personas trabajadoras del servicio médico, que el espíritu del convenio del 2016-2019 no era externalizar tareas si no todo lo contrario. CPTC será extremadamente cuidadoso con aceptar externalizaciones de tareas que se realizan internamente en la actualidad.

La RD manifiesta que, continuando con las peticiones, se está trabajando con las direcciones de mantenimiento para realizar el estudio que determine qué trabajos que se realizan actualmente en T3 se pueden realizar en T1 y T2, cuando se tenga el detalle, se compartirán con la RT, porque seguramente implicaran cambios en las tareas de las personas trabajadoras que actualmente trabajan en T3 y/o para el resto de turnos. Si hay alguna propuesta concreta por parte de la RT, solicita que se hagan llegar para poderlas valorar y tratar.

UGT manifiesta que en Señales se está haciendo que trabajadores de T3 ordenen y acondicionen un almacén, como ejemplo de trabajos que se pueden traspasar a horario diurno, hay servicios de mantenimiento que permiten el cambio voluntario a un turno de mañana para realizar un trabajo específico durante un tiempo.

La RD manifiesta que entiende que el objetivo del estudio es que haya menos personas trabajando en horario nocturno, pero que, evidentemente, el dimensionamiento de las plantillas va ligado a los calendarios de fiestas y que si se reduce la plantilla se deberán adecuar los calendarios de fiestas y de vacaciones, por eso hay que hacer un estudio detallado.

UGT responde que entiende que el estudio no será fácil, pero si se consigue realizar, aliviará a las personas trabajadoras.

CIM manifiesta que el objetivo es que la máxima cantidad de personas trabajadoras vayan a turnos diurnos, y esa es la petición realizada. Entienden que se ha de hacer un estudio muy ambicioso y que a posteriori se hará un equilibrio de plantillas al realizar ese traspaso de tareas.

CGT manifiesta que cuando se haga el estudio hará las aportaciones que considere, y entiende que hay trabajos que por su naturaleza no se podrán trasladar. Los trabajos que sí se puedan desplazar, evidentemente, van a implicar un traspaso de plantillas.

La RD responde que, a parte de las tareas concretas, el número de personas de cada turno depende de la cantidad necesaria de personas que permita respetar el régimen de descansos, vacaciones, etc, como ya ha dicho.

La RD responde que, sobre la reducción de jornada anual para el personal de T3, la respuesta es que en principio no está a favor de la propuesta. Una reducción de jornada anual diferente a la del personal de horario diurno, puede producir agravios comparativos. Anticipándose a lo que se pueda manifestar, pregunta si se va a valorar los puestos de trabajo según su desgaste para reducir jornada anual a cada uno a medida. No tiene ninguna seguridad jurídica, ni ningún viso

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

objetivo que justifique tener pactadas dos jornadas anuales diferentes según los turnos de trabajo. La RD no ha encontrado ningún convenio del sector con 2 jornadas anuales contratadas, a tiempo completo, según el turno de trabajo.

CGT manifiesta que hay convenios del sector sanitario, que diferencian entre las personas que trabajan en horario diurno o nocturno. Si se necesita un redactado con garantías para que no impliquen demandas, no tiene problema en realizar propuestas al respecto. Agradece a la RD que busque justicia entre todos los colectivos para que no haya demandas entre colectivos, pero bajo su punto de vista, una persona que trabaje de noche tiene un 5% menos de esperanza de vida y tiene que poderse compensar, no únicamente de forma económica sino con beneficios sociales.

La RD responde que seguramente habrá personas trabajadoras que se sientan agraviadas, si se llegara a pactar este aspecto. Nunca se puede descartar una demanda o conflicto colectivo al respecto, porqué es una posibilidad y la RD la tiene en cuenta. Solicita a CGT que facilite los convenios que ha manifestado que existen para poder valorarlos, pero el departamento jurídico no lo ve aceptable. La RD manifiesta que ha dado respuesta a algunas de las peticiones realizadas, y agradecerá aportaciones al respecto.

SO manifiesta que no ha de ser algo discriminatorio, podría ser un primer paso para poder llegar a las 35h semanales implantarlas en el turno noche.

La RD manifiesta que lo que ha visto en todas las plataformas es que tengan una reducción de jornada mayor que las del horario diurno.

CCOO manifiesta que el objetivo del acuerdo marco no es el de paliar aquellas casuísticas que no sean capaces de pactar de manera distintas. El acuerdo marco se firmó entre otras cosas, con el objetivo de que se aplique a todas las personas trabajadoras, y lo dicen como firmantes del acuerdo. Si que es cierto que el agravio que supone el horario nocturno a las personas afectadas no es el mismo que a las personas que trabajan en horarios diurnos.

CGT manifiesta que cuando se hizo la primera reunión de nocturnidad, ya trasladaron que en T3 la jornada anual debía ser de 30h semanales. La RD dice que jurídicamente que no es viable, pero no dice que llegar a este punto implicaría más contrataciones en T3. Defienden que el trabajador nocturno debe tener una jornada inferior a la de los trabajadores diurnos, como ya manifestaron, sea cual sea la jornada anual pactada para toda la plantilla.

La RD manifiesta que, sobre la petición en materia de permisos, se ha tratado con las direcciones de mantenimiento y el planteamiento sería el mismo para los permisos y los RJs por horas. La franja horaria en la que dura el corte de tensión, es muy difícil que se concedan permisos o RJs por horas, pero la RD está dispuesta a tratar dos franjas de petición de RJ por horas entre las 22:00 y las 24:00h y entre las 05:00 y las 06:00h. Las direcciones de mantenimiento están estudiando aquellos colectivos en los que el corte no marque tanto los trabajos, pero es una línea roja que los permisos y los RJs no afecten a los trabajos que se realizan durante el corte de tensión. Para operaciones la respuesta es que no se pueden conceder permisos ni RJs por horas debido a la distribución de las cargas de trabajo.

CGT manifiesta que no se van a conceder los permisos retribuidos pactados.

La RD responde que se va a hacer una extrapolación entre los permisos médicos. Añade que habrá que articularlo porque no existe la coincidencia horaria que justifica los permisos en horario diurno, los permisos permiten acudir al médico o al deber que lo justifica, y en horario nocturno esto no siempre es así, de lo que se trata es de compensarlo.

CGT entiende que la RD manifiesta que se podrán conceder esas horas para disfrutar de los permisos.

La RD responde que no es así, que se tendrá que articular.

CGT manifiesta que, si bien no coincide con su horario, coincide con su horario de descanso en la que hay una alteración del sueño. Entenderían que, en esos permisos concretos, se pudiera disfrutar del día completo.

La RD responde que son permisos por horas, con un máximo de 4 horas en algunos casos, al ser tiempo indispensable y que es difícil de determinar el tiempo indispensable antes de que se produzca el hecho causante.

CGT manifiesta que la normativa está basada en personal diurno y no tiene en cuenta al personal de T3 y que se les ha de tener en cuenta.

La RD responde que es una primera línea de trabajo, que durante el tiempo del corte de tensión es una línea roja para la RD en los colectivos afectados. Hay muchos colectivos y hay que estudiar bien cada casuística para ver su afectación.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

UGT manifiesta que, entienden que si se firma algo en ese sentido debe ser de aplicación para todas las personas trabajadoras del turno de noche y no según el colectivo. En el ámbito de mantenimiento, estos trabajadores hacen el descanso en la mayoría de los casos a partir de las 05:00h, la afectación que tienen estos trabajadores es la que es y que se tiene que buscar algo más beneficioso que lo que propone la RD.

SU manifiesta que, resumiendo, los permisos deben aplicarse a toda la plantilla por igual, por lo que el personal nocturno tiene el mismo derecho a disfrutarlos. Cuando se habla de este último personal hay que tener en cuenta que la afectación es al descanso pues los cambios alteran sus ritmos circadianos para poder continuar con su jornada laboral habitual con normalidad.

CCOO manifiesta que ya trajo estos permisos en la reunión del pan de igualdad y que se remitió a la negociación de convenio. La voluntad es que una persona trabajadora del T3 acuda a una prueba médica, a un deber inexcusable o a una mesa electoral descansado, para que no afecte al diagnóstico de la patología o deber inexcusable.

La RD responde que siempre se ha dado permiso en caso de acudir a una mesa electoral.

CCOO manifiesta que se refiere a los suplentes.

CGT manifiesta que les extraña la respuesta sobre la reducción de jornada, en la que la RD manifiesta que hay agravio comparativo, pero que en cambio los permisos sólo se puedan dar en mantenimiento y no en la operación no vaya en la misma línea, porque es discriminatorio también.

La RD responde que los permisos nacen por la coincidencia horaria del hecho causante con el horario laboral. Lo que propone la RT es ampliar eso, y la RD lo que propone es que hay que articularlo. Es algo que no existe, que sería nuevo y que lo que se está tratando son las condiciones de disfrute.

UGT pregunta si los RJs por horas en Operaciones tampoco se van a tratar y el motivo.

La RD responde que no, que hay un motivo, como por ejemplo las jornadas de trabajo, puesto que un RJ parcial en los CTOs obliga a cubrir una persona durante todo el servicio.

UGT manifiesta que puede darse el mismo caso que en alguien de mantenimiento a la hora realizar RJs por horas por delante o por detrás.

La RD responde que en la operación no hay un tiempo de trabajo determinado en el que se concentren las cargas de trabajo como en mantenimiento que es durante el corte de tensión. Dar RJs por horas implicaría disponer de una persona más para cubrir la noche. La medida no es aplicable para toda la plantilla, pero sí para ciertos colectivos. Si la RT no quiere tratarlo de esta manera, no es necesario continuar trabajando en este aspecto. La propuesta de la RD, a día de hoy y a falta de aportaciones de la RT, es esta. Habrá temas en los que se está de acuerdo, y se podrá continuar trabajando y otros en los que no.

CCOO pregunta sobre el aumento del tiempo del descanso, que se habló en la última reunión que se trató el tema.

La RD manifiesta que lo está trabajando.

CCOO manifiesta que llevan trabajando los coeficientes reductores para toda la plantilla desde el año 2012 y que después de años se ha quedado sola delante de AAPP y distintos ministerios, y ya que la RD abre la posibilidad de trabajarlo para personal nocturno, lo siga haciendo también para toda la plantilla, como ya se empezó.

La RD manifiesta que lo trasladará a la AJ, pero que duda de la viabilidad.

CGT manifiesta que realizó una petición de la limitación de edad para trabajar en horario nocturno y no hay respuesta.

La RD manifiesta que lo está valorando, pero que, si alguien se traslada de la noche al día, alguien de día deberá ir a la noche, pregunta si todo el mundo es consciente de ello.

CGT manifiesta que es un criterio de la RD y que si hay intención de negociarlo, existen otras fórmulas.

La RD solicita un receso.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

Tras el receso, SU manifiesta que quiere sumarse a la petición realizada por CCOO de los coeficientes reductores porque llevan más de 12 años de trabajo con una coordinadora estatal, enviando informes, etc. Por eso solicitan la información porque puede ayudar a su trabajo.

La RD pregunta si se refiere a toda la plantilla y no únicamente para el personal de T3.

SU responde que así es.

La RD manifiesta que, si no hay ninguna manifestación más sobre el personal de T3, la RD al inicio de la reunión ha listado los temas abiertos. Pregunta a la RT si hay alguna manifestación sobre los incrementos para el año 2023. Le gustaría saber si hay alguna valoración sobre las diferentes propuestas presentadas.

SU manifiesta que, respecto al incremento del 2'5% para el 2023, después de ver los números facilitados por J. Álvarez, estarían de acuerdo con que una parte de este 2'5% se destinase a pasar la prima fija de nocturnidad al 25% del salario base más antigüedad. Y en el 2024 y sucesivos, incrementar todas las primas y pluses solicitados en las diferentes asambleas, ya que tampoco está definida la duración del convenio.

La RD manifiesta que entiende que la propuesta es que el 0'3%, que representa el incremento de la nocturnidad fija en esos términos, restarlo del 2'5% de incremento máximo de la LGPE. Con esta propuesta está de acuerdo SU y CIM, y pregunta si también estaba SO de acuerdo.

SO responde que no, que su propuesta era diferente. Era vincular ya el plus de nocturnidad fija al porcentaje de salario base que significa en la actualidad a partir de 1/1/24 subir al 25% del salario base. Añade que envían una propuesta sobre reparto de incremento de pluses y primas para 2023 y 2024.

La RD manifiesta que, si no hay ninguna manifestación más, entiende que todo el mundo se ratifica en la postura que ya ha manifestado anteriormente. Sobre el año 2024, pregunta si hay alguna postura o propuesta a aportar, en caso contrario, solicita una postura por parte de la RT sobre la propuesta de prima variable de productividad presentada por SO, ya que la RD estaba de acuerdo con los criterios de eficiencia, accesibilidad y confort, pero faltaría definir cómo se han de medir. Así mismo, recuerda que CGT presentó una propuesta de prima por formación, que la RD está analizando todavía.

SO manifiesta que entienden que el ejercicio de su propuesta era coger como base la "Carta de Serveis" y trabajar en base a esta. Sobre la propuesta de CGT de prima por formación, manifiesta que están completamente de acuerdo.

La RD, sobre la propuesta de CGT, manifiesta que se ha trasladado a la AJ porque la formación ya no era un motivo, por sí sola, para poderla defender como productividad. De alguna manera se debería justificar que una prima que trate la formación ayude a conseguir objetivos basados en la productividad. Únicamente por recibir formación, que hace años que se recibe, es complicado de explicar y defender que continuar recibiendo esa misma formación permite ser más productivo. La RD proponía incluir impartir formación para ayudar a explicar y defender esa productividad, o bien que se podría recibir la formación en horarios laborales diferentes y más amplios, no cambiando de turno, sino modificando y adaptando horarios con un margen aceptable. También sería diferente si esta formación se midiera contra la formación programada para cada persona trabajadora. La RD manifiesta que según las consultas jurídicas que ha realizado, sin modificar la propuesta de CGT es difícil de justificar o defender. Esto no quiere decir que no se continúe trabajando en esta propuesta y poder presentar una contrapropuesta.

CIM solicita un receso.

Tras el receso, CIM manifiesta que como sindicato entiende que ya debería ser hora que la parte social se posicione en su totalidad, sobre los diferentes aspectos y cómo se deben hacer los incrementos para 2023 y 2024. Este sindicato es de los pocos que han dejado claro su posicionamiento desde el inicio de la negociación y han entregado propuestas en base a ese posicionamiento. Creen que el resto de la RT debe indicar su posicionamiento para así tener una claridad de hacia donde se quiere encaminar la negociación en el apartado económico. Como consideran importante trabajar para dar salida a las peticiones de las personas trabajadoras, van a entregar una propuesta de una prima de recuperación de validaciones respecto al año 2020. Esta prima de validaciones difiere de lo presentado anteriormente, es una prima que tiene unas características que la vestirían como una prima variable, pero que no lo es, blinda la posibilidad de que todas las personas trabajadoras las cobre y que es indefinida en el tiempo, su AJ les ha validado el pactar una prima indefinida en el tiempo hasta que se pueda incorporar al salario base. Sobre la inclusión en tablas lo están analizando con su AJ.

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

Dentro de la prima propuesta, incluyen una serie de salvaguardas, que pueden ser ampliadas por otras organizaciones sindicales si quieren aportar alguna.

CCOO reitera que como ya han manifestado en alguna ocasión que antes de hacer un posicionamiento sobre los incrementos, necesitan conocer la vigencia del convenio, porque es lo que cuantifica la cantidad a repartir y el impacto del reparto. Con un convenio largo el impacto del reparto es menor que con uno corto. En un convenio corto, peticiones históricas de colectivos sobre clasificación y valoración de puestos de trabajo presentan más dificultades para poder alcanzarlas. Plantean una vigencia larga por 3 motivos: implantación del acuerdo marco (35H), clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo y el desarrollo del teletrabajo. Entienden que cuanto más corta sea la vigencia, menos herramientas hay para darle salida a peticiones de las personas trabajadoras. Un posicionamiento sin conocer la vigencia y los impactos del reparto no tiene sentido. Respecto a las propuestas entregadas, ya manifestaron que todo lo que sea legal y jurídicamente viable no tienen problema en trabajarlo y estudiarlo, pero todavía no tienen los datos suficientes para posicionarse al respecto.

CGT manifiesta que la RD indica que la prima de formación no tiene sentido porque ya se recibe formación, pero la propuesta que hizo la RD de la valoración de los usuarios del servicio viene de hace años y estaba incluida. Sobre la propuesta de CIM, la analizarán y valorarán.

La RD responde que el EPC hacía media con las validaciones en la prima presentada por la RD, para facilitar y garantizar el cobro, de todos modos, siempre se acaba referenciando cualquier propuesta de la RT a los mismos indicadores. Una prima de productividad referenciada a una recuperación de las validaciones que ya se ha producido, porque hace muchos meses que ya se está al 100% de las validaciones pre-pandemia, no es justificable. Si esta prima se hubiera negociado en otro momento tendría sentido, pero ahora, si ya se han recuperado las validaciones es difícil de explicar que se va a abonar una prima variable por algo que ya se ha conseguido. Cuando la RD proponía en su prima hacer media con las validaciones de 2020, además de otros años, era más fácil de justificar jurídicamente, ya que se hacía promedio con validaciones del año de pandemia. El objetivo de esta prima es la recuperación, que ya se tiene en la actualidad, si se incluyeran más años podría ser diferente. Es posible que no genere tanta confianza referenciar los datos a años donde ha habido muchas validaciones, pero referenciar solo a 2020 no se puede defender. La prima ha de tener viabilidad en el texto de convenio, y referenciarlos solo al año de la pandemia queda muy "descarado". De todas formas, la RD recoge el documento para analizarlo, pero insiste en que la recuperación de las validaciones ya se ha producido.

CIM manifiesta que entregan esta propuesta como complemento al 2'5% del año 2023, para 2024 están trabajando en otras fórmulas que complementen las posibles limitaciones presupuestarias y las entregarán cuando toque.

La RD dice que, si no tiene una limitación temporal, no es posible que sólo sea para 2023.

CIM responde que la formulan así hasta que se pueda consolidar en tablas salariales. Sobre lo manifestado por la RD, entiende que es una propuesta asumible y que garantiza el cobro para todas las personas trabajadoras de metro, y que cumple con la legalidad. Si han subido las validaciones, se ha aumentado la productividad en la empresa.

La RD solicita que CIM considere la posibilidad de añadir algunos años aparte de 2020 para poderla hacer más viable y defendible, porque la recuperación de las validaciones, que es el objeto de la prima, ya se ha logrado.

UGT manifiesta que valorarán la propuesta, cuándo esté en un texto para poner en convenio, como han indicado en varias ocasiones. Cuando dispongan de ese redactado, podrán posicionarse de acuerdo o no, para ver con el mismo cómo va a afectar a las personas trabajadoras. Todas las organizaciones sindicales están de acuerdo en que se han de actualizar los pluses y primas, pero se ha de ver cómo se va a aplicar esos incrementos para que no afecte a unos trabajadores más que a otros. Su posicionamiento es que el 2'5% de este año ha de ir a salario base y buscar las herramientas para incrementar los pluses y primas. Sobre las propuestas de primas variables presentadas hoy, las estudiarán y darán respuesta, pero si se utilizan las medias aritméticas de diferentes años, se puede justificar mejor como variable. Añade que siguen trabajando en una propuesta conjunta de pluses y primas e incremento lineal para poder presentarla lo antes posible.

CPTC manifiesta que dejando al margen que se ha hablado varias veces de lo mismo, han dicho muchas veces que para 2023 el incremento se ha aplicar al salario base y su repercusión a la antigüedad. CPTC no da por hecho que el convenio sea de sólo 2 años, porque de esta manera no se va a poder dar salida a peticiones de las personas trabajadoras que están en las plataformas o bien que se han hecho llegar a posteriori. Es de sentido común pensar que incrementar primas y pluses en un convenio más largo va a tener un impacto menor en el incremento para toda la plantilla que en un convenio de 2 años. No saben si todas las partes dan por cerrada la vigencia de 2 años, lo cual lo hace más factible, y solicitan un posicionamiento del resto de partes. Por todo lo dicho, el objetivo ha de ser un convenio más largo y se ha de valorar a

NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 21

qué se van a destinar los dos 0'5% adicionales que permite la ley, vinculados al IPC armonizado y al PIB. Dado que todos los indicadores económicos apuntan a que al menos uno de esos 0'5% se acabará cobrando, habría que valorar que esa cantidad se destine íntegramente a incrementar pluses y primas, incluso este año sin tocar el 2'5%. Hay que estudiar su viabilidad jurídica, porque leída la ley, indica que cuando ese indicador se cumpla se acordará como se abonará ese importe en el Consejo de Ministros. Sobre las propuestas que se han hecho, agradecen las explicaciones realizadas por CIM y CGT, y la otra propuesta, que no se ha explicado, la analizarán y darán respuesta cuando sea conveniente.

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 miércoles 22 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