

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

Dia: 16 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

En representació de les persones treballadores (en endavant, l'RT):

Per CIM: Francisco Pérez, Aitor Domingo i Javier Sánchez.
Assessors/ores: Dolores Ordóñez i David Vázquez.
Per UGT: Sergio Hernández i Gabriel Benito.
Assessors/ores: Jorge Gómez i Amada Álvarez.
Per CGT: Aitor García i Antoni Edo.
Assessors/ores: M.^a Cruz Álvarez i Óscar Sánchez.
Per CCOO: Marc Giménez i Marc Pous.
Assessors/ores: Estela Capón i Mónica Benito.
Per CPTC: Sara Ribas i Iván González.
Assessors/ores: Martín Villanueva i Dolores Llonch.
Per SO: Ángel J. González.
Assessors/ores: Rebeca García
Per SU: Vanesa Rodríguez.
Assessors/ores: Mercedes Portolés i Xus Carrasco.

Secretari d'actes: Jose Miguel Isidoro.

Com a qüestió prèvia, CIM manifesta que a la reunió d'avui hi assisteixen com a titulars Francisco Pérez i Javier Sánchez.

Com a qüestió prèvia, CGT manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Antoni Edo.

Com a qüestió prèvia, CCOO manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Marc Pous.

Com a qüestió prèvia, CPTC manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Iván González.

L'RD inicia la reunió manifestant que lliurarà propostes de diferents àmbits sobre alguns dels temes que estan recollits a les diferents plataformes.

SO manifesta que, després de la seva assemblea d'afiliades i afiliats i per decisió unànime, no signaran l'acord de manteniment de la jubilació parcial.

L'RD lliura el primer document, que és una proposta sobre les disposicions generals del conveni, amb pràcticament les mateixes disposicions que en convenis anteriors, i respectant els textos, exceptuant el text de l'àmbit personal del conveni col·lectiu en el qual s'exclouen els grups 0 i 1. Afegeix que, en l'àmbit temporal, no s'especifica una durada concreta, que les diferents plataformes plantegen àmbits temporals diferents i que l'RD proposa un àmbit temporal més

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

ampli, superior als tres anys del conveni anterior, 4 o 5, fins i tot 6, ja que busca un conveni que doni estabilitat.

CGT manifesta que a la seva plataforma hi consten 2 anys; no comprenen l'excepcionalitat de l'àmbit personal, perquè hi ha una normativa aplicable per al personal directiu i que podria ser impugnable deixar-les fora, per això proposa de deixar-ho tal com estava en convenis anteriors.

L'RD respon que ha fet les consultes jurídiques pertinents i que és correcte aquest text, afegeix que únicament es pretén aclarir l'àmbit personal del conveni, ja que les persones dels grups 0 i 1 n'estan excloses i, de tota manera, no els serà d'aplicació.

SO manifesta que en la seva proposta hi constava un apartat sobre la denúncia del conveni i concurrència d'eleccions sindicals on s'articulaven mecanismes legals que evitarien casos similars a futur i pregunta a l'RD si s'ha valorat.

L'RD respon que ho ha consultat, però que l'assessoria jurídica considera que aquest text no dona garanties jurídiques quant a la intenció de posposar terminis legals en la convocatòria d'eleccions sindicals.

SO manifesta que ells ho han consultat jurídicament i que, si ambdues parts ho pacten, no hi hauria cap problema. En aquest cas, continuem indicant que hi ha una sentència del Tribunal Suprem on se'ns dona la raó si hi ha acord entre les dues parts.

L'RD manifesta que, al marge de no compartir aquesta manifestació, la resta d'organitzacions sindicals també s'han de pronunciar sobre això.

CCOO manifesta que no està d'acord amb la proposta de SO i que s'ha de regular com en anteriors convenis. Sobre els aspectes lliurats per l'RD, manifesta que troben a faltar garanties laborals i consideren que s'hi ha d'afegir un apartat que reculli que, en cas que hi hagi legislació que millori allò que el que aquí es pacta, s'apliqui de manera automàtica. Sobre l'àmbit temporal, s'haurà de valorar en conjunt segons siguin increments i la resta d'aspectes que es negociïn.

UGT manifesta que l'àmbit personal, partint de la llei, ja exclou aquestes persones del conveni col·lectiu. Sobre l'àmbit temporal, manifesta que no vol que torni a coincidir amb eleccions sindicals i per això proposava, tal com recull la seva plataforma, una vigència de 3 anys. Prefereixen una negociació de conveni sense condicionants afegits i unes eleccions sindicals separades en el temps de la negociació de conveni. Afegeix que, en funció del que s'acabi acordant en la negociació de conveni, valorarien un àmbit temporal més llarg.

L'RD respon que s'aportarà el llistat.

CIM manifesta que, sobre l'àmbit temporal, proposen 2 anys a la seva plataforma i hi falta una frase que surt en anteriors convenis: "excepte en aquells articles en què expressament es faci referència a un àmbit temporal superior". Afegeix que cal evitar que torni a coincidir l'acabament del conveni amb les eleccions sindicals; no és difícil perquè se sap quan seran les pròximes eleccions sindicals i es troba en mans de les parts que no es repeteixi la situació d'aquest conveni.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

SU manifesta que l'àmbit personal es regeix segons la llei. Sobre l'àmbit temporal, estan d'acord en el fet que no ha de coincidir amb eleccions sindicals, i que la seva durada ja es veurà segons vagi la negociació de conveni. Sobre la proposta de SO de denúncia, no hi estan d'acord.

L'RD manifesta que l'àmbit personal és una proposta de clarificació, recorda que l'RT va excloure expressament del cens electoral aquestes persones.

SO manifesta que la seva proposta de denúncia no és il·legal i que és una forma tan vàlida com l'altra.

L'RD respon que ha de tenir prou suport perquè sigui valorada i, sobre les garanties de la reforma laboral que apunta CCOO, valorarà adaptar el redactat, però que és el mateix text recollit en anteriors convenis.

CCOO manifesta que es refereixen a afegir-hi un redactat per si surten lleis que millorin allò regulat quant a alguns temes.

SO manifesta que hi troba a faltar l'apartat de canvis organitzatius i sol·liciten que hi figuri expressament i de manera íntegra.

L'RD manifesta que, si hi ha una clàusula de dret supletori tan àmplia com la que tenim, no considera necessari reproduir-la, però que això no serà un problema.

CGT manifesta que s'ha presentat per part de l'RD clàusules, i ha manifestat una primera impressió. Sobre l'àmbit personal, manifesta que no té res a veure qui té dret a sufragi en les eleccions amb a qui aplica un conveni. La seva actitud és que no estan d'acord a excloure ningú de la plantilla de FMB de l'aplicació del conveni, tret que tinguin un contracte d'alta direcció.

L'RD respon que és lògic que si la Part Social no els representa, en quedin exclosos expressament, però insisteix que era una proposta per aclarir el text de l'àmbit personal, però no hi ha problema a valorar eliminar aquesta part del redactat.

CGT manifesta que si la direcció volia proposar un canvi en el redactat i ara no considera que sigui necessari, doncs no hi ha més debat.

SO manifesta que tampoc no estan d'acord en allò que proposa l'RD en el redactat de l'àmbit personal, ja que aquestes persones ja tenen un contracte que els impedeix poder exercir el dret a vot en les eleccions sindicals. El seu contracte de treball és de caràcter privat entre l'empresa i l'afectat, no està regit per l'estatut dels treballadors i treballadores, que és el que està negociant aquesta comissió negociadora de conveni.

L'RD respon que no és correcte.

CPTC manifesta que, en contra del manifestat per CGT, sí que hi ha debat, ja que li agradaria conèixer si el que es pacti va també per a l'alta direcció.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

L'RD lliura les propostes següents: condicions econòmiques, classificació professional, teletreball i pacte euro. Afegeix que està analitzant dins de les possibilitats del marc legal en el qual som alguna proposta que permeti increments per sobre dels proposats.

CGT demana una aturada.

Després de l'aturada, CGT manifesta que la modificació del pacte euro ve d'una ITSS de CGT-TB; sobre la classificació professional troben que no hi diu res, sobre el teletreball no hi veu una millora de les condicions actuals i sobre les condicions econòmiques els sembla una proposta de pèrdua de poder adquisitiu. El 2021 i el 2022 es va perdre un 6,2 % de poder adquisitiu i s'han de buscar maneres de recuperar el poder adquisitiu, per al 2023 s'ha de mantenir, com a mínim, el que marqui l'IPC.

L'RD respon que, quant al pacte euro, és un benefici per a les persones afectades que vol incorporar al conveni, però que si alguna organització hi està en contra, es pot manifestar sobre això. Sobre la proposta de teletreball, és una millora, ja que ara mateix no hi ha cap regulació sobre això i considera que és necessària. Pel que respecta a la classificació professional, es planteja una sistemàtica de treball per tenir un sistema de classificació professional pactat amb metro, que avui dia no existeix i que seria bo tenir segons la normativa vigent, i per això proposa de treballar el sistema de classificació conjuntament amb la part social en el marc d'una Comissió Paritària, ja que fer-ho a la taula de conveni podria trigar anys. Quant als increments salarials, l'RD proposa l'increment màxim que permet la Llei general de pressupostos de l'Estat per a 2023 i anys següents de vigència del conveni, i ja ha manifestat que continua treballant en altres propostes.

CCOO manifesta sobre els increments salarials que ja sabem el que diu l'LPGE del 2023, però aquesta situació ja es va viure en el conveni de 2016 i s'han trobat fórmules per poder augmentar aquests límits, tal com ja s'han pactat, per això veiem insuficients els esmentats increments i cal anar a més si es vol anar a un conveni més enllà d'un any, la direcció ja pot posar-hi imaginació. Respecte de la classificació professional, perquè CCOO sigui dins d'aquesta negociació s'han de realitzar les revisions de totes les categories començant per les inferiors de cada àrea i reconèixer les funcions que actualment no estan incloses en les DPT; una reivindicació de CCOO és la inclusió de la formació del personal de nou ingrés, amb un increment salarial. A més de la responsabilitat penal que tenen molts llocs de treball i que ha de tenir una valoració i reconeixement salarial. Sobre el teletreball, ja vam presentar un document sobre això en la CSPI sobre el teletreball i treball a distància, i no signarem cap acord que figuri com a prova pilot que estableixi un límit temporal d'un any. Preguntem què significa denúncia i conclusió?

L'RD respon que és un text que deixa clar que el teletreball genera drets i obligacions.

CCOO manifesta que la llei és molt clara sobre això i els fungibles han de ser compensats. Pregunta sobre el paràgraf de jornada de treball ordinària, si això vol dir sense la flexibilització.

L'RD respon que significa que la jornada que cal fer aquell dia és l'ordinària, i no es pot recuperar jornada que es degui.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

CCOO manifesta que no està d'acord en aquest punt. Sobre el lloc de teletreball o treball a distància és la mateixa persona que indica el lloc per fer-lo i no té per què ser el domicili habitual, i respecte de la comunicació, és d'aplicació per a totes les persones treballadores mentre compleixi els requisits que preveu l'LPRL.

L'RD respon que, efectivament, ho estableix la normativa i que es modificarà.

CCOO manifesta que els sembla insuficient un únic dia de teletreball setmanalment; així mateix, afegeix que la fixació d'un dia de teletreball per part de la direcció, que ja ho entenem per l'estalvi energètic i només és possible si hi haguessin més dies acordats. Entén que un accident no s'ha de considerar un mal ús dels equips informàtics de l'empresa. Sobre el pacte euro, pregunta com es gestionen les hores de còmput negatiu en cas d'IT, permís, etc.

L'RD respon que, com fins ara, és una gestió de cada direcció, però que el lògic és que quan s'està en situació d'IT se suspenguin els terminis.

CCOO manifesta que els sembla poc el compliment en 7 dies en aquests casos.

L'RD respon que aquest pacte és de 2017 i, des d'aleshores, no s'ha generat cap conflicte o consulta per part de cap persona treballadora que tingui còmput negatiu, però que, si es considera necessari, mirarà d'aclarir-ne el redactat.

UGT manifesta que sobre el pacte euro no veuen malament la modificació i, sobre el manifestat per CCOO, sol·liciten que s'unifiquin els criteris en cas de còmput negatiu. Sobre els increments salarials, l'únic que ha fet l'RD és transcriure el que diu l'LGPE, però, segons el nostre gabinet jurídic, hi ha fórmules per augmentar aquests increments salarials, per la qual cosa demanem a la direcció que busqui alternatives i consulti on consideri perquè porti una proposta millor, ja que la Llei permet altres opcions per fer increments superiors als marcats i cal buscar un articulat que ens permeti ajustar aquests increments a la pèrdua de poder adquisitiu d'aquests últims anys, ja que hi ha opcions. Sobre classificació professional, hi faltaria temes de garanties, àmbits temporals, valoracions, etc., entenen que és una manera de començar i, atesa la seva transcendència, posaran un especial ímpetu en el tema de les garanties. Manifesta que volen tenir un termini específic per constatar el seguiment del tema. Sobre el teletreball, manifesta que s'allunya bastant de l'actitud que porten a la seva plataforma i que cal buscar garanties que no hi hagi pèrdua econòmica ni condicions laborals, afegint que la prova pilot ja s'està fent des que es va començar amb el treball a distància. S'ha de delimitar i definir un nou sistema, acordat amb la persona treballadora si ho considera oportú.

SU manifesta que, sobre el pacte euro, és una millora del que ja hi ha en el pacte, juntament amb el que manifesta CCOO de la clarificació dels criteris dels còmput negatiu. Quant als increments salarials, entenen el que marca l'LGPE, però hi ha maneres de superar aquestes limitacions per recuperar el poder adquisitiu i sol·liciten que en una pròxima proposta es contingui això. Sobre la classificació professional, manifesta que és un tema complicat que necessita moltes garanties, com per exemple que qualsevol anàlisi que es faci en aquesta Comissió no significarà ni reducció salarial ni una doble escala salarial. Com que és un tema molt embrionari, el valoraran en funció de si s'aclareix la proposta. Sobre el teletreball, els sembla inadequat allò de la prova pilot i insuficient la quantitat d'un dia que es proposa a falta d'analitzar el document.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

SO manifesta que, sobre la proposta econòmica, no la valoraran avui, esperant les respostes a les seves preguntes sobre temes econòmics una vegada es faci la reunió que es va concretar sobre el tema i per a la qual tenen preguntes importants abans de valorar aspectes econòmics. Sobre el teletreball, els estranya la proposta, ja que no s'hi fa ni referència a la normativa que actualment el regula, que seria el reial decret. Ens estranya que la direcció faci menció que ha de complir la Llei de pressupostos generals de l'Estat i, en canvi, no esmenti el reial decret que regula el teletreball i el treball a distància. Sobre la classificació professional, els estranya que es demani ara i d'aquesta manera; en tot cas, cal revisar totes les DPT i no només algunes, com fa menció la proposta lliurada per la direcció.

CIM manifesta que, sobre les condicions econòmiques, tal com ja s'ha fet, cal buscar fórmules per garantir que la plantilla de metro no perdi poder adquisitiu. Sobre el teletreball, cal garantir que no impliqui, ni a curt-mitjà-llarg termini, pèrdua de llocs de treball i de funcions, i el text lliurat és insuficient. Sobre el pacte euro, ho veu positiu sempre que quedin clares les casuístiques que es donin.

CPTC manifesta que, a falta d'una valoració més profunda dels documents que ha aportat la direcció, sobre els increments salarials coneixen el que indica l'LGPE, però que cal articular mecanismes que permetin uns increments superiors als establerts en la Llei i emplacen l'RD que els estudiï. Sobre el teletreball, d'una banda, li sembla bé que es diguin les coses pel seu nom i es consolidi el dia que s'està fent actualment, però és insuficient un sol dia de teletreball. Sobre la classificació professional, el que CPTC té clar és que hi ha moltes DPT que no han estat revisades des de fa molts anys, perquè les funcions que realitzen moltes companyes i companys no són les que estan indicades en el seu DPT en molts llocs de treball, i aquest treball s'ha de fer amb bastant pressa. Afegeix que, quant a la durada que proposa la direcció de la comissió de classificació, dependrà del que duri el conveni. Sobre el pacte euro, entén que és una aparent millora i els sembla correcte.

L'RD demana una aturada.

Després de l'aturada, l'RD respon sobre el pacte euro que buscarà una proposta de redactat, si cal, per aclarir com s'han de tractar les devolucions de còmput en les casuístiques esmentades abans, en tot cas hauria de ser igual tant per a la devolució com per a l'excés. Sobre els increments salarials, l'RD ha manifestat que proposa el màxim aplicable segons l'LGPE, però que hi ha opcions que es poden treballar per incrementar salarialment aquestes propostes; recorda que ja ho ha dit abans i que són fórmules que passen per variables lligades a productivitat, tal com estableix l'LGPE. Afegeix que ja s'ha acordat així en convenis anteriors. Sobre la classificació professional, davant de l'estranyesa de la proposta per part d'algun sindicat, recorda que és un punt que sempre és a la plataforma de l'RD en anteriors negociacions de conveni. Recorda que empreses properes funcionen per grups professionals i amb una Comissió Paritària de classificació, i que no és una proposta estranya en l'entorn empresarial per a res. Quant al redactat de la proposta, és un document inicial que pot ser modificat. Aclareix que en cap cas no es busca la reducció salarial o establir dobles escales salarials en els llocs de treball, ni cerca perjudicis per a les persones treballadores, recorda que si no s'ha fet mentre el sistema de classificació no ha estat pactat amb l'RT, menys ho farà si està pactat. El que es busca és adequar les DPT i actualitzar-les amb les funcions que es realitzen en l'actualitat i que és una feina àrdua, per la qual cosa proposa crear la Comissió que ho treballi adequadament.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

Sobre el teletreball, l'RD respon que es valorarà retirar allò de la prova pilot, ja que fins ara el que es fa és treball a distància per la pandèmia, si SO es troba més còmoda fent referència al reial decret, s'inclourà en el redactat sense problemes. Que 1 dia és suficient, i que, efectivament, no s'arriba al 30 %, però observa que tampoc no s'han retirat les dietes en els dies de treball a distància, que podria haver estat una opció. Pregunta que és el que troben insuficient aquelles organitzacions sindicals que no ho han matisat i sol·licita que s'aportin redactats o propostes si es vol avançar.

CCOO manifesta que, sobre el manteniment de les dietes en el teletreball en situació de COVID, es va pactar amb l'RT que no hi hauria minva econòmica en aquesta situació, en tractar-se d'una mesura establerta per la pandèmia.

L'RD respon que és correcte, però que també en els pactes individuals per conciliació familiar s'han mantingut les dietes i podrien no haver-se mantingut.

CCOO respon que, respecte dels acords individuals judicials, cal respectar allò acordat.

CGT manifesta que l'RD ha manifestat que la classificació professional no busca dobles escales o reduccions salarials; s'entén llavors que tampoc no comportaran reconeixement salarial per la limitació legal?

L'RD diu que això no és el que ha manifestat, perquè hi ha fórmules sobre això recollides en la legislació perquè es pugui treballar.

CCOO, respecte d'allò comentat per CGT, indiquem que la classificació està regulada dins del BOE i tot el que es pacti en classificació va al marge de les pujades marcades dins de l'LPGE, ja que en el mateix text que indica la possibilitat de pujar salaris a través de la productivitat també indica la viabilitat en classificació; per tant, per a CCOO van al marge de les esmentades pujades marcades i, per tant, no van en contra de la massa salarial.

L'RD diu que és correcte.

UGT manifesta que a la seva plataforma hi ha el punt de la revisió de totes aquelles categories que ho han sol·licitat a la CE. Empreses similars a la nostra han signat convenis amb revisió de categories que han significat augment salarial superior al límit marcat per l'LGPE.

L'RD respon que la revisió dels llocs de treball s'ha de fer en global, ja que realitzar revisions de llocs aïllats és poc viable tenint en compte que molts estan relacionats entre ells. Afegeix que aquesta revisió pot implicar un augment salarial o no, però mai reducció.

SO manifesta que l'RD es refereix a l'LGPE a l'apartat de funció pública i si estiguéssim englobats en el sector públic institucional i pregunta si es compliran tots els aspectes d'aquesta en les parts que obliga aquest tipus d'empreses en tots els seus aspectes.

L'RD respon que, si pregunta pels increments salarials proposats, és així.

Totes les persones assistents consenten en la publicació dels seus noms que hi ha en aquesta acta.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA
ACTA núm. 7

Sense res més per tractar, es dona per acabada la reunió, a les 13.25 h del dia indicat, i, segons el calendari acordat, se cita les persones assistents a la reunió següent per al dimarts 17 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