

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

Dia: 20 d'octubre de 2023

Lloc: Guinardó

Persones Assistents

President Comissió Negociadora (d'ara endavant President CNCC):

Sr. Francisco Castillo

En Representació de la Direcció (d'ara endavant RD):

Esther Chamorro
Jordi Rodríguez
Jose Calvo
Jessica Outeiriño
Antonio Pérez

En Representació de les Persones Treballadores (d'ara endavant RPT):

Per CIM: Jordi Díez, Jordi Muñoz i Rubén Álvarez.
Assessors/es: David Vázquez i Aitor Domingo.
Per UGT: Sergio Hernández i Gabriel Benito
Assessors/es: Jordi Gómez i Amada Álvarez.
Per CGT: M^aCruz Álvarez i Antoni Edo.
Assessors/es: Susana Bejarano i Aitor García.
Per CCOO: Marc Giménez i Marc Pous.
Assessors/es: Jesús Bello i Mónica Benito.
Per CPTC: Sara Ribas i Plàcid Escobar
Assessors/es: Jordi Rusiñol i Martín Villanueva.
Per SO: Àngel J. González.
Assessors/es: Rebeca García i Antonio Cortés.
Per SU: Vanesa Rodríguez.
Assessors/es: Carlos García i Mercedes Portolés.

Secretari d'actes: Jose Miguel Isidoro.

Com a qüestió prèvia CIM manifesta que a la reunió d'avui assisteixen com a titulars Rubén Álvarez i Jordi Muñoz.

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

Es procedeix a la revisió i signatura de l'acta de la reunió anterior.

L'RD inicia la reunió fent entrega d'un document amb modificacions segons les peticions de la part social i que incorpora 2 nous punts: modificació del préstec d'adquisició d'habitatge habitual i una llicència.

L'RD manifesta que al document ha inclòs la petició de RJs per hores als col·lectius de persones de CTO i OLA, amb uns condicionants; ha modificat una paraula del text de l'ajuda per diversitat; ha inclòs l'aplicació del protocol de vigilància de la salut com a compromís. Sobre els aspectes nous, el préstec d'adquisició d'habitatge habitual i una llicència de 5 anys consecutius, que requereix un conveni especial amb la Seguretat Social i, per tant, no es podria pactar l'aplicació immediata.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

UGT pregunta si el conveni especial amb la Seguretat Social serà per cada persona que ho sol·liciti.

L'RD respon que sí, però tot i així es requereix el conveni especial amb la Seguretat Social.

CIM manifesta que entén que s'abonarà el 80% de les retribucions, però que s'abonarà el 100% de les primes d'activitat.

L'RD respon que així és, que les primes d'activitat van lligades a la jornada de treball i per tant s'abonaran al 100%. Un cop es tingui la certesa de que amb la Seguretat Social no hi haurà problemes, s'articularà.

CIM sol·licita un recés.

Després del recés, CIM manifesta que sobre la documentació entregada, el préstec d'adquisició d'habitatge habitual ha de baixar l'interès al 2'5% i el préstec de reforma incrementar l'import a 10.000€ a retornar en 36, 42, 48 mesos. Sobre el descans, aquells col·lectius que no disposen de 30' de descans, l'han de tenir; sobre la prima de productivitat s'ha de percebre íntegra i lligada a les validacions com fa mesos es va dir, i ha de ser revaloritzable, comparteixen el parer d'altres organitzacions sindicals d'incrementar l'edat de sol·licitud d'una reducció de jornada als 14 anys, la millora de la jubilació parcial, i que s'ha de donar sortida als contractes de la T-Mobilitat.

UGT manifesta que el préstec d'adquisició d'habitatge s'hauria de reduir l'interès i si per qüestions legals no pot ser ara, que es redacti una clàusula perquè quan la llei ho permeti es pugui incrementar la despesa social, es faci. Entenen que en el préstec de reforma s'ha d'incrementar la quantitat i el número de mesos a retornar per a que les quotes siguin aproximadament les mateixes. Com a reflexió del que ha passat aquestes últimes setmanes, UGT vol fer un esforç per tindre un conveni el més aviat possible, sense posar en perill la prima de productivitat, que ha de ser, com ja s'ha dit durant mesos, lligada a les validacions, i revaloritzable, i començant per 1150€. Per fer aquest esforç i donar empenta, falten molts punts que s'han de tractar, i que son entre altres: reducció de jornada anual amb 1 RJ per any, regular com s'arribarà a les 35 hores, com a mínim regular el teletreball i tindre la mateixa quantitat de dies de teletreball que a la proposta del gener, una millora en la jubilació parcial, sortida de les reclamacions que han arribat al CE sobre classificació, 30' de descans per a totes les persones de torns diürn, millora del permís de 4 dies per a situacions de força major que no cobreixen els permisos actuals. Sobre els nous torns de vacances, s'ha de possibilitar que s'obri a la resta de seccions de FMB que fan les vacances en els 3 mesos i estudiar la possibilitat. Aquestes son les prioritats d'UGT i, com van sol·licitar la setmana passada a les reunions individuals, incrementar l'edat del dret de reducció de jornada fins els 14 anys del menor contemplant un increment en situacions particulars i especials. S'ha de resoldre ràpid per a solucionar els aspectes de la prima de productivitat, que és el complement econòmic del conveni.

CGT pregunta si els RJs per hores del T3 també seria pel Torn 3 de TOLA.

L'RD respon que per als CTOs i OLAs és més fàcil, perquè el TN dels TOLA està dimensionat al mínim i, a més, la seva tasca principal és la inspecció de via abans de l'apertura del servei. A més tenen els RJs en miniperíodes.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

CGT respon que els TOLA de TN fan de 22:00 a 06:00h i que els hi costarà d'entendre.

L'RD respon que es presentarà una regulació per cadascun dels col·lectius en els que sigui possible, i que ara mateix es presenta CTO i OLA.

CGT manifesta que fa temps que volen parlar de la prima de productivitat, que la quantitat que proposen es de 1750€, amb garanties de cobrament i que es cobri més enllà de la vigència del conveni. També veuen correcte la millora del dret de sol·licitud de la reducció de jornada, així com solucionar els aspectes dels contractes de la T-Mobilitat i buscar una forma de que aquestes persones tinguin una continuïtat en l'empresa. Sobre disminuir l'interès del préstec d'habitatge ho veuen correcte, i si pot ser menys del 2'5%.. Incrementar el crèdit del préstec de reforma i la quantitat de mensualitats a retornar també és una bona mesura. S'ha de treballar per arribar a les 35 hores, tot i que el camí de CGT son les 32 hores, i poder tractar les peticions de categories que han arribat al CE.

CCOO manifesta que en el document presentat avui en l'aspecte dels RJs per a les persones treballadores de T3 i T4, voldrien que sortís CST i TLC. Sobre l'ajut a la diversitat, entenen que les pensions no contributives no computen per al càlcul del SMI. Sobre el protocol de vigilància de la salut, s'ha de limitar en el temps l'aplicació, la inspecció de treball ja marcava un límit de temps d'aplicació que era immediat, sobre el préstec d'adquisició de l'habitatge habitual l'interès hauria de ser com a TB, que és un 1% i amb més temps de retorn per mantenir la quota. Sobre el préstec de reforma, estan d'acord en ampliar imports i temps.

L'RD respon que mirarà l'aspecte de les pensions no contributives.

CCOO manifesta que *"no serà sorpresa les reivindicacions que direm ja que ens heu escoltat en cada reunió exposar-les i voler negociar-les, però les repetirem. Les 35h són necessàries plasmar-les en aquest conveni, desenvolupar calendaris per a cadascun dels col·lectius millorant amb això la conciliació laboral i familiar i generant ocupació. Les nostres proposta no son noves i venim reivindicat l'acord marc per a negociar l'aplicació de les 35h amb metro, això donarà lloc a poder millorar els caps de setmana trencar les setmanes de 7 dies, millorar horaris diaris; negociar les categories professionals de metro i reconèixer econòmicament la formació del personal de nou ingrés juntament amb la responsabilitat penal. Cal negociar les categories començant per les bases de cada àrea de metro, és imprescindible tractar totes les peticions de categories que s'han fet arribar al comitè d'empresa i donar sortida a les peticions de tots els col·lectius; descans de 30 minuts per a tota la plantilla i continuarem demanant els 45 per al personal nocturn; teletreball ha de regular-se i negociar-se, no podem seguir en una situació que no millori aquesta condició; llocs alternatius i en concret la situació de les persones que es trobaven amb el 75% de contractació o en situació de reducció per cura de menors que en realitzar el càlcul de jornada al lloc Alternatiu es cap a la situació contractual i sol·licitem que es faci a TC, se li ofereixi aquesta opció a la persona treballadora; millores en polítiques socials: reducció per cura de menors fins als 16 anys i atenció especial a les situacions especials que no han d'acabar en la via jurídica; permís de 4 dies o bossa d'hores anual, per malaltia o accident amb ampliació fora de la jornada laboral ja que actualment l'aplicació només és en situació itinerant o dins de jornada laboral i ha de llevar-se aquesta limitació i tampoc ha de ser absorbible pel permís d'urgències; ampliació del passí familiar fins als 30 anys; creació de 3 dies de permís retribuït; aplicació dels permisos per*

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

al personal nocturn; jubilació parcial; Coeficients reductors; creació d'horaris conciliadors entre les franges de 9 a 17h. Prima de Productivitat en validacions, des de CCOO venim reclamant que aquesta prima ha de revaloritzar-se anualment i recuperant el destinat a "altres conceptes", és imprescindible que totes les persones treballadores recuperin el poder adquisitiu i blindar l'abonament amb la mitjana de l'any 2020. I ja sabem dels diners de partida que parlem. A nivell econòmic actualment només existeix el repartiment econòmic del 2'5% que la Llei permet incloent els 0'5% addicionals de l'IPCA (objectiu ja assegurat) i PIB (pendent) signats per CCOO en l'Acord marc i reflectits també en la llei general de pressupostos de l'estat i en el misteri de funció pública, per tant i com venim reclamant en cada reunió és imprescindible la prima de productivitat per a complementar la partida econòmica. Una altra de les peticions que també sol·licita CCOO i que vam fer en taula de conveni és la continuïtat laboral per al personal de la T-MOBILITAT que segueixen de caràcter temporal i amb finalització de contracte immediat sense possibilitat de continuïtat amb metro. Ja que també hem parlat de RJ i que continuem tenint judicis pendents i continuem guanyant els judicis, creiem q és el moment de finalitzar ja aquest procés jurídic que impedeix que persones que tenen encara oberts aquests processos es finalitzi un acord sigui per RJ no prefixat, per quantitat mal abonada o per trobar-se en situació de pagament directe de la seguretat social i no haver pogut realitzar el tràmit jurídic, ha de realitzar-se ja un acord un finalitzi amb aquest procés judicial". Aquests són els punts que CCOO vol tractar i ve exposant per a un conveni.

CPTC manifesta que, sobre el document entregat, els hi sembla bé la inclusió del col·lectiu de CTO i OLA als RJs per hores. També és positiu l'avenç en l'aplicació del protocol del vigilància de la salut del personal nocturn; també l'increment dels imports dels préstecs d'adquisició i reforma de vivenda i reducció de l'interès. Sobre la llicència, la comissió que ha de desenvolupar la regulació ha de ser la Comissió Paritària i no la CMP. Al document, mancarien aspectes, com els 30' de descans i la prima de productivitat, que són aspectes essencials per a CPTC. S'ha de tractar quant abans la prima de productivitat davant la possible pèrdua d'aquest abonament, perquè, com han manifestat en reiterades ocasions, no consentiran que es perdi com va passar a la negociació del conveni de 2016. És evident que la prima ha de ser revaloritzable, i no contempen l'opció de que no s'aboni íntegra per a aquest any. Per a CPTC és imprescindible que per cada any de vigència hi hagi en RJs, així com que s'ha d'incrementar l'edat del menor per a poder sol·licitar una reducció de jornada, la millora a la jubilació parcial i que el conveni reculli que es tractin les reclamacions dels diferents col·lectius que s'han dirigit al CE. També s'ha de treballar per donar sortida als contractes temporals de la T-Mobilitat. Esperen una resposta positiva a aquestes qüestions si de veritat la representació de la Direcció vol un conveni

SU manifesta que els hi sembla correcte els RJs per hores per a CTO i OLA, però s'ha d'estudiar per a tots els col·lectius que tinguin un horari de 22:00 a 06:00h. Sobre els reconeixements mèdics del personal de T3, seria important una data d'aplicació del protocol. Sobre el préstec d'adquisició, els hi sembla correcte reduir l'interès i assimilar-ho a TB, així com incrementar l'import del préstec de reforma i incrementar els períodes de retorn. Sobre la prima de productivitat, com a mínim ha de ser del mateix import que al gener, revaloritzable, que s'aboni íntegrament cada any en un sol pagament. El text ha de preveure tractar la classificació professional, el teletreball i la reducció de jornada anual mínim d'un RJ per any. S'ha d'incrementar el temps de descans a 30' per a aquells col·lectius que no els tinguin. Sobre els permisos, s'han d'adaptar o crear nous per al personal del col·lectiu nocturn, la jubilació parcial i

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

la millora recollida en la proposta de gener; reducció de jornada per cura de menor a més edat i solucionar la contractació de la T-Mobilitat donant a tot el col·lectiu una continuïtat dintre de FMB. Sobre els llocs alternatius, és important solucionar certs aspectes que han quedat a l'aire a altres convenis, regulant-ho més específicament.

SO manifesta que, estan d'acord amb les aportacions de la resta d'organitzacions sindicals, però del document d'avui, sol·liciten que no hi hagi una limitació de KM per a la sol·licitud del préstec d'habitatge habitual. Sobre les llicències, feliciten que es recuperi un article de conveni de la plataforma conjunta de l'any 2019, demostració clara de per que serveixen les plataformes conjuntes, i que, al ser una llicència nova, s'ha de regular en una comissió paritària entre el CE i l'RD. No es repetiran amb el que han dit les manifestacions de la resta de seccions sindicals, però estan totalment d'acord. Estan d'acord en ampliar la jornada reduïda fins als 16 anys, però que s'allargui fins a la finalització del curs escolar en el que fan 16 anys els menors. Sobre el col·lectiu de la T-Mobilitat, ja han manifestat anteriorment que s'ha de donar solució urgent i que aquesta pot ser a conveni. També de les 35 hores i encaminades a les 32 hores, per poder encaminar la conciliació de la vida, la vida laboral i familiar.

UGT manifesta que estan d'acord amb CPTC sobre que ha de ser una Comissió Paritària i no la CMP la que tracti els aspectes de la llicència. UGT creu que s'ha de fer constar que tots els col·lectius que s'hagin de contractar mitjançant temporalitats se'ls hi ha de donar una continuïtat a l'empresa, i desenvolupar-ho després en una CMP o amb el CE. Sobre els llocs alternatius, recolzen el que s'ha demanat que els càlculs es facin a TC.

CIM manifesta que havien exposat una sèrie de temes per a continuar avançant. També és veritat que en les reunions individuals la RD va indicar que hi havia una data límit per a l'abonament de la prima de productivitat. Per a CIM, si s'ha de dedicar esforços per a que la prima de productivitat s'aboni íntegra i revaloritzable i treure un text de conveni, per CIM no serà. Sobre la resta d'aspectes que s'han dit per altres organitzacions, estan totalment d'acord: solucionar la T-Mobilitat, els RJs no assignats, l'abonament del Plus Conveni, donar sortides a les peticions de categories, perquè CIM no es planteja un conveni sense que quedi reflectit. Així també, ha de quedar reflectit un apartat amb certes accions per solucionar els aspectes de l'aparcament de les persones de primera i última hora. Sobre la manifestació de CPTC, és cert que s'ha de tractar en una comissió paritària la regulació de la llicència.

L'RD respon a SO sobre el quilometratge, es va ampliar fins a la sisena corona a la Comissió d'habitatge. Hi ha una Comissió al respecte i s'ha de tractar en aquell fòrum. Sobre els llocs alternatius l'RD coincideix que s'ha de fer una revisió sobre el que està regulat, perquè hi ha aspectes que s'han de tractar entre ambdues parts, com per exemple, si està d'acord la part social en fer una excepció en la promoció interna amb els llocs alternatius, però son qüestions a tractar a la CMP.

SU manifesta que es referia a tractar els aspectes dels llocs alternatius a una CMP.

L'RD manifesta que legalment ara mateix no es pot modificar l'interès del préstec d'adquisició.

Sol·licita un recés per donar respostes ordenades a tot el que pugui donar resposta.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

Després del recés, l'RD fa entrega d'un nou document de treball que ja indica en aquells articles on cal, que es desenvoluparan a la comissió paritària. Sobre els aspectes dels RJs per hores del CST, TLC, etc, que ha sortit durant la reunió, es desenvoluparà posteriorment en les comissions paritàries. Sobre les pensions no contributives, l'RD ho estudiarà i, com s'ha d'esperar a que la normativa permeti incrementar la despesa social, hi haurà temps de regular-ho posteriorment. Sobre el protocol del treball nocturn, l'RD creu que es un tema del CSS i que s'hauria de tractar-se allà, i que si està recollit en conveni ja té la suficient força perquè es tractin al CSS les dates. Sobre el préstec, l'RD pot redactar un clausulat perquè quan la llei ho permeti, baixar el tipus d'interès.

L'RD també fa entrega d'un altre document amb els següents aspectes per a un conveni amb una vigència de 4 anys; la proposta de prima de productivitat, jornada anual, reducció de jornada per cura de menor i consolidació del dia de treball a distància actual.

Es fa un recés per a que la part social revisi la documentació.

Després del recés, CIM manifesta que sobre l'últim document entregat, els hi sembla totalment insuficient. Sobre el sistema de productivitat, no és ni molt menys el que s'ha demanat ni s'apropa. La prima ha de ser de pagament únic, d'una quantitat que ni molt menys és la que l'RD indica, ha de ser revaloritzable i sense lligar a l'absentisme. Amb aquesta prima no es podria arribar a un text que es pogués presentar a la plantilla de FMB. Sobre la jornada anual, ha d'indicar-se un text amb la visió d'arribar a les 35 hores i ha d'haver 1 RJ per any. Sobre la reducció de jornada per cura de menor, a la plantilla de metro com a mínim se li hauria de concedir els 14 anys del menor, com ha passat a la funció pública, i ha d'entrar en vigor abans del 2026, com s'indica al document. Sobre el teletreball, és totalment insuficient el que aporta l'RD, estaran d'acord en respectar els acords individuals existents però consideren que ha de ser millor perquè no satisfà les necessitats mínimes. Sobre el document entregat anteriorment, continuen faltant punts molt importants que haurien d'estar a qualsevol proposta de conveni col·lectiu. Esperen que l'RD prengui nota i atengui les peticions, perquè sinó s'estarà retrocedint.

L'RD pregunta quin és l'acord al que fa referència CIM sobre la reducció de jornada en la funció pública, potser son els mateixos col·lectius als que se li acaba d'aprovar una prima de productivitat entre els 297€ i els 600€, vinculada a un sistema de punts.

CIM respon que qualsevol avenç social s'ha de lluitar, igual que va passar amb la paga extra fa uns anys.

L'RD manifesta que si s'està comparant FMB amb la funció pública o amb TB, s'ha de comparar en totes les vessants. El que ha presentat l'RD és el contingut per a una vigència de 4 anys, dels quals ja només en queden 3. Sobre els RJs, l'RD manifesta que al conveni 2016-2019 hi havia 2 RJS, i el va signar tota la part social. Clar que a la proposta final del gener hi havia 5 RJs, però era per una vigència de 5 anys de conveni col·lectiu, no de 4 que son 3. L'RD recorda que vol un conveni de 5 anys.

CGT manifesta que de 600€ a 1750€ hi ha molt tros, i per tant sembla que les postures estan molt distants i, potser hauria de començar a plantejar-se l'acord parcial per no perdre la prima de productivitat. Sobre la prima que comenta l'RD de la funció pública ja es va pagar l'any passat

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

i per tant, ja anem tard. La prima proposada, va lligada a l'absentisme i CGT no volen l'absentisme a la prima, però és que faran tot el que estigui a les seves mans per fer que no hi sigui, totalment en contra. Sobre els RJs, com la plataforma de CGT va en camí a les 32 hores, no és ni acceptable. Sobre la reducció de jornada, CGT havia proposat 14 anys, però en vista de la proposta de la RD hauria de ser 16 anys. Sobre el teletreball, tothom veu que es un trunyo i segurament portarà a que les persones que estan fent teletreball no ho acceptin, igualment que la resta de la plantilla que podria entendre que aquestes propostes son un càstig per haver-se expressat amb el "no" a la proposta de gener. Si això passa, no tenen cap dubte que en una assemblea general sortirà un "no" i a tothom li tocarà assumir les seves responsabilitats: la part social assumirem les seves, però la RD ho haurà de fer en les seves també. L'RD ha decidit una manera de dur les negociacions, que haurà cregut adequada, ha dilatat la negociació que es podria haver fet sense tants problemes i implicarà que la part de l'RD que va decidir l'estratègia haurà d'assumir les responsabilitats. S'havia dit que la prima era l'últim, i com ja està aquí i no veuen res de nocturnitat i es va dir que encara quedaven dies per portar propostes, entenen que encara hi haurà alguna altra proposta, pel que fa a aquesta no es donen per satisfets.

L'RD respon que ha sigut clara des del primer dia de la negociació en que no hi haurà acord parcial per avançar una prima. Si la part social no ha estat capaç de fer una plataforma conjunta, o com a mínim majoritària, i tancar aspectes de la negociació ràpidament no ho pagarà l'RD. Recorda que al gener va portar una proposta final, sense endarreriments i sense conflicte. També recorda que la CGT en aquesta taula va amenaçar a l'RD, dos cops, amb que vigilés no signar res il·legal. Al conveni del 2016-2019, de 4 anys, hi havia 2 RJs, i el va signar tota la RPT, i ara l'RD està presentant el mateix, 4 anys, 2 RJs. Sobre la reducció de jornada per cura de menor, pot sorprendre que es proposi 1 any de millora respecte el que marca l'ET, si no es té idea del que hi ha darrera de la proposta i la resta d'articles: informes jurídics i de viabilitat, perquè incrementar l'edat de la reducció de jornada també costa diners i requereix organització per atendre el servei. Amb la situació organitzativa i empresarial actual, no es pot arribar als 14 anys, i si no es volen els 13, es pot tornar als 12 anys. En quant al "trunyo" del teletreball segons qualifica la CGT, l'RD ha escoltat 1000 explicacions diferents de perquè es va votar que no al referèndum, avui diu la CGT que es va votar que no pel teletreball. És una proposta de treball a 4 anys, fa mesos que hi ha una proposta de 4 anys i l'RD ja ha avisat que amb una proposta de 4 anys hi haurà continguts que es puguin donar en una proposta fins al 2026. Si algú ho vol vendre com un càstig, sap que no és així. La primera proposta era de 5 anys, i amb l'actual l'RD ja ha perdut 2 anys i, per 3 anys que queden per tornar a negociar, no portarà res més. Per altra banda, la CGT s'ha avançat, de nou, perquè l'RD no ha portat una proposta final, ha portat els texts modificats que es porten parlant reunions i nous textos que s'han tractat avui. D'aquí a que això vagi o no a una assemblea general hi ha un mon, altra cosa es que la CGT ja ara ho tingui clar. L'RD recorda que està presentant un sistema de productivitat amb la mateixa vigència que l'empresa TB. El teletreball es mantindrà el que hi ha actualment i ja vindran més moments per a tractar-ho.

CCOO manifesta que creuen que no és moment de mitges tintes. Analitzant el document, la prima de productivitat la quantitat, que no es revaloritzable, que no es en únic pagament, ni l'objectiu d'assoliment, ni que vagi lligada al absentisme, és acceptable. La jornada anual ha d'anar lligada a les 35 hores setmanals, i hauríem de començar al 2024 amb les 1642h. Sobre les reduccions de jornada per cura de menor, CCOO ja ha manifestat que ha de ser fins als 16 anys. Sobre el teletreball, és insuficient 1 dia de teletreball perquè comencem de 0. Si es vol agilitzar la negociació s'han d'incloure temes: categories, 35 hores i tots els temes que s'han citat avui.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

L'RD respon que hi ha aspectes que no han sortit, que amb la vigència de 4 anys no sortiran. Es poden tractar certs aspectes a altres taules. L'RD està indicant el contingut que hi haurà al conveni. L'RD té davant un conveni de 3 anys i, si a la part social li falten textos, a l'RD li falten anys. Si després es tanca per sota, l'RD no té problemes en tornar d'aquí 3 anys, perquè la feina la té feta.

SU manifesta que seran reiteratius perquè tot el que es diu ara ja s'ha dit. Gairebé totes les organitzacions sindicals han indicat els temes i, per part de SU, si per a que estiguin els temes que totes les organitzacions sindicals volen s'ha de signar 1 any més de vigència, poden estar d'acord.

L'RD respon que a les reunions individuals s'ha parlat de vigència i, és conscient que no tota la part social vol 4 anys de vigència. Al cap i a la fi, un conveni és un contracte i la proposta de gener era amb una vigència de 5 anys. Ara mateix no hi ha cap dia de teletreball i tothom ho sap, és mantindrà el que hi ha. Partir de 0 seria treballar de dilluns a divendres de forma presencial, i no és del que s'està partint, i a més, hi ha hagut moltes peticions a GAP de teletreball per conciliació i s'ha anat treballant dins de la conciliació.

CCOO manifesta que els acords de teletreball per conciliació son per llei.

SU manifesta que, sobre la prima de productivitat, si bé és cert que és la mateixa que a l'empresa TB, allà es van signar 3 anys de vigència i, per tant, no hauria de ser la mateixa amb 4 anys.

L'RD recorda que el conveni de TB és de 4 anys, però el primer any no hi va haver prima.

SU manifesta que efectivament es referia a que el cobrament va ser per tres anys.

SO manifesta que amb el que s'ha proposat s'han quedat sense paraules. No ho veuen ni a 4, ni a 5, ni a 6 anys perquè l'RD insisteix que ha perdut un any, però SO ho veu d'una altra manera. L'RD ha guanyat un any de pau social amb eleccions municipals entre mig, sense conflicte ni vagues, o sigui que l'RD té l'any guanyat. En el sentit del que s'ha proposat, i segons les propostes de SO, no coincideix en cap dels sentits amb les seves pretensions. Ara mateix amb el proposat, SO no podrà fer res perquè cap de les propostes o reivindicacions des de l'inici de la negociació s'ajusta. SO entén que tot això ha de passar per una assemblea general i una assemblea d'afiliats i amb el proposat tampoc pot presentar-se a la plantilla perquè clarament no te uns mínims per que això sigui.

L'RD respon que respecta l'opinió de SO, però demana que no es perdi de vista que en aquesta negociació, l'RD ha acceptat l'ampliació a TC de tot el TP de T8. En altres temps, hagués bastat amb un RJ, per ser un conveni, i ara sembla poc important. Recorda que a les propostes està la finalització del TP a T8, que també té una traducció econòmica i que a la proposta de gener no hi era.

SO respon que, de totes les propostes presentades per ells, no hi ha cap reflectida als documents.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

CPTC manifesta que, sobre el sistema de productivitat és totalment insuficient la seva quantitat i CPTC no contempla que hi hagi una prima inferior de 1.150€. Com ja va manifestar fa mesos, els hi sembla correcte que vagi lligada a les validacions, però no que estigui lligada a l'absentisme.. Hauria de ser un pagament únic, però no de 300€ per al 2023, sinó de 1.150€. Les garanties de cobrament els hi semblen correctes, però la prima ha de ser revaloritzable tots els anys de vigència de conveni. Amb una vigència de 4 anys com planteja la direcció, haurien d'haver 4 RJs, perquè sempre han dit que havia de ser 1 RJ per any de vigència. Sobre la reducció de jornada, hauria de ser fins als 14 anys, i amb aplicació a la data de signatura. Sobre l'acord parcial que ara CGT, per el temor, segons ells, d'alguns de que es perdi la prima de productivitat,, no és temor. És que coneixen el que diuen les assessories jurídiques i no volen que es repeteixi el que va passar al 2016, que gràcies a CGT es va perdre la prima de productivitat d'aquell any. També s'alegren de que CGT digui que el referèndum del febrer va ser un exercici de llibertat. CPTC no té problemes amb la vigència, i per tots es coneixedors que el contingut és el que marca la vigència del conveni, i volen conèixer aquest contingut per a poder veure si val un conveni de 5 anys.

UGT manifesta que ja ha fet les seves peticions aquest matí i no ha parlat de l'àmbit temporal. Si pot encabir-se tot en 5 anys, ho valoraran i si s'ha de defensar havent-hi tot el sol·licitat ho faran. No té sentit continuar parlant d'aquesta proposta, perquè falten aspectes, com per exemple, la no pèrdua econòmica en el teletreball. Han de figurar les 35 hores setmanals i la reducció de jornada es podria valorar que entri en vigor a la signatura de conveni, incrementant en 1 any l'edat i les casuístiques especials. S'ha de ser rigorós i treballar com toca. La prima ha de ser com a mínim, el mateix que hi havia al gener, sent revaloritzable cada any. Si s'ha de treballar tota aquesta tarda per aconseguir-ho, s'ha de fer.

L'RD respon que és conscient que part de la RPT no esta tancada a la vigència. L'RD vol un acord sòlid, perquè s'ha treballat molt i s'estan fent molts esforços darrera de cada aspecte proposat. Sobre els coeficients reductors, l'AJ continua treballant en aquest aspecte i que el compromís segueix vigent. La feina no acaba quan es signa el conveni, sinó que comença. L'RD no adoptarà compromisos que no pot assumir, ni financera, ni organitzativa, ni legalment. És un equilibri de voluntats.

CIM sol·licita un recés.

Després del recés, CIM manifesta que son conscients de que estan al moment en que s'està, un conveni a 5 anys, ha de ser un conveni molt ambiciós en la millora de les condicions per a la plantilla de metro. Per acceptar un conveni amb una vigència de 5 anys, l'RD ha de portar una proposta que accepti les peticions que ja han manifestat en reiterades ocasions, en cas contrari el CIM no hi serà.

CCOO manifesta que sobre els coeficients reductors, llegeixen un text de l'any 2014 d'un document a l'AAPP. Sobre la vigència, CCOO no té problemes amb la vigència del conveni però si amb el contingut del conveni, hi ha situacions que s'han de posar sobre la taula com les categories de tota l'empresa i ha de sortir en un conveni, sense reiterar-se en anteriors manifestacions. Fer referències al que va passar al 2016, no es bo. Ara hi ha un acord marc que lliga uns increments juntament amb les 35 hores, al que estem subjectes. Sobre la reducció de jornada per cura de menor, ho han demanat en altres taules i no és viable els 13 anys, volem que sigui als 16. El cost

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

econòmic recau sobre la persona treballadora i no sobre l'empresa, a no ser que l'empresa vulgui assumir aquest cost, que no ho veurien malament.

CPTC manifesta que un tema que no obliden és el tema de l'aparcament per aquelles persones de primera i última hora que s'han de desplaçar a la ciutat i no tenen transport públic en les hores que ho necessiten. Son conscients de que hi ha una multitud de municipis amb diferent signe polític i que és difícil, però també s'ha de ser conscients que les persones que mouen un servei públic per a que d'altres persones puguin desplaçar-se han de tindre aquesta facilitat.

UGT manifesta que hi ha temes que semblen que perquè es demanen fa d'anys son propietat d'algú. Les peticions s'aconsegueixen quan al CE hi ha majories per tractar-les i no son propietat de cap sindicat. Hi ha temes que necessiten especial tractament com l'aparcament, que és complicat solucionar perquè depenent de les competències dels ajuntaments de l'àrea metropolitana. UGT ja va dir que veia correcte un conveni de 5 anys si hi havia un contingut suficient, i així donar temps a treballar aquests aspectes que queden pendents de la negociació com l'aparcament i altres aspectes que es van demanar fa temps. Per això sol·liciten un marc de tranquil·litat per poder solucionar aquests aspectes que son importants, com les categories, l'aparcament, teletreball, etc. UGT creu que l'àmbit temporal ha de ser 5 anys sempre que el contingut sigui acord al que es sol·licita.

L'RD sol·licita un recés.

Després del recés, l'RD manifesta que, veient les manifestacions que hi ha hagut a l'últim tram de reunió, l'RD pot treballar textos i propostes amb una vigència fins al 2027 i avança que la part de la distribució econòmica del 2027 haurà de ser de la part social. L'RD ha avançat que amb una vigència de 5 anys hi haurà aspectes que s'encabiran dins del conveni. Per a treballar aquestes propostes l'RD necessitarà una bona estona. L'RD pregunta a la part social sobre la disponibilitat per treballar, perquè hi ha aspectes, com el 30' de descans, que no trigaria res a redactar, però altres sí.

UGT manifesta que el 5è any, com s'ha acordat uns increments lineals i per a plusos i primes, entenen que la pujada del 5è any hauria de ser una pujada percentual per a que no es quedin congelades certes primes o plusos, com ja ha succeït. Sobre els terminis, UGT manifesta que hauria de ser el més aviat possible, no tenen problema a fer reunions, matí, tarda, nit, dissabtes o diumenges.

CIM manifesta que, sobre els terminis, tot depèn del temps que necessiti l'RD. Si bé és cert que la situació no es tan crítica com per treballar un text fins a certes hores de la matinada, si bé si que es crítica per la prima de productivitat. CIM ja va indicar en l'anterior reunió que els caps de setmana son laborables per una part de la plantilla i creuen que es justificat que també ho siguin en aquest cas. Demà s'hauria de continuar.

CPTC manifesta que han sigut tant clars com han pogut, no facilitaran a ningú, ni de la direcció ni a cap sindicat, que la prima de productivitat es perdi per a 2023. Després es dirà que hi ha por, però el que no volen es que es perdi la prima. Si hi ha algú en contra que ho digui, però si s'ha dit que la voluntat de la majoria de la part social, de negociar matí, tarda i nit, s'ha de

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

continuar amb celeritat. Tenint en compte la data del redactat de xx-10-23 que figura, encara més. No tenen problema en parlar d'una vigència de 5 anys si el contingut és l'adequat.

SU manifesta que ja han indicat anteriorment l'aspecte de la vigència i no tenen problemes en treballar el que pot encabir-se en una vigència de 5 anys. No tenen problema de continuar demà, diumenge o quan faci falta.

CCOO sol·licita un recés.

Després del recés, CCOO manifesta que si el document que ha de treballar l'RD té cara i ulls no té problemes en continuar fins l'hora que sigui avui per poder-lo veure avui mateix.

L'RD sol·licita un recés llarg per a poder treballar el document ja que s'ha dit el més aviat possible. L'RD manifesta que, si ha de ser avui, segurament sigui a partir de les 21:30h la represa de la reunió.

UGT manifesta que s'hauria de concretar més. Coneixent el que sol passar, que els recessos son més llargs i a la matinada després de tot el dia parlant, no es correcte valorar una proposta. Es pot tornar demà per analitzar una proposta sense el cansament d'estar tota la setmana i tot el dia d'avui. Això es mereix una feina correcta per a que es pugui analitzar bé.

L'RD manifesta que si hi ha desconfiança de que l'RD aportí poc en els temes, no serà així. El document que ha portat avui l'RD amb un escenari de 5 anys serà completament diferent. El que no farà l'RD serà treure propostes sense aportar textos. Hi haurà un esforç important per atendre les màximes peticions fetes.

CPTC manifesta que comparteixen el que ha dit UGT. A ningú se li escapa que s'està negociant un conveni, si l'RD a petició de la part social ha de treballar unes reclamacions i diu que vindrà a les 24:00h, millor que vingui demà al matí a aportar els documents per tenir temps per a fer-ho bé.

CIM manifesta que ja ho ha indicat anteriorment, s'ha demanat que si no és una proposta molt ambiciosa que no es contés amb CIM. Si l'RD necessita temps per treballar, no serà CIM qui li retalli aquest temps. Sense un motiu de vaga o conflicte, es molt més productiu tornar-se a reunir demà a primera hora, que és un dia laborable a metro encara que sigui dissabte.

SU manifesta que no té problema en reunir-se demà al matí de nou.

CCOO sol·licita un recés.

Després del recés, CCOO manifesta que veient que la majoria prefereix demà, CCOO vol dir que en ares de no dilatar, que s'avanci la reunió a les 07:00-08:00h.

CPTC manifesta que el problema no és el començar la reunió abans, sinó quan pot tenir l'RD el document. S'ha de venir quan el document estigui llest.

NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.
ACTA núm. 61

CCOO manifesta que l'RD ha dit que a les 21:30h d'avui podria tindre el document llest, per tant podríem començar aviat pel matí, a no ser que es vulgui dilatar el conveni.

L'RD respon que ha dit que demà estaria en disposició de portar documentació per treballar a la taula, no ha dit l'hora.

El President de la CNCC manifesta que la reunió començarà demà a les 09:00 hores.

Totes les persones assistents consenten la publicació dels seus noms que apareixen en la present acta.

Sense res més a tractar, es dona per finalitzada la reunió, sent les 19.00 hores del dia indicat i, segons el calendari acordat, es cita a les persones assistents a la següent reunió per al divendres 20 de d'octubre de 2023, a les 9.30 hores a Guinardó.

Representació de la Direcció

Representació de les Persones Treballadores

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU

El President de la CNCC