

Asistentes  
Comité de Empresa

UGT

CGT

SO

CCOO

CIM

SU

CPTC

UTM

OTROS

UGT

CGT

SO

CCOO

CIM

SU

CPTC

UTM

Reunión Pleno Ordinario del Comité de Empresa de Ferrocarril  
Metropolità de Barcelona, S.A.

Día: 14/07/22

Hora: 09:30h

Lugar: Sala Gaudí

1. **Permanente.**
2. **Orden de día.**
3. **Varios.**

1. **Permanente.**

**Presidenta-** He hablado con la persona que la semana pasada mando un mail al comité solicitando que se le enviase un documento para iniciar el proceso de reclamación de categoría. Le he explicado que desde el comité se hace un documento genérico sin entrar en valoraciones y que sus datos constarán en el acta para que quede reflejada su petición.

La solicitud la realiza [REDACTED] con categoría actual de Técnico Ayudante Superior, y reclama la categoría de Técnico Agregado I o subsidiariamente Técnico Agregado H.

**CGT-** Traemos el acta del 16/06 para archivar y las del 23/06 y 30/06 para firmar.

2. **Orden del día.**

**UGT-** El pasado 12/07 CCOO y UGT firmamos un acuerdo con la empresa en el Tribunal Laboral de Cataluña sobre los RJ's fijados o miniperiodo. Dicho acuerdo, tiene afectación a los afiliados y afiliadas a UGT y CCOO. Con este acuerdo se benefician aquellas personas que perdieron los Rj's o miniperiodo estando de maternidad, paternidad o baja por gestación y además se consigue acortar los plazos judiciales de las demandas interpuestas.

El mismo día que se firmó el acuerdo en el TLC, solicitamos por escrito a RRLL una reunión urgente con el Comité de Empresa y la RD para hacer partícipes a todos los sindicatos y poder hacer extensivo a toda la plantilla lo acordado en el TLC. Este acuerdo no afecta a las demandas judiciales que hay puestas reclamando los RJs de libre elección.

**CGT-** Comentáis que traéis este acuerdo aquí. Deberá de ser por lo que habéis conseguido en este tema gracias a vuestra lucha y no debido al esfuerzo y el trabajo de CGT desde el 2018, ni por lo conseguido en este tema para toda la plantilla por CGT. Decís que ahora queréis hacer este acuerdo extensible a todos y todas, pero si esa hubiese sido vuestra intención desde el primer momento, lo hubieseis traído al comité de un buen inicio y se hubiese debatido entre todas y todos, como se solía hacer antes.

CCOO- Se ha hecho de esta manera porque cada sección sindical tiene la soberanía de hacer lo que considere más oportuno. Recordamos que CGT tiene bloqueado un tema como el de los permisos en el que la empresa había propuesto un acuerdo en el Plan de Igualdad.

CGT- No estamos hablando del tema de los permisos. Pero para recordar, ya que parece que hay interés en vender lo contrario, quien tiene este tema bloqueado es la empresa al recurrir la sentencia ganada por este sindicato.

¿Está diciendo CCOO que haber tratado el tema de vuestro acuerdo de los RJs no tenía cabida en un debate previo en el comité? ¿O lo que molesta a algunos es que se hubieran podido hacer aportaciones y/o correcciones a ese acuerdo?

UTM- Queremos preguntar a CGT si su última sentencia ganada de los RJ está recurrida por la empresa.

CGT- No.

UGT- Lo que se ha pretendido con este acuerdo es eliminar el trámite judicial para el abono y no tener que esperar hasta 2023, 2024 o 2025 para solucionar judicialmente estas demandas.

UGT y CCOO tenemos el recurso del TLC para hacer acuerdos, el tema es que aquí hay sindicatos que tiene reticencia a acudir a este organismo. Entendemos que es una buena solución al problema que se nos ha planteado de los RJ y por eso ahora pedimos ampliarlo a toda la plantilla.

CCOO- Es cierto lo que dice CGT sobre que el tema de los permisos está judicializado porque lo ha recurrido la empresa, pero da la sensación que a CGT le interesa que el tema siga así. Cuando un sindicato hacemos una consulta a nuestra afiliación para preguntarles si es bueno el acuerdo del TLC, estas consultas no son válidas. Pero si las hacen otros sindicatos, sí.

CGT- No es la primera vez que pasa esto. Lo que cada vez cuesta más de entender, es la deriva que está llevando el comité en los últimos meses. Que en vez de tratar los temas en este foro, CCOO o UGT se llevan el tema de los RJ, que es de afectación a toda la plantilla, a pactarlo en un foro donde se sienten cómodos. Esta forma de actuar que están implantando en metro algunos sindicatos, es el día a día en otras empresas. Si UGT y CCOO tenían una intención real de solucionar los problemas de la plantilla, hubieran hecho el acuerdo extensible a toda la plantilla y no solo a su afiliación buscando un claro rédito electoral.

También comentar que por mucho que algunos sindicatos repitan que no se llegó a un acuerdo en el tema de los permisos por culpa de CGT, sabéis perfectamente que no es así y una mayoría está comprando el discurso de la empresa. Este tema lo denunciábamos en 2018 y si la empresa lo hubiese querido conceder, lo hubiese hecho entonces o no hubiese recurrido la sentencia del TSJC que nos daba la razón. Como CGT ya manifestamos que estábamos dispuestos a llegar a un acuerdo en este tema y dijimos cuales eran las salidas adecuadas para solucionarlo que era en sede judicial o, en su defecto, en la mixta y paritaria donde pueden estar todos los sindicatos aquí presentes ya que así se solicitó a la empresa en su momento. Lo que igual, a una mayoría del comité y a la empresa, no os interesa el foro de la mixta y paritaria porque no os sentís tan cómodos como en el Plan de Igualdad donde tenéis una clara mayoría.

CCOO- ¿Del TLC ha salido algún acuerdo que sea lesivo para las personas trabajadoras? Es cierto que este acuerdo, como cualquier otro es mejorable, pero también es cierto que no es lesivo. Este acuerdo mejora de manera más que significativa la demanda planteada por CGT, puesto que además incluye el disfrute de los Rj's que se perdieron por suspensiones de contrato en Maternidad, Paternidad y baja por riesgo laboral durante la gestación, y adelanta el pago de las cantidades adeudadas, teniendo en cuenta que había juicios señalados para él 2024. Además, en ningún momento invalida la vía jurídica que cualquier persona decida emprender o continuar. Nos hubiera gustado que en otras ocasiones nos hubiéramos podido adherir a temas que han llevado otros sindicatos. Podemos consultar la hemeroteca más reciente para comprobarlo.

UTM- Ya que se saca el tema de los permisos, teniendo en cuenta que la diferencia entre firmar o no el acuerdo de los permisos en el plan de igualdad, a un nivel práctico es únicamente el disfrute del permiso por matrimonio, nosotros nos preguntamos si CGT, que es firmante del acuerdo que regula ese permiso tal como se está disfrutando en la actualidad, estaría dispuesta a admitir ese cambio en la sentencia que CGT provocó con su denuncia.

CGT- Ya manifestamos en su momento que este tema se debería de debatir con todo el comité de empresa y no en escenarios donde no está representado todo el comité y donde una mayoría y la empresa se sienten más cómodos. De todas formas, este no es el debate que se está teniendo ahora.

UTM- Los firmantes del Plan de Igualdad no están limitando la participación de ningún sindicato como dice CGT. La limitación se la han puesto los propios sindicatos que decidieron no firmar el Plan de Igualdad y por consiguiente no participar en su comisión. El tema de los permisos se expuso previo a la firma y estaba encima de la mesa desde el inicio de la construcción del plan de igualdad.

CGT- Recordamos que en la última reunión del Plan de Igualdad se trató el tema de los permisos y la empresa dijo expresamente que era un tema que se debería de tratar en la negociación colectiva y en convenio, está reflejado en el acta. Por eso dijimos en el Plan de Igualdad que el lugar más apropiado para tratar este tema es la Mixta y Paritaria donde, repetimos, estaremos todos los sindicatos representados. Así se solicitó al principio del nuevo comité por escrito a la empresa y para nosotras y nosotros, que se haga así, es importante ya que tratar temas de importancia en otros foros, igual es poco democrático.

UTM- Como bien conoce CGT a pesar de que la Mixta y Paritaria sea la que debe interpretar el convenio, en otras ocasiones se han encontrado otras maneras de abordar esas interpretaciones en otros foros, de tal manera que todos los sindicatos pudieran estar representados legalmente. Si bien es cierto que en alguna reunión de Mixta y Paritaria hemos asistido, no lo es menos que a nivel legal no se podría tener en consideración nuestro voto en caso de producirse una votación, seguramente por lo que SO no ha asistido a ninguna de esas reuniones. Por lo tanto nos gustaría que CGT dejara de hablar tanto de darnos cabida en la Mixta y Paritaria.

CCOO- Se comenta que no se quiere tratar un tema en el Plan de Igualdad porque faltan sindicatos que decidieron libremente no ser firmantes ni partícipes. Como hemos manifestado en diversas ocasiones, las decisiones comportan consecuencias. Por otra parte, recordamos que la Comisión Mixta y Paritaria es el foro de interpretación y desarrollo, no un espacio de negociación de nuevos acuerdos. Aun así, se sigue insistiendo en llevarlo a dicho foro, donde igualmente hay a dos sindicatos que no están representados.

CPTC- No compartimos lo que ha comentado CGT de que tratar temas en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad es poco democrático porque faltan sindicatos. Faltan sindicatos por que el Plan de Igualdad lo firmamos 6 y hubo 2 que no lo hicieron. Además, recordamos que en la última reunión del plan de Igualdad estábamos todos los sindicatos presentes, todos y todas conocíamos los términos reflejados en el documento, también CGT, y cada sindicato fue libre de decidir firmar o no el plan, como hizo CGT y como también hicimos CPTC.

CGT- Volvemos a recordar que en la última reunión del Plan de Igualdad se trató el tema de los permisos y la empresa no lo admitió diciendo que se trataría en negociación de convenio.

CIM- Es cierto lo que comenta CGT. En la propuesta del Plan de igualdad que la empresa entregó para su estudio, habían temas como el de los permisos, que la empresa indicó que se tratarían en la negociación de convenio. También es cierto que temas de la Mixta y Paritaria se han tratado y acordado en el foro del comité. Por lo tanto, se han dado escenarios donde ha podido estar representado todo el comité.

CGT- Desde CGT hemos intentado que se creen escenarios y que se busquen formas para que estuviese todo el comité representado para poder decidir.

**CGT-** Informar que esta semana nos ha llamado nuestra asesoría jurídica y nos ha dicho que el conflicto colectivo de los contratos de obra y servicio de señales y comunicaciones esta desistido y que el de los contratos de vías y catenaria se ha suspendido/aplazado. La documentación del desistimiento y del aplazamiento no les ha llegado aún, cuando la tengamos, os la haremos llegar.

**CGT-** Acabamos de ver que esta noche se ha enviado un mail al comité de una persona trabajadora sobre un acuerdo del colectivo MOTI.

Presidenta- Por lo que se dice, cada sindicato lo tiene en su correo.

**SO-** Ayer se votó en el congreso la ley sobre el amianto donde PSOE, Podemos Y PP dejaron fuera de esta ley los factores de reducción. Creemos que se debería hacer un comunicado como comité de empresa de metro sobre este tema.

CIM- Estamos de acuerdo con la propuesta de hacer un comunicado. Por la información que tenemos, hay partidos políticos que hicieron propuestas para mejorar esa ley que incluían los coeficientes reductores y por lo visto, ayer se produjeron amenazas dentro de los partidos políticos en dejar caer el acuerdo, si se insistía en incluir los coeficientes reductores para la jubilación.

CGT- Estamos de acuerdo con hacer el comunicado. Recordamos que es una petición que siempre hemos tenido todos los sindicatos de este comité desde hace tiempo. No entenderíamos que no se hiciese.

UGT- No vemos hacer el escrito hoy sin saber bien todo lo sucedido y tener toda la información sobre este tema. No vemos la necesidad de correr. En principio, parece ser que la ley aprobada es insuficiente ya que desde este comité se ha defendido que se aplicara a todos los afectados coeficientes reductores. Que SO envíe una propuesta de escrito y ya se valorará.

UTM- Proponemos que se aplaze este escrito para el pleno de la semana que viene hasta que todos podamos recopilar toda la información sobre este tema.

SO- Proponemos enviar un borrador de escrito y durante la semana, cuando los sindicatos se hayan podido informar, que vayan dando el ok para enviarlo cuanto antes.

CPTC- Cuanto más información se pueda recabar, mejor. No sería la primera vez que ha pasado que se ha aplazado un tema hasta un pleno posterior hasta recopilar toda la información necesaria.

**CIM-** A primeros de año se hizo un escrito como comité solicitando a la empresa que nos diese la información sobre los movimientos de la N invertida. Proponemos hacer el mismo escrito solicitando la misma información desde el 30/04 de este año, hasta la fecha.

*-Se acuerda escrito.-*

**UTM-** Hace unas semanas trajimos una petición de reclamación de categoría de unas personas trabajadoras de la sección de Baja tensión. Nuestro abogado nos ha comentado que la hoja que las personas afectadas hacen esa petición, debería estar firmada por el comité como recibida, que por otra parte será lo más normal del mundo. Pedimos que, de ahora en adelante, se firme el recibí a este tipo de peticiones.

CGT- Si no recordamos mal, ya se acordó hacer un recibí genérico desde el comité a este tipo de peticiones. Si no se le entregó a esta persona, habrá sido un error.

SO- Es como se debería de hacer. Se queda reflejada la petición en el acta con los datos del solicitante y se le entrega esta con el escrito genérico que se acordó.

Presidenta- Es el proceso que se viene haciendo desde septiembre del 2020. Se recepciona con el escrito genérico que se acordó en el seno del CE sin entrar en valoraciones y se le entrega a la persona que lo solicita.

UTM- Nuestra propuesta es que, si no se quiere entrar a valorar lo que pone la petición de la persona trabajadora, que por lo menos se le firme el recibí de la documentación.

SU- Como solución intermedia, también se podría adjuntar la documentación entregada al acta.

CIM- Llevamos dos años haciéndolo de esta manera y nunca ha habido ninguna queja. Si vale para unos, debe valer para el resto. Pero se puede dar una vuelta por si se puede poner el nombre en el documento de la persona afectada.

UGT- Se hace así porque se decidió en el comité con nuestro voto en contra, porque lo que dice la norma es que es el Comité de Empresa el que debe realizar el informe. No es lo más ideal según nuestro abogado. No vemos mal que en el documento que entrega el comité donde expresamos que no se entra a valorar, se ponga el nombre de la persona que lo solicita y el DNI.

CGT- Si poniendo el nombre y el DNI de la persona afectada en el documento que emite el comité puede ayudar, no vemos inconveniente en que se haga ese cambio.

Presidenta- Haré un borrador del escrito que emite el comité añadiendo los datos de quien los solicita y lo pasaré a los sindicatos para valoración.

### **3. Varios.**

**UTM-** Solicitamos a SO como secretarios del archivo del comité que nos vuelvan a enviar el acta del 25/09/20 ya que hemos detectado que está mal escaneada y falta un trozo de esa acta.

*Finaliza el Pleno.*

