

Asistentes
Comité de Empresa

UGT

[Redacted]

CGT

[Redacted]

SO

[Redacted]

CCOO

[Redacted]

CIM

[Redacted]

SU

[Redacted]

CPTC

[Redacted]

UTM

[Redacted]

OTROS

UGT

[Redacted]

CGT

[Redacted]

SO

[Redacted]

CCOO

CIM

[Redacted]

SU

[Redacted]

CPTC

[Redacted]

UTM

[Redacted]

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

Día: 30/06/22

Hora: 09:30h

Lugar: Sta. Eulalia

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

Se presentan un grupo de personas trabajadoras que han creado la asociación de afectados por el amianto en FMB para hacer una presentación al comité y pedir el apoyo de este,

1. Permanente.

Presidenta- He enviado esta semana a todas las secciones sindicales el acta de comité solicitando el desistimiento del conflicto colectivo de los contratos de obra y servicio de señales y comunicaciones. También envié el mail al abogado con copia a todas las secciones sindicales solicitando la suspensión del juicio de vías y catenaria, tal y como habíamos acordado en el pleno de la semana pasada.

CGT- Traemos las actas del 09/06, del 16/06 y la del desistimiento del conflicto colectivo para firmar y la del 02/06 para archivar.

2. Orden del día.

CGT- Esta semana ha salido publicada una nota de servicio de la sección de Energía en la que pone que las personas trabajadoras de esta sección, por el tema de concesión y denegación de RJ, tienen la obligación de estar pendientes del correo electrónico del trabajo en su periodo vacacional para ir consultando los posibles cambios que puedan haber. Proponemos hacer un escrito recordando a la empresa que existe la desconexión digital, que una persona trabajadora no tiene la obligación de estar pendiente del correo electrónico fuera de horas de trabajo y que se reitre esa nota interna de forma inmediata.

SO- Creemos que también se debe realizar una llamada por parte de la presidenta ya que la publicación de esa nota es un hecho grave pues si esta semana se van compañeros y compañeras de vacaciones no se deben ir con la idea que pone dicha nota.

CCOO- Estando de acuerdo con el escrito, informamos que esto pasa porque en la sección de Energía se han denegado RJ porque la empresa alegaba que no tenía forma de notificárselo a la gente. Aún estando de acuerdo, este escrito puede traer algún problema y con ello la con secuencia de que denieguen esos RJ.

CGT- La sección de Energía tiene un acuerdo en sede judicial que supuestamente regula todas estas cosas y entendemos que la empresa lo estará aplicando, el cual no conocemos a la espera que se nos haga llegar. Pero si una persona ha solicitado un RJ, se le ha concedido y no se le ha dicho nada antes de que se vaya de vacaciones, ese RJ queda concedido y no se le podría denegar.

CCOO- En la sección de Energía la jefatura puede denegarte un RJ hasta tres días antes de haberlo solicitado porque hay un acuerdo judicial que así lo avala.

CGT- Ese criterio ha de ser válido si estás trabajando. No si estás de vacaciones y no se te ha notificado nada antes de cogerlas.

CCOO- Ya se han denegado RJ porque la empresa dice que no los puede notificar. Aun así, estamos de acuerdo con el escrito aunque pueda causar algún problema.

SU- La desconexión digital existe fuera del horario laboral y en vacaciones. No se han de mezclar temas y la empresa no puede obligar a las personas trabajadoras a consultar el correo electrónico fuera de su horario laboral. La empresa ha de buscar la forma de informar a gente de esta sección.

CGT- No creemos que se tenga que poner por parte del comité ningún pero a este escrito ya que la que está actuando mal es la empresa. Si se tiene constancia de que la empresa sigue actuando mal, lo que habría que hacer es denunciar. Si un trabajador tiene un RJ concedido y se lo deniegan estando en periodo vacacional, se ha de denunciar.

-Se acuerda escrito.-

CGT- Tenemos conocimiento de que ha habido personas trabajadoras que están con los nuevos contratos del 75% que han solicitado un cambio de fin de semana entre ellos y la jefatura les ha denegado el cambio alegando que el paquete de verano es distinto del de resto del año y por eso no se puede conceder. Estas personas han de tener los mismos derechos que el resto de la plantilla y por eso proponemos hacer un escrito a la empresa recordándoles que han de cumplir el convenio.

CCOO- Hemos conocido algún caso similar y al final se les ha permitido hacer ese cambio. Pensamos que sería un problema realizar ese escrito porque podría perjudicar a otras personas e igual sería mejor hacer una llamada a la empresa.

CGT- No vemos donde está el problema en hacer este escrito y en que podría perjudicar a nadie, todo lo contrario. Si hay personas a los que le han permitido el cambio y a otras no, es recordarle a la empresa que se lo ha de poder permitir a todo el mundo siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

UGT- Las condiciones de contratación de las personas al 75% son las mismas que la del resto de compañeros y está regulada en todos los pactos y convenios, por lo tanto le deben permitir hacer los mismos cambios que al resto.

CIM- Conocemos dos casos similares, pero son cambios entre compañeros/as de junio por julio que se denegaron, porque una de las personas tenía el contrato de letra invertida. Según les dijeron, la orden que venía de la Dirección. Preguntamos sobre este tema a RRLL y esta nos dijo que los cambios entre compañeros/as se deben permitir tal y como marca el convenio.

-Se acuerda escrito.-

SO- Ha salido la licitación del lote de navidad y sigue existiendo diferencia de precio entre el lote con alcohol y el de sin alcohol. La empresa se comprometió en la última reunión en igualar los importes de ambos lotes. Proponemos hacer un escrito solicitando una reunión urgente para tratar este tema.

CIM- La empresa se comprometió a convocar una reunión antes de hacer la licitación porque era un tema urgente y no la ha convocado.

-Se acuerda escrito.-

CCOO- Proponemos hacer dos escritos sobre los tribunales de TOLA y ACI que se han hecho ya que entendemos que el vocal social que acudió, debería haber hecho unas manifestaciones en la apertura del tribunal pero al recibir el acta de apertura vimos que no se había mostrado disconformidad.

Para el escrito del tribunal de TOLA aviso 52/22 proponemos solicitar a la empresa que retire de la convocatoria en el punto de condiciones de participación donde pone han de disponer de la titulación en las ramas técnicas de electrónica, electricidad, informática o similares puesto que esa titulación requerida es discriminatoria, como ya se hemos pedido desde este sindicato y desde el comité y como se trabajó en la diagnosis del Plan de Igualdad.

El otro escrito del tribunal de ACIs proponemos un escrito solicitando que se rectifique en nivel académico que se solicita y pongan el mismo de la convocatoria anterior 120/16 ya que en la actual la han subido el nivel académico a tener FP II, CFGS o grado universitario, si la intención es favorecer la promoción interna no tiene sentido subir requisitos académicos y poner los mismos requisitos que para puestos de mando.

UTM- No estamos de acuerdo con la propuesta realizada por CCOO sobre la petición de una FP no técnica para el puesto de trabajo de TOLA. El perfil de esta categoría es técnico desde su creación por parte de la empresa por lo tanto, somos de la opinión de que no cualquier FP es válida para ese puesto de trabajo. En cuanto al escrito de los ACIs propuesto por CCOO estamos de acuerdo.

CCOO- El colectivo TOLA no necesita tener ninguna titulación técnica específica y esa es la parte que proponemos que se solicite que se retire. No estamos entrando en el nivel académico que ha de ser FP II o CFGS. Proponemos que este escrito se anexe al acta de cierre.

SO- Haremos lo que el comité diga que se ha de hacer puesto que para eso estamos en los tribunales como representación del comité, aunque ya avanzamos que esta sección no comparte lo de no pedir requisitos técnicos en una plaza como TOLA.

Presidenta- Cuando se hace un escrito referente a un tribunal, se le envía por e-mail a RRLL para su registro y una vez registrado, se anexa al acta de inicio o de cierre del tribunal al que haga referencia. No ha de actuar de una forma diferente ahora.

CCOO- Nos gustaría saber la opinión de todas las secciones sindicales de la propuesta de estos dos escritos.

UGT- Hay una resolución de Inspección de Trabajo favorable a la empresa diciendo que *"la empresa puede solicitar los requisitos que considere en cada momento y para cada puesto de trabajo"*. Para combatir esto, hay que intentar marcar una línea entre todos. Los procesos internos han de ser lo más abiertos posible a toda la plantilla de metro y por eso se debe intentar que se retire el requisito de la formación técnica en el proceso de los TOLA.

CGT- No tenemos problema en que se realicen ambos escritos. Es más, este es un tema que se habló y discutió en el Plan de Igualdad.

SO- No estamos de acuerdo con la propuesta del escrito de los TOLA.

CIM- Siempre hemos defendido que la categoría de TOLA debía ser el paso directo de los AAC y se tiene que hacer sin pruebas eliminatorias, así lo hicimos cuando se acordó lo de los cursos para acceder a esta categoría. Entendemos eso sí, que el tema de retirar las titulaciones técnicas ya se ha debatido en la negociación del plan de igualdad y todos los sindicatos estábamos de acuerdo. Cuantas menos trabas se ponga al paso de un AAC a TOLA lo consideramos mejor. Ok con el escrito.

SU- Estamos de acuerdo con la propuesta de ambos escritos.

CPTC- Estamos de acuerdo en hacer ambos escritos. Recordamos que en la negociación del Plan de Igualdad hemos peleado para eliminar algunas de las limitaciones en el acceso a algunas categorías profesionales.

UTM- La discrepancia es si el colectivo TOLA es categoría técnica o no. Si no es una categoría técnica, ¿por qué el CE llegó a un acuerdo para que la gente haga un curso de tres meses para poder presentarse? Porque hace falta una formación específica y que esta formación sea técnica y es normal que se pida porque el perfil TOLA es técnico.

Nosotros también somos firmantes del plan de Igualdad, pero ¿qué será lo siguiente que se pida desde este CE? ¿Cómo no hay mujeres en mantenimiento se pedirá la retirada de todas las especialidades técnicas de cada sección de mantenimiento? No tiene sentido y nosotros no creemos en la igualdad de esta manera. La promoción interna no puede pasar por solicitar la retirada de estudios técnicos.

CGT- Si no recordamos mal, la postura del comité cuando la empresa propuso lo de los cursos para TOLA, fue que no se hiciesen y la empresa los implantó de forma unilateral. El comité estaba en contra y el posicionamiento era que los AAC pudieran pasar a ser TOLA como un paso natural.

UGT- En metro hay categorías que necesitan de un perfil más técnico como pasa en mantenimiento o en otras secciones de metro. Pero en la promoción interna se debería favorecer el acceso de la plantilla. El colectivo TOLA puede adquirir el conocimiento realizando una serie de formaciones adecuadas para su categoría. No estamos a favor de que se eliminen requisitos técnicos de las categorías de mantenimiento o en las categorías que sea necesario para desarrollar sus funciones.

SO- Lo que pone la convocatoria es disponer formación sobre las ramas técnicas o similares, si se cursa un CFGS ya tienes un título técnico, y también pone que se valorara la experiencia no que sea imprescindible esta experiencia para presentarse. Creemos que el texto del tribunal no restringe y se puede presentar quien quiera.

CIM- El colectivo de AACs y de TOLAs, hacen las mismas funciones y, por lo tanto, el paso entre estas categorías, debería ser un paso natural regulado con la antigüedad tal y como se hace con los servicios. El acuerdo que se hizo para el colectivo TOLA ha traído trabas para poder hacer ese pasó entre categorías de manera natural. Todo lo que sea eliminar estas trabas, estaremos de acuerdo.

CCOO- No estamos de acuerdo en la interpretación que hace SO de lo que pone en el acta de inicio de TOLA. En esta acta pone que han de disponer de la titulación en las ramas técnicas de electrónica, electricidad, informática o similares. Es por eso que hemos propuesto un escrito solicitando que se elimine ya que debería haber una declaración de disconformidad en el acta de inicio que no se hizo. Si queremos romper barreras y favorecer la promoción interna hay que trabajar para ello.

SU- Sobre este tema se habló largo y tendido en el, Plan de igualdad y todas las secciones estábamos de acuerdo. Por eso, entendemos que no debería de haber problema en realizar los dos escritos.

-Se acuerdan realizar los dos escritos.-

3. Varios.

UGT- Informamos que [REDACTED] sustituirán como delegados a [REDACTED] en el mes de julio.

SO- Informamos que [REDACTED] pasara a asumir la 2º secretaria del comité.

CIM- Informamos que [REDACTED] sustituirá como delegado a [REDACTED] en el mes de julio.

SU- Informamos que [REDACTED] sustituirá como delegada a [REDACTED] en el mes de julio.

UTM- No estamos en disposición de firmar el acta del 16/06 ya que hay unas aportaciones nuestras que no se han puesto correctamente.

Finaliza el Pleno.

