

COMITÉ EMPRESA METRO

Asistentes
Comité de
Empresa

Reunión Pleno Ordinario del Comité de Empresa de Ferrocarril Metropolità de Barcelona.
Día: 13/02/2025
Hora: 9:30h
Lugar: Sala Gaudi

Se reúne el Comité de Empresa con el siguiente orden del día:

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

Se personan en el Comité personas trabajadoras que estuvieron el pasado jueves, y también una compañera para entregar una recogida de firmas referente a la jubilación.

1. Permanente

Presidente informa de temas relativos al Comité:

- Información de lo tratado en la permanente.
- Se reclamaron diferentes reuniones y escritos pedidos en el pleno
- Se ha recibido un e-mail de una compañera informando sobre las piezas equivalentes
- Se ha de comunicar RRLR las personas que irán a la formación de acoso y de LGTBI

UGT - Acta del día 30 de enero para firmar.

CGT - Nuestra experiencia nos dice que cuando vienen personas de fuera del CE no se hacen actas de esa visita al igual que no se hacen resúmenes de monográficas etc. También es verdad que CCOO dijo que iba a hacer un resumen para compartir con el resto de sindicatos, y luego no lo ha hecho así, pero si estamos todos de acuerdo se puede hacer. Como hemos dicho si hay una visita no se ha reflejado en el acta, es verdad que si se quiere cambiar se ha de decir como se ha de hacer.

CCOO- La aportación de CCOO al acta de día 30 fue lo que tratamos en el pleno sobre las reuniones de la CNPI, cuando estábamos en el pleno, dijimos a la secretaria del comité que constará en el acta una manifestación y nos indicó que no estaba tomando nota, le dijimos que aportaríamos un resumen de lo sucedido y nadie dijo que no.

CIM- No entraremos a valorar si era pleno o no, entendemos que para que fuera una manera ágil se trató a continuación del pleno, entendemos que hay muchas formas de llamar a este tipo de comisiones de trabajo de los sindicatos. Lo lógico sería llegar a un acuerdo en esa comisión de trabajo y si se requiere que esté en el acta, se debe poner, pero si siempre se ha hecho así, pues no es necesario tratarlo de otra manera.

CPTC- Lo que hicimos a continuación del pleno del día 30 venía del lunes anterior que se trató en Santa Eulalia y quedaron un par de temas pendientes. CPTC dijimos que lo tratásemos después del pleno de esa semana, porque en realidad era mucho menos denso de lo que se había tratado el lunes. Por tanto, lo que sucede después del pleno no es el pleno. Como ha dicho CIM, se han hecho innumerables reuniones de trabajo, en las que nos hemos quedado los sindicatos para hablar de Puntos, de la plataforma de convenio o de la jubilación parcial, por ejemplo, y de nada de eso se han hecho actas. Son reuniones de trabajo, sin más, como la del día en cuestión.

CCOO- No vamos a entrar en discusión, haremos nuestras aportaciones de lo que dijimos en el pleno y ya está, porque luego ya sabemos lo que pasa, se llegan acuerdos que luego no queda claro se acordó que se trataría en los plenos y o plenos extraordinarios

SO- Cuando estaba UTM se le permitió que lo hiciera como ahora estamos debatiendo y nadie se opuso que apareciera en el acta, en caso de que no dijese la verdad, los otros sindicatos se lo corregirían. No nos parece bien vetar a unos y a otros no.

COMITÉ EMPRESA METRO

SU- En teoría ese lunes era un pleno extraordinario, como quedaron ultimar detalles se dijo de hacerlo después del pleno del día 13.

UGT- Siempre se carga sobre el mensajero, la secretaria no tomó nota porque se había dado por finalizado el pleno, y luego se continuó para hablar sobre la diagnosis del Plan de Igualdad. Estamos de acuerdo en lo manifestado por parte de otra sección sindical que, en otros casos no se hace acta específica, solo se anota en un acta de comité el resultado de una asamblea o de una votación que se haya alcanzado el Comité. Si se ha de hacer acta, se ha de hacer en el formato que se hizo en el pleno extraordinario que se hizo en Santa Eulalia reflejando las medidas que se trasladaran a la Dirección en próximas reuniones.

CGT- Primero matizar que no hemos dicho que un sindicato o sección sindical tenga o no que hacer o decir algo. Pero para que no vuelva a pasar se ha de decir, para que quede claro. Se debata previamente si se va a hacer o no acta y si se hace, que sea la persona secretaria o secretario de actas.

CIM- Vamos a poner un ejemplo, si se hace acta con todo lo que dicen los sindicatos a veces, pues ya sabéis como va, puede que algunos sindicatos no dirán su parecer por miedo a que se reproduzca en el acta y eso eliminará diferentes posibilidades que entendemos que es importante evaluar. Se puede poder decir lo que sea con libertad, pero si se va a hacer acta se tendría que poner los acuerdos finales ya que entendemos que es una fórmula que dará mejor resultado.

CCOO- No hemos dicho que sea culpa de la secretaria.

CPTC- Todo lo que se diga mientras se desarrolla un pleno del Comité nos parece bien que esté en el acta, si así lo decide el sindicato que lo dice. Lo que no se dice en el pleno, obviamente no puede constar en el acta. Por ejemplo, si nos tomamos un café con el presidente, decimos algo y luego lo queremos poner en el acta del pleno, todos los sindicatos coincidirían en que eso no procede. Pues lo mismo pasó el día en cuestión, por eso insistimos en que lo que se dice dentro del pleno, que conste en acta, pero lo que se habla fuera del marco del pleno, no. Coincidimos con lo manifestado por CIM en cuanto a que las reuniones de trabajo debes ser productivas o en una campaña publicitaria para alguien. CPTC somos partidarios y partidarias de que sean productivas y por eso a veces es mucho más conveniente que se hable con tranquilidad, libertad y confianza, y eso será más productivo que si se habla pensando que va a haber un acta. Nos ha pasado muchísimas veces, nos conocemos todos y todas y sabemos lo que pasa después.

2. Orden del día

CIM- Recordamos que el escrito sobre Cap de Punts, no se pudo registrar ninguno porque no tienen una mayoría.

CGT- No hemos dado el ok a este escrito, porque tenemos dudas de cómo lo vería la abogada en este caso, no sabemos si puede afectar a la demanda que tenemos puesta. Por nuestra parte estaría bien, si lo viera bien la abogada de UGT.

UGT- Lo que ponemos en el acta de un tribunal es que el CE no reconoce las funciones que allí se describen porque las DPT no están acordadas lo que entendemos como CE y si han modificado las funciones respecto a otras convocatorias también se dice, pero no valoramos la categoría a la que corresponde las funciones que salen en los avisos. Llevamos 4 años sin hacer ningún informe porque así si acordó en el Comité, es decir hacer un comunicado sin entrar en ningún tipo de valoración y durante ese tiempo otros colectivos que han realizado un proceso de demanda de categoría han visto como el Comité de Empresa no ha emitido ninguna valoración. Los mismos argumentos que se dieron en su día para no hacerlo, se están dando ahora. El escrito propuesto es un informe encubierto del Comité de Empresa ante una demanda de categoría. ¿Por qué con el colectivo de Caps de Punts si se quiere hacer el informe y con otros colectivos no se ha realizado? UGT-Metro ya manifestamos que el CE cometía un error al no realizar los informes en las demandas de categoría. Si volvemos a aceptar que se haga el informe como CE se tiene que hacer en todos los casos, no solo en los que interese.

CPTC- Tampoco hemos dado el ok porque ambas propuestas, en nuestra opinión, tienen parte de razón, ambas son legítimas y nos sabemos qué salida es la mejor.

COMITÉ EMPRESA METRO

CIM- Entendemos lo que dice UGT, pero si hay que hacer algo, es un tema muy complejo y no es fácil. Si a los sindicatos y secciones sindicales, les parece bien llevamos a la abogada el escrito de UGT y que nos dé su opinión.

UGT- En el acta de Inicio siempre se ha manifestado por el vocal social un párrafo referente a que esas funciones no se dan como buenas, pero nos contradecimos aparte de ese párrafo ponemos otro en el que entendemos que esas funciones suponen otra categoría superior porque estamos validando esas funciones.

CCOO- En todas las aperturas de los tribunales se tendría que hacer ese escrito, y creemos que sería más lógico volver a realizar los informes del comité como se deben hacer y de esta manera solucionar esta situación.

CIM- Compartimos parte lo que ha dicho UGT, pero el escrito no dice que a día de hoy ese colectivo esté haciendo las funciones que hay en el aviso.

CCOO- Al final aunque no diga que las haga como las haga, sino que hace las que tiene ese rango salarial. Volver a hacer los informes que sean necesarios para el poder reclamar la categoría.

SO- A nadie se le escapa si mira el aviso, que no tiene nada que ver su monografía y con la última convocatoria. El que va al tribunal si lo ha de decir.

UGT- Lo que se ha hecho otras veces cuando ha habido un aviso que no corresponde con las funciones, es decirlo. Se está haciendo un informe favorable desde este CE a una demanda de categoría. Se tomó una decisión en este CE en contra nuestra. No podemos hacer las cosas en base a lo que va bien para unos y no para otros.

SU- Estamos completamente de acuerdo con UGT.

CCOO- El pasado pleno, os planteamos si queráis participar en la denuncia ante la Inspección de trabajo del Plan de Igualdad anterior.

SO- Por nosotras adelante con la denuncia.

UGT- Estuvimos presencialmente en una vista de una denuncia del Protocolo de acoso sexual. Si el PI tiene rango de convenio se ha de hacer la Inspección de trabajo por el incumplimiento de las acciones acordadas en él y que no se han realizado.

CIM solicita un receso

CIM- Estamos a favor de presentar una denuncia en Inspección de Trabajo.

CPTC- También estamos a favor.

CCOO- El tema de los cierres del tribunal, hemos visto que no estáis poniendo la frase en las que se ratifica que no hemos sido parte en los tribunales, se acordó que se pondría y no sabemos si es que en esos cierres de tribunal la parte social asistente si ha estado en los procesos de deliberación. En el acta inicial se solicita que se cumpla lo pactado y en el acta final se refleja que no se ha cumplido

CGT- Es importante hacerlo constar.

CCOO- El texto está en el que pusimos en el acta de cierre del tribunal 9990 de agentes de Puntos

CIM- Recordar de ponerlo como en el Tribunal 9990 de Agents de Puntos.

CPTC- Sobre el acta del tribunal intermedio del concurso oposición 10010 y hay un párrafo que nos llama la atención. Es un tribunal de OSA de contabilidad de datos, con una plaza de titular y otra de reserva. En el acta dice que ya se disponía de una persona para la plaza de titular y otra para la de reserva. Sin embargo, la persona que iba a ser nombrada titular renunció a serlo. Y es aquí donde empieza lo que nos llama la atención y que no compartimos. En el acta se manifiesta que, para cubrir esa plaza de titular, se va a hacer una entrevista a una persona que no la hizo porque se encontraba de viaje. Por un lado, se ha ignorado a la persona que iba a ser nombrada reserva, puesto que si la titular renuncia, es a esa persona a la que se debería nombrar titular. Por otro lado, se pretende convocar a otra persona para optar a esa

COMITÉ EMPRESA METRO

plaza que ni siquiera había participado en la última fase del concurso. En otras palabras, nos podríamos encontrar que la persona que iba a ser nombrada reserva no puede acceder a la plaza de titular y otra persona que no había acabado el concurso, fuera la que nombrase titular. Por todo ello, proponemos hacer un escrito para solicitar que la persona que iba a ser nombrada reserva sea a la que se le adjudique la de titular, haciendo un tribunal de cierre para que quede todo clarificado. En cuanto a que se permita hacer una entrevista a la persona que no la hizo por estar de viaje, no estamos de acuerdo en que se incumplan los plazos que se acuerdan en el tribunal de inicio, como ya manifestamos en relación a otro concurso por una plaza de Comandament de grup de Alta Tensió.

CGT- Nos parece bien lo que dice CPTC, a falta de tener toda la información posible sobre esto.

CIM- Estamos a favor de que se haga el escrito y sobre el tema de la repesca, nos chirría esto para ciertas convocatorias, o es un criterio general para todos los tribunales o entendemos que puede ser discriminatorio.

CCOO- La parte social no está en todo el proceso y si es así lo que ha sucedido es una discriminación para el resto de personas que han optado al puesto.

CPTC- En nuestra opinión, el departamento de selección ha hecho lo que les ha dado la gana y además lo han puesto por escrito en el acta del tribunal. Ya dijimos en su momento que los plazos y condiciones están pactados en el tribunal de inicio y que, por eso, modificarlos no era un buen precedente.

SU- Estamos de acuerdo con CPTC en que no pueden estar cambiando condiciones ya pactadas.

UGT- El tema es bastante grave porque se le está dando una segunda oportunidad a una persona que no pudo realizar las pruebas finales y que en otros tribunales nunca se ha dado esa oportunidad. Parece algo no transparente y debemos velar por el cumplimiento de las bases del proceso para todas las personas que se presenten. Solicitar que se haga un nuevo tribunal para esa plaza que ha quedado descubierta.

CGT- Hubo un tribunal en el que se recibió una candidatura fuera de plazo y se valoró porque no había nadie que cumpliera con los requisitos y para evitar sacarla fuera.

SO- Se ha de subsanar el error, porque otro día lo solicitamos nosotros para otro concurso y no nos dejaron.

CPTC- No hemos dicho ese caso con ánimo de recriminarle a nadie. No dudamos de la buena fe de la persona que lo haya gestionado, pero es que se han de cumplir los plazos acordados y se crean precedentes que luego no nos van bien. Además en aquel momento ni se habló con el resto del CE ni se respetaron los plazos acordados. Sólo lo hemos dicho como ejemplo, es un error que se ha de enmendar de la mejor manera posible ya que es una irregularidad, en nuestra opinión, bastante manifiesta, a falta de tener más datos.

CCOO- Tenemos varios Foros para intentar solucionar esta problemática, la comisión negociadora de convenio LGTBIQ+, la CNPI y tendríamos que tener una postura con la dirección, para tratar estos temas y pedir una reunión específica para tratar este tema. Se puede pedir también como Comisión Mixta y Paritaria del Convenio y ahí tendrán que convocarnos, reflexionemos sobre en qué foro podemos actuar.

SO- Estamos hablando con el compañero que hizo el tribunal y nos dice que la plaza de reserva quedó desierta.

Se enviara borrador de escrito.

Presidente indica que se reclamará la reunión pendiente en la permanente.

SO- Os vamos a enviar un correo sobre el tema de la diagnosis sobre el PI para valorar para la próxima reunión. Las compañeras que van a las reuniones del PI preguntan si hay alguna duda sobre las aportaciones que hicieron.

3. Varios

CIM- El protocolo que envió UGT para la reunión de la CNPI nos parece correcto lo único que se debería valorar que las medidas cautelares sean propuestas por la empresa externa de tal manera que no se haga elegir a la comisión entre varias opciones.

COMITÉ EMPRESA METRO

CCOO- Las medidas cautelares no pueden ser contradictorias, pero si pueden existir medidas complementarias. Sobre el tema del protocolo de LGTBI, se acordó realizarlo en la CNCC y en la última reunión la dirección indico que se hiciera en la CNPI, no entendemos esta manifestación o si ahora hay alguna organización sindical que quiere cambiar el foro, estaría bien saberlo porque se acordó otra cosa, respecto al protocolo de acoso tenemos aportaciones legislativas y de definiciones, además de los ejemplos al protocolo que presento UGT.

CGT- Sobre el tema de las medidas cautelares creemos que lo deberíamos de valorar, es más proteccionista proponer una medida, pero puede llegar a ser insuficiente. La empresa externa no sabe cómo funciona nuestra empresa y por eso tendríamos que darle una vuelta. También tenemos aportaciones al protocolo aportado por UGT.

UGT- Respecto a las medidas cautelares que puede dar la empresa externa, ahora mismo no podemos decir si una sola es mejor que dar varias medidas, porque que pongan varias medidas no quiere decir que una sea excluyente de las otras y si pueden ser medidas complementarias. En un futuro podemos ver si es mejor hacerlo de una manera o de otra. Y por otro lado respecto al foro para acordar el protocolo de acoso por razón de orientación sexual e identidad de género, para UGT el foro debe ser el que antes permita su aprobación y su posterior publicación. Da igual que sea en la mesa negociadora de convenio o en igualdad, lo importante es tener un protocolo que proteja al colectivo. Hace más de un mes que hemos presentado ese protocolo y aún no está en marcha. El de acoso laboral se puso en marcha rápido y en cambio con este parece que no hay tanta prisa en su elaboración.

CIM- No nos estamos refiriendo a medidas que sean complementarias, nos referimos a medidas excluyentes pensamos para que no sea la comisión la que deba elegir entre varias medidas excluyentes, porque estaría tomando parte en el proceso y entendemos que debe ser la empresa externa la que proponga las medidas cautelares más proteccionistas.

SU- Si la decisión final recae sobre la comisión, pues no. Si son varias medidas deben ser complementarias y no contradictorias.

CCOO- A la empresa ya se le dijo de tratarlo en la reunión de convenio. No entendemos porque ahora dicen esto o si hay algún sindicato o sección sindical que lo quiera tratar en la CNPI.

CIM- Que se manden los emails con las aportaciones y así se pueda trabajar lo antes posible.

CGT- Tendría que tratarse en convenio para estar todas las secciones sindicales y sindicatos.

SU- Como ha dicho CCOO ya se tomó esa decisión. Lo que si se ha hablado es de una "mixta y paritaria especial" para poder hacerlo. El foro tiene que ser en convenio como se dijo en el pleno.

CCOO- El día 27 de febrero tenemos un juicio con una persona trabajadora que pide una indemnización por no tener el EPI adecuado para realizar su trabajo.

SO Informa que entra como delegado del Comité [REDACTED] en sustitución de [REDACTED]

SO- Saber cómo se trata la reunión de mañana, como Comisión Mixta y Paritaria, como convenio.

SU- Hemos hecho nuestras consultas jurídicas y nuestra abogada ve favorable una Comisión Mixta y Paritaria. Si se hace así estaremos a favor, ya que el protocolo es un anexo al convenio ya firmado.

CCOO- No va a estar de acuerdo en que se traslade el anexo 1 y el 2 a una mesa fuera de la mesa de convenio.

CPTC- La dirección manifestó que intentaría llevar una propuesta que, según ella, recogiera las diferentes opiniones. Por centrar el debate, recordamos que estamos hablando de la negociadora de convenio. Esto es el Comité, no la negociadora de convenio, ya hemos dicho otras veces que debemos respetar las formas, no solo cuando le apetece a alguien. Si reproducimos el debate que y tuvimos en la negociadora de convenio es hacer perder el tiempo conscientemente a todo el mundo, y tiene el mismo valor para todos y todas. CPTC ya manifestamos claramente el otro día en la

COMITÉ EMPRESA METRO

reunión lo que queríamos y mañana diremos lo que creamos conveniente. Lo que tenemos claro es que el texto del convenio no se toca.

CCOO- Se está hablando de un tema específico que es la discriminación y protección a un colectivo específico y nos vamos a tener que poner de acuerdo, CCOO ya lo ha dicho desde el inicio no vamos a estar de acuerdo en que se saque de la mesa de convenio y mucho menos en que no se lleguen acuerdos y se haga un acuerdo de mínimos como pretende la empresa.

SO- Creemos que nadie estaría en desacuerdo, que para nosotros como mínimo si se mejora el convenio en esta mixta, nadie va a estar en contra ¿no? al igual que si el convenio quedara peor de lo que ya esta los firmantes se encargarían de que eso no ocurra.

SO- El compañero que acudió al tribunal del que hemos hablado anteriormente, nos confirma que no consta que hubiera reserva y le ha pedido por escrito a la presidenta del tribunal explicaciones (tribunal de administrativo superior 10010).

Finaliza el pleno del cual como secretaria extendiendo esta acta.