

Asistentes
Comité de
Empresa

COMITÉ EMPRESA METRO

Reunión Pleno Ordinario del Comité de Empresa de Ferrocarril Metropolità de Barcelona.
Día: 30/12/2025
Hora: 9:30h
Lugar: Santa Eulalia

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

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

1. Permanente

Presidente informa de temas relativos al Comité:

- Información de lo tratado en la permanente.
- Se reclamaron en la Permanente los escritos de contratación de interinaje. Contestó RRLL que el escrito que habla en genérico, tiene muchos datos que extraer, porque no marcamos una temporalidad. Sobre el específico del colectivo AAC, informaron que no se está haciendo tal y como marca la ley, pero si se quiere ser conciso a la ley, así se hará.
En la Permanente se preguntará qué temporalidad debemos pedir para que nos puedan facilitar bien los datos.
- Se ha recibido un correo de una persona AAC, solicitando que se envíe el documento trabajado por el Comité sobre el colectivo de AAC, para poderla valorar antes de que sea convocada la asamblea.
Se contestará al correo informándole que se avanzará el documento con la convocatoria de asamblea.
- Se ha recibido un correo de una persona trabajadora quejándose sobre la falta de información a una consulta del plus extrarradio. Ya se hizo la consulta en la Permanente pasada, pero aun así CGT enviará un borrador de escrito, solicitando la debida información.
- Se ha recibido un correo de una persona AAC al 75%, quejándose de la manera que se ha realizado la asignación.
- Se ha informado por parte de RRLL de la apertura de 3 expedientes muy graves.
- Se ha enviado al resto de sindicatos la recogida de firmas del colectivo AAC, que se había recibido en el Pleno anterior.
- Se trató con RRLL la recogida de firmas del colectivo de electromecánicos, pero ya se realizó un escrito.
- También se ha reenviado a los sindicatos la carta recibida por parte de una persona empleada.

SO- después de analizar lo descrito en la carta, proponemos un escrito dirigido a toda la plantilla, para informar de la situación generada por la aplicación torticera de los protocolos de acoso por parte de la empresa.

UGT- el escrito no debe ser enfocado solo por la compañera, si no hacer mención que, ante cualquier descuido por parte de una persona trabajadora, le cae todo el peso de la ley, pero si es hacia alguien de la dirección no se actúa de la misma manera, cuando deberían dar ejemplo. El escrito debería ir en ese sentido y hay que pensar a quien debe ir dirigido.

CGT- solicita un receso.

CGT- El CE ha recepcionado la carta, han venido otras personas al comité a hablar sobre el mismo tema y hay procesos judiciales abiertos. Se manipuló al CE con los protocolos, pero creemos que ahora se nos quiere seguir instrumentalizando. Por lo que no vemos el escrito con el enfoque de SO.

CCOO- en la misma línea que CGT. Nos cuesta ver un escrito de este tipo, hemos recibido el mail y con ello la información que traslada al comité. Ok, pero este tema está judicializado y por tanto será el sistema judicial quien dictará sentencia, nos guste o no lo que se diga, si

COMITÉ EMPRESA METRO

el comité realiza un escrito sobre "la compañera" estamos tomando partido y entendemos que sería entrar en la instrumentalización del Comité.

CPTC- sí nos parece bien hablar de los casos de manipulación de los protocolos de acoso laboral. Siempre hemos hablado como Comité del mal uso de los protocolos contra la plantilla, empezando por el resto del Comité, hasta los últimos acontecimientos que hemos conocido a través del correo recibido. Desde la última vez que hablamos de esto, han ocurrido cosas que conocemos a través de este correo: se ha admitido a trámite una querella penal contra la alta dirección (Consejero Delegado y Directora de Organización y Personas), la misma cuyo cese hemos pedido por unanimidad. Si algún sindicato ya no está de acuerdo con la exigencia de los ceses, que lo manifieste. Esta situación es inédita, y además hemos conocido la posible sanción de 15 millones de euros por un tema de protección de datos. Recordamos que a través de la brecha de seguridad se ha conocido que existía un repositorio de información sobre numerosos casos, no solo 1, contra la plantilla. Nos es indiferente de quién se trate porque es plantilla de Metro. No nos parece correcto que algunos sindicatos se llenen la boca diciendo que defienden a toda la plantilla y ahora vemos que, según qué casos, no se consideran plantilla. Creemos que el Comité debe pronunciarse sobre el continuo mal uso de los protocolos contra la plantilla. Mirar para otro lado es posicionarse a favor de una alta dirección cuyos ceses hemos pedido por unanimidad.

SU- estamos de acuerdo en que se estaba realizando un mal uso de los protocolos y no vemos mal el escrito dirigido a la plantilla, pero sin centrarlo en una sola persona.

CIM- informamos que la empresa contratada a dedo, Geseme ha abierto un local junto al CCM, deben tener muy claro que van a ser contratados en la próxima licitación. Nos engañaron durante la negociación del PALTE cuando nos dijeron que harían una licitación de urgencia y nos siguen engañando. No recordamos ver tanta "mierda" y de toda índole al alrededor de la alta dirección. Existen denuncias por lo penal admitidas a trámite que van contra personas de la alta dirección. Hay 3 personas directivas y otras personas investigadas y citadas por la fiscalía. No podemos mirar hacia otro lado, cuando hasta la fiscalía las ha citado a declarar como imputadas. Hay más de 20 personas que se descargaron archivos protegidos, entre ellas una persona que se descargó 1800 archivos, pero solo se quería despedir a 2 personas, que casualmente eran el denunciante de la brecha, un sindicalista de CGT TB y la persona que denunció que era acosada laboralmente por 3 personas de la alta dirección y que la fiscalía también ha manifestado que sufrió acoso. Y sino las despidieron fue porque lo impidió la Oficina Antifraude de la Generalitat de Catalunya, al entender que el despido era una represalia por sus denuncias anteriores, nos parece increíble que los que la OAC (del PSC) tiene tan claro, aquí haya gente que no lo quiera ver. El escrito, tal y como lo ha planteado UGT, lo vemos bien porque sería el mínimo. Aunque hayan retirado el protocolo "ley mordaza" para su revisión, la maquinaria de la alta Dirección sigue en marcha y cualquier persona que les moleste, puede ser el siguiente al que intenten o logren despedir.

CCOO- se está abriendo el debate a lo manifestado inicialmente. El escrito si se hace enfocado , no lo vemos, ya lo hemos dicho desde el inicio, este comité ha recibido información de otros despidos en categorías como AAC, CTO OMMM etc., y no hemos realizado escritos a la plantilla informando de estas situaciones, así como tampoco este comité ha realizado escritos por el dinero que la empresa ha decidido gastarse en detectives privados en vez de intentar mejorar las condiciones laborales y de esta manera reducir el absentismo por bajas, tampoco lo hemos hecho sobre la cantidad de dinero público que gasta esta empresa en pagar multas a la inspección de trabajo y sin repercusión para aquellas personas que deciden saltarse la ley, más de 120000 euros desde el 2020, como opinión esto podría suponer malversación de dinero público, igual deberíamos ir a la fiscalía.

Todas las direcciones han tenido sus cosas, pero en las anteriores no ha habido las irregularidades que salen a la luz ahora. Se les ha de parar los pies en todos los frentes. El correo enviado es informativo y refleja lo vivido por ella. Respecto a la empresa Geseme no creemos en su imparcialidad y si el escrito va enfocado sobre las irregularidades que hemos visto y detectado estamos de acuerdo, pero si va enfocado hacia , no estamos de acuerdo-

CPTC- también queremos recordar que la denuncia por acoso laboral que presentó el director jurídico y de Bon Govern, uno de los querellados y cuyo cese también hemos exigido, contra la anterior responsable del órgano de cumplimiento, fue archivada por la Fiscalía Provincial de Barcelona, que concluyó que "no puede afirmarse que nos hallemos ante un delito de acoso laboral", que "estamos ante unos hechos que carecen de relevancia jurídica" y que "no ha quedado probada la existencia de una situación de acoso laboral como actuación hostil, sistemática, grave y continuada que hayan atentado contra la dignidad del denunciante". Esto es un hecho diferencial, y nos da igual cómo se llame la persona trabajadora, porque los hechos están claros y puesto que fue denunciada por la alta dirección y la Fiscalía Provincial ha

COMITÉ EMPRESA METRO

archivado la denuncia. Además, por lo que se publicó ayer en la prensa, parece ser que en la brecha de seguridad quedaron expuestas grabaciones en video de las entrevistas de la primera denuncia por acoso laboral que se presentó. Al margen de cómo se llame, que nos es indiferente, si la alta dirección ha actuado así contra esta persona, que no podrán hacer contra un miembro del comité u cualquier otra persona que no conozca la normativa, o contra cualquier publicación sindical. A partir de ahí, pensamos en que no vamos a ayudar a nadie, sea quien sea y represente a quien represente, a que se desvíe el foco de lo realmente importante, que es el engaño al Comité de empresa para pactar un protocolo de acoso laboral y el mal uso de los protocolos contra toda la plantilla. Ayer fue ella, pero mañana puede ser cualquier persona, y quien no vea eso, es que no es consciente de toda la situación y de lo que hay de fondo.

SO- el escrito debe ser por el mal uso de los protocolos. El mail refleja algo que nos puede afectar a toda la plantilla. Expone su caso personal, pero se puede ver afectada cualquier persona trabajadora o delegada sindical de la empresa. El escrito debe ser para la defensa de cualquier persona trabajadora, porque no sabemos el uso que se le puede dar a los protocolos. El escrito debería reflejar lo que está pasando y no personalizar.

CGT- No lo habíamos entendido así cuando lo habéis planteado al principio. Hay otra persona que fue despedida, y posiblemente otras podrían haberlo sido de la manera que se estaba utilizando la aplicación del protocolo y nadie ha salido en defensa de estas personas. Si no se centra el tema en una persona estaríamos de acuerdo.

SO- no proponemos un escrito personalizado en trabajadoras de la empresa.

sino uno para todas las personas

CCOO- el enfoque debe ser de informar del mal uso del protocolo, pero con cuidado cómo se expone, porque una persona que tenga intención de denunciar, según sea el escrito le puede tirar para atrás. Debe quedar claro que contará con el apoyo del comité.

CIM- una cosa es velar por el buen uso del protocolo para que no se cometan errores y otra cosa es que pensar que los protocolos de acoso no vayan a conllevar repercusiones muy graves a personas trabajadoras. CIM siempre hemos dicho que no podemos decidir si hay acoso o no porque nadie de la parte social tiene los estudios para tomar esa decisión tan delicada.

CCOO- la comisión no decide y es la dirección de organización y personas quien impone las sanciones, sobre un régimen disciplinario que, aunque no esté pactado con la parte social existe. El despido es una de las opciones y en caso de hacer un mal uso del protocolo, también puede haber sanción. En la comisión que estuvimos, en la cual existía discrepancias la comisión de acoso tuvo acceso a toda la información tanto escrita como visual como en audio, pero si que existen cosas para mejorar dentro del protocolo y hemos de trabajar para ello.

CGT- Está claro que si hay acoso puede haber sanciones e incluso despido, otra cosa es que se utilice contra las personas trabajadoras.

CIM- si hubiera información de otras denuncias por acoso, se analizarían y se harían escritos que se entendieran convenientes en cada caso. Cualquiera puede venir al comité a exponer su caso, y eso nos iría muy bien para aprender y mejorar los protocolos. Del otro caso de despido que se está hablando, no tenemos ninguna información, porque no tenemos por qué tenerla, recordamos que son temas confidenciales que las personas que van a la comisión por la parte social, no pueden explicar nada a nadie. Solo podemos tener información si vienen al Comité las personas afectadas.

CGT- Son temas confidenciales, tanto la información que recibimos de por las personas afiliadas como de las comisiones en las que hemos participado, pero seguro que la mayoría de los sindicatos hemos tenido información del posible mal uso en otros casos, por eso nos retiramos de las comisiones.

CPTC- se están poniendo muchos temas sobre la mesa, y eso en nuestra opinión es porque ya no se quiere hablar del mal uso del protocolo de acoso laboral que ha hecho la alta dirección. Ha habido más personas despedidas y en todos los casos se ha actuado igual: GESEME hace la investigación, dictamina que hay acoso y la dirección ha despedido a la persona denunciada. Por eso decimos que es indiferente el nombre de la persona, puesto que lo importante aquí es el mal uso del protocolo contra la plantilla, sea

COMITÉ EMPRESA METRO

quien sea. A la vista de que se está hablando de muchas cosas, queremos que quede claro que para CPTC lo que sobra de los protocolos son el Consejero Delegado de TMB, la Directora de Organización y Persona de TMB y la Directora de Asesoría jurídica-laboral de TMB. Antes de esos ceses, no vamos a hablar de otros temas, puesto que son la raíz del problema. Estas personas han utilizado el protocolo de acoso laboral y al Comité de empresa, o como mínimo a una parte, contra la plantilla.

SO mandará borrador de escrito

Presidente- RRLL ha enviado un borrador de acuerdo de la composición del Comité de Seguridad y Salud.

CGT- no refleja lo que se habló en la pasada reunión y no estamos de acuerdo.

SO- opinamos igual. El primer punto es erróneo. El titular debe ser persona delegada del comité, LOL, o estar acreditada.

CGT- nosotros entendimos lo mismo.

CIM- nosotros entendimos y apuntamos lo que pone reflejado en el acuerdo sobre las personas titulares. La reunión fue un tanto liosa, pero lo entendimos así.

CCOO- esta propuesta de acuerdo nos parece vergonzoso que lo envié RRLL, no vamos a entrar en el primer punto puesto que la ley es clara en este concepto pueden ser representantes del comité de empresa o LOLS, lo que realmente nos preocupa es que se ponga el punto 8 donde se pretende limitar derechos reconocidos por Ley, las competencias de los y las delegadas de prevención están reguladas en la LPRL, así como la RLPT y los LOLS está regulado en el ET y LO de Libertad sindical. CCOO no va a firmar ningún acuerdo que pretenda limitar derechos reconocidos, hemos realizado la consulta jurídica al respecto y la respuesta es que pactar la composición del CSS para una persona que no sea las mencionadas se debe acordar, pero desde luego eso no pasar por quitar el derecho de consulta y participación en el CSS o el de información y/o negociación colectiva al CE.

CIM- el punto 8 se dijo así explícitamente en la reunión y nadie dijo nada, que si se informa en un foro se debe responder en ese foro y el otro se debe dar por informado.

CCOO- sí que se le dio respuesta, se les dijo que no podían contestar calculadoras en un foro y dar tornillos en el otro, además de que se pasaría a las asesorías jurídicas, que RRLL plantea esa cuestión en una reunión informal ok, pero eso no quiere decir que puedan presentar una propuesta de acuerdo que quite derechos. La información se debe dar en los foros adecuados.

CIM- ya dijimos que lo mejor era negociar una salida, pero visto lo visto le pediríamos a CGT que vaya preparando la demanda.

UGT- nosotros entendimos que la persona titular del CSS, debe ser una persona delegada del comité o LOL y algún sindicato dijo que debía registrar a la persona que irá en su representación. Si nos interesa el acuerdo, se deberían hacer las aportaciones que cada uno considere. El punto 8 se dijo que constaría así por alguna denuncia que se ha interpuesto, pero creemos que la información se debe dar en el foro donde se ha solicitado. Nosotros no tenemos problema porque ya cumplimos con lo que se quiere establecer, pero creemos que lo mejor sería firmar un acuerdo.

CPTC- entendimos que la persona DDP debía ser persona delegada del comité, aunque quien ejerza realmente sea el suplente y éste pueda ser del Comité, LOLS o acreditado ante la Generalitat. Creímos que todos los sindicatos habíamos convenido en que era mejor llegar a un acuerdo. Valorémoslo de nuevo o si se prefiere emprender el camino judicial. CPTC no tenemos ningún problema con ninguno de los dos.

UGT- los sindicatos que no están de acuerdo con el redactado del acuerdo, que hagan sus aportaciones y las compartan con el resto.

CCOO- los puntos 7 y 8 deben salir fuera del acuerdo. No vamos a entrar en un mercadeo de derechos reconocidos legalmente con RRLL.

CIM- lo que se dice en estos puntos es lo que nos ha llevado a esta situación. Si vulnera la ley, nos lo jugaremos en un juicio después de una denuncia. Creemos que con la figura del LOL se tiene más flexibilidad, porque se puede modificar de hoy para mañana vía mail, el delegado del comité no. Nos engañaron con la reunión del 10 como dijo UGT y no deberíamos haber asistido.

COMITÉ EMPRESA METRO

CGT- Dijimos que era mejor llegar a un acuerdo, aunque la posibilidad de denunciar nuestra asesoría jurídica la ve viable. Pero como hemos dicho creemos que el borrador no refleja lo que se habló en la reunión y habría que hacer modificaciones.

CCOO- no entendemos qué tiene que ver la composición del CSS con el derecho a consulta y participación. Debemos pactar solo la composición.

1ª secretaría UGT:

- Acta del día 4 de diciembre para archivar.

2ª Secretaría CGT:

2. Orden del día

CIM- si queremos convocar una asamblea de AAC y se ha de enviar la documentación antes, para valorar por el colectivo, necesitamos tener claro si algún sindicato va a seguir planteando nuevas propuestas.

SO- por nuestra parte no presentaremos nuevas propuestas y podemos dar por cerrado el documento y convocar la asamblea de AAC.

CIM- enviaremos el borrador del documento trabajado y buscaremos una fecha de asamblea a partir de la segunda quincena de enero.

CCOO- ¿queréis que envíemos el texto sobre la prima de responsabilidad a terceras personas y minis en pareja, para que lo enviéis ya con el documento o lo añadimos después?

CGT- hay que buscar un último día de trabajo, antes de cerrar el documento.

CCOO- proponemos hacerlo el día 7 de enero de 2026

CPTC- como llevamos haciendo con total normalidad desde hace bastante tiempo, por temas de agenda de todos los sindicatos es más conveniente un jueves después del comité. Volver a tener este debate es demasiado reiterativo.

CCOO- añadimos el día 9 de enero, para ver si podría ser el día 7 o el 9 de enero y de esta manera que no se alargue la fecha prevista de asamblea que era a partir del día 15 de enero de 2026, proponemos al presidente que se voten los días y que sea la votación excluyente

CPTC- nos parece ridículo seguir insistiendo en un debate que ya se ha tenido varias veces y que lo único que hace es crear conflicto entre los sindicatos. Si ha pasado muchas veces que cualquier día de la semana salvo un jueves es muy difícil cuadrar las 7 agendas de los sindicatos, aprovechemos los jueves que todos los miembros del Comité están liberados. Seguir con este debate cuando hace meses que lo hacemos así, es dilatar la toma de decisiones.

UGT- creemos que el tema está muy avanzado y con una reunión de trabajo habrá suficiente. Si se hace el 15 de enero, solo quedará buscar sala para la asamblea. No es un tema de urgencia y con otros colectivos se está haciendo de esta manera.

CCOO- creemos que el día 15 es justo y no es cuestión de correr, hemos quedado para AAC en noviembre sin ser día de comité y para coordinadores/as de seguridad también sin ser jueves de comité, además como ya se ha dicho el 15 podríamos trabajar la diagnosis de la CNPI ya que el 16 tenemos la reunión.

Presidente- nos reuniremos el 15 a las 11:30, ya que es el día que tiene consenso.

CIM- proponemos enviar un borrador de respuesta para la recogida de firmas del colectivo AAC.

COMITÉ EMPRESA METRO

CCOO- creemos que igual se ha de esperar al día 15 de enero de 2026 no vaya a ser que exista algún cambio en el documento final.

CGT- el 14 de enero está convocada la reunión para hablar sobre el seguro de responsabilidad civil que ha solicitado TMB. Proponemos un escrito solicitando toda la documentación que hay hasta ahora y que llegara en un futuro ya que aún no ha finalizado la licitación.

CGT enviará borrador escrito

CGT- En el departamento de Punts se les pide que gestionen completamente las quejas y reclamaciones. Han comenzado a formar para desarrollar esa función. Entendemos que ya hay un departamento que se encarga de gestionar las quejas. Es más, hace poco finalizó un proceso de promoción interna con reservas para el departamento de quejas y reclamaciones. Proponemos escrito solicitando la activación de las reservas. Si para cumplir con la legalidad y dar respuesta en tiempo y forma a las reclamaciones necesitan más gente, que dimensionen el departamento correctamente.

CIM- de acuerdo con el escrito. En otros colectivos también se querían dar funciones de quejas y reclamaciones. Parece que quieren vaciar de contenido al colectivo que se encarga de esta función.

CCOO- lo traímos como orden del día este punto, está función ya lo intentaron realizar en el año 2019 y desde el comité solicitamos la paralización, escrito 48/19 y esta se dejó de hacer, ayer además empezaron las formaciones de Zendesk para esta nueva función que realiza QRS y no está en el PF2025 ni tampoco han enviado la información a la RLT de la acción formativa incumpliendo de esta manera el RD 694/2017, por eso proponemos realizar un escrito en esta línea y la activación de las reservas de QRS.

CGT enviará borrador de escrito

CCOO enviará borrador de escrito solicitando la paralización y la formación.

CGT- hay que buscar una fecha para tratar el Plan de Igualdad. Será el 13 de enero en Sta. Eulalia a las 9:30h

CCOO- proponemos realizar un escrito para que nos informen sobre el criterio que están utilizando ahora para ofrecer los contratos en la bolsa de verano, ya que lo han cambiado y primero ofrecen 75 inverso para luego ofrecer los de interinidad (suplencias por baja) esto entendemos que no debería ser correcto y que se debe ofrecer por orden de la bolsa los contratos existentes, así las personas pueden decidir que le sea mejor dentro de su conciliación de la vida laboral y familiar.

CCOO enviará borrador de escrito.

3. Varios

Finaliza el pleno del cual como secretaria extiendo esta acta.