

COMITÉ EMPRESA METRO

Asistentes Comité de Empresa

Reunión Pleno Ordinario del Comité de Empresa de Ferrocarril Metropolità de Barcelona.

Día: 09/07/2026

Hora: 9:30h

Lugar: Sala Gaudí

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:
- Se nos han trasladado los calendarios laborales del 2027. Se debería realizar el informe oportuno y solicitar una reunión.

CIM se encarga de elaborar el informe

- Se ha recibido la diligencia del TLC celebrado el día 8 de julio.
- Se recibió una propuesta del colectivo ACI.

CIM- deberíamos buscar fecha para hablar del colectivo ACI. Proponemos el jueves 23 de julio.

1ª **Secretaría UGT:**

Acta del 2 de julio para firmar.

Actas del 28 de mayo y 11 de junio para archivar.

2ª **Secretaría CGT:**

2. **Orden del día**

CIM- RRLL envió el acta de la reunión de puestos alternativos, junto al último comunicado de la Permanente. Proponemos realizar un escrito, porque la manifestación de la empresa respecto al porcentaje de personas solicitantes de puesto alternativo es muy ambigua y no es lo que se dijo en la reunión. Solicitaremos que se vuelva a redactar esa manifestación o si no el CIM no firmaremos el acta, porque se trata de algo muy importante.

UGT- totalmente de acuerdo con el escrito. Además, que el 2'14% que manifestaron no llega al máximo del 4% acordado en Convenio y por ese motivo se deberían otorgar los puestos alternativos al momento de solicitarlos.

SU- de acuerdo con el escrito.

CIM enviará borrador de escrito.

CIM- proponemos realizar un escrito solicitando que nos envíen los calendarios de fiestas para el 2027 de los colectivos MOTi, TOLA y AAC con sus respectivos inversos.

UGT- Proponemos realizar un escrito dirigido también al nuevo director de FMB, en base a la paralización de la mesa de Mantenimiento que viene de Disposición Adicional 2ª de convenio. Entendemos que ha coincidido con el cambio en la dirección, pero entendemos que ya se encuentra en su puesto y debe ser conocedor.

UGT enviará borrador de escrito.

COMITÉ EMPRESA METRO

UGT- nos ha llegado una solicitud de demanda de categoría, por parte de y solicitamos el informe del Comité de Empresa que nos solicita el abogado para poder adjuntar a la demanda. La persona trabajadora ostenta categoría de Operadora de Reprografía (técnico agregado A) y solicita la categoría de OSA.

CGT- en el tribunal de OLA que se ha iniciado, salen reflejadas funciones nuevas. Proponemos un escrito solicitando que se retiren estas nuevas funciones. Recordamos a la Empresa que, si hay necesidad de hablar de nuevas funciones, debe ser a través de una negociación con la parte social. Hacerlo de otra manera es denostar las relaciones laborales. Esta situación se está repitiendo en demasiadas ocasiones.

CGT enviará borrador de escrito.

CGT- proponemos un escrito pidiendo una reunión urgente con el departamento de selección, para tratar todas las problemáticas que se están dando en los diferentes tribunales y la pesadilla para las relaciones laborales que representa añadir una y otra vez nuevas funciones de forma unilateral.

CGT enviará borrador de escrito.

CCOO- después del correo recibido por parte de CPTC, tenemos que decir que nosotros no nos comprometimos a enviar ningún escrito por tanto es mentira. Ayer enviamos el que teníamos preparado y que propusimos en el Comité de la semana pasada. No hemos actuado en ningún momento de mala fe si no que fue un simple error.

CPTC- entendimos que, como acto de buena fe de CCOO, se había comprometido a enviar al resto de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad los escritos que había enviado a la dirección en nombre de ella, pero sin que lo supiera. Si ese no fue el compromiso, lo lamentamos.

CCOO- ya dijimos que se retiraran los escritos. Esto ha sucedido por un error de transcripción que a todos nos puede pasar. Teníamos preparado el escrito para presentar en el Comité y se envió el otro a la empresa por error.

CPTC- el escrito que CCOO envió a la empresa en nombre de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, no se presentó el jueves, si no antes, como dijo CCOO en la propia reunión.

CCOO- volvemos a repetir que el escrito no se debía haber entregado en el formato que se entregó ni registrarlo a RRLL. Fue por error.

CIM- errores podemos cometer todos. Lo importante ahora es que CGT envió el borrador de medidas de los bloques 6 al 11 y el CIM ya propusimos alguna modificación, pero si no contesta una mayoría dando la aprobación, mañana la reunión de igualdad se dilatará. Pediríamos a CCOO que explique el escrito que ha enviado en base a las medidas del gobierno.

CCOO- solicitamos que la medida debe ser de aplicación inmediata si se realiza con un formato de acuerdo. En el anterior convenio ya se realizaron acuerdos que luego se traspasaron directamente al convenio tras la firma de este. Lo proponemos de esta manera para que no sea una medida de futuro y se aplique dentro de unos años, sino que inmediatamente porque es de afectación inmediata.

CGT- como ha dicho el CIM, las medidas trabajadas y que la CGT enviamos el lunes para poder enviar lo antes posible, se deberían de haber contestado y enviado a la empresa, no entendemos porque no se ha hecho.

CPTC- Nos comprometemos a dar respuesta en breve. Está muy bien que CCOO apele a la lista de intenciones de la Generalitat, pero desgraciadamente, es solo una declaración de intenciones sin ningún desarrollo legislativo posterior y, por tanto, no sirven de nada más que para quedar bien.

CCOO- los acuerdos que firmamos entre ambas partes quedan registrados con rango de convenio y se pueden llegar a aplicar. El marco normativo y legislativo lo generamos nosotros con los acuerdos negociados, acordados y firmados. Lo que siempre hacemos es intentar aprovechar las leyes, directrices o instancias, para poder generar ese marco legislativo y aplicarlas en Metro.

SU- creemos que es un error llevarlo como una medida del Plan de Igualdad, porque como cualquier medida se puede alargar en el tiempo el poderla aplicar, ya CCOO mismo, está diciendo que si no se

COMITÉ EMPRESA METRO

cumple en este se traspase al siguiente Plan de Igualdad. El teletrabajo está como artículo de convenio y sería mejor trabajarlo en la mesa negociadora de convenio.

CIM- nos parece bien aprovechar estas propuestas para mejorar la conciliación, pero no se puede llegar a decir que eso ya está hecho, porque el boomerang volverá y nos golpeará. Todo el comité seríamos culpable, porque nos dirán que ya se debía haber aplicado. Se debe decir toda la verdad y si esto no va más allá de una voluntad de intenciones, hay que decirlo. No se deben lanzar informaciones que no son ciertas.

CGT- entendemos la idea de CCOO, pero creemos que trasladarlo a igualdad no es la mejor opción. Si se lleva a la negociadora de convenio no lo veríamos mal, así podríamos estar todos y todas.

UGT- siempre estaremos a favor de ampliar las medidas en el ámbito de conciliación de las personas trabajadoras, pero hay que pensar bien donde se piden o se negocian. Proponer esta medida en igualdad se nos hace extraño porque aún no hemos terminado de trabajar y acordar las medidas del nuevo Plan de Igualdad. Para acordarlo lo antes posible, creemos que lo mejor sería tratarlo como Comité de Empresa.

CPTC- agradecemos la lección de lucha y de cómo hacer las cosas que ha pretendido darnos CCOO, tomaremos nota e intentaremos hacerlo mejor en próximas ocasiones. Como ya manifestamos en el pleno del Comité de la semana pasada, siempre estaremos a favor de mejorar la conciliación de la plantilla, así como siempre estaremos en contra de ayudar a la alta dirección, de engañar a la plantilla contándole medias verdades o intentando presentar una situación que nada tiene que ver con la realidad, porque para eso ya existen otras organizaciones sindicales.

CCOO- en el Comité de Empresa es verdad que estaríamos todos y todas representados, pero desvirtúa el sentido de la igualdad. Las verdades son según quien las explica o según quien las interprete.

CIM- si entendemos que debe ser lo más rápido posible, se debería pedir una reunión como Comité y ver si las dos partes estamos de acuerdo. Los pactos y acuerdos del Comité deberían ser de obligado cumplimiento por ambas partes. Si lo acordamos en el Plan de Igualdad, primero se debería crear la medida y esto dilataría mucho más el tiempo si es que se aplica, porque del anterior plan no se ha cumplido casi ninguna medida.

CCOO- podríamos estar de acuerdo, pero últimamente lo que se intenta trabajar como Comité va excesivamente lento. Por ese motivo queríamos aprovechar el momento que en igualdad estamos tratando las medidas.

CPTC solicita un receso

CPTC- queremos informar al Comité que hace un mes y medio tuvimos noticia de que se había iniciado una investigación a un compañero a partir de una denuncia presentada por el canal ético. Después pudimos saber que se le acusaba de acoso laboral, pero ni siquiera se les informó a las personas afectadas. Detectamos algunas irregularidades, por ejemplo, con el papel que tenía una empresa externa y así lo hicimos saber. La dirección de asesoría jurídica y Bon Govern respondió que todo se estaba haciendo correctamente, aunque seguimos teniendo serias dudas al respecto. Finalmente, como habíamos defendido, el asunto se archivó. Pudimos comprobar que se había contratado una empresa externa con un contrato menor, que se firmó una semana después del archivo del expediente.

SO- también tenemos una persona afiliada que se le citó para declarar. Todo lo que ocurrió fue un desastre y acabamos en bronca con la empresa externa. Se estaba aplicando el protocolo de acoso sin serlo y a la persona trabajadora se le citó sin saber de qué se le acusaba. Le enviaron 3 temáticas sobre las que querían preguntar, pero acabaron preguntando sobre seis. Todo esto lo hemos llevado a la oficina anti fraude.

CGT- no acabamos de entender a qué reunión os referís.

CPTC- se citó a declarar a la persona y le acompañamos como sindicato, para defender los derechos de nuestro afiliado contra los de la dirección y porque tenemos derecho a ello.

SO- en ningún momento dijeron en la citación que se trataba de un tema de acoso, aunque venía a través del canal ético. Fuimos conocedores una vez que estábamos en la reunión.

COMITÉ EMPRESA METRO

CPTC- como debería saber todo el mundo, hay información que no podemos dar por que es confidencial y no vamos a incumplir la ley.

SU- también estuvimos en el mismo caso con una persona afiliada y lo tenemos en manos de la asesoría jurídica. Además de éste, estuvimos en otro protocolo de acoso donde la persona quedó absuelta. Se trataba de otra empresa externa que tampoco facilitó la información. Parece ser que citan a las personas desde el gabinete jurídico como afectadas y cuando se inicia la investigación se convierten en acusadas.

CIM- agradecemos a CPTC, SO y SU la información que nos habéis dado. El problema son las personas que dirigen los protocolos porque los utilizan como una herramienta contra las personas que les interesan, ya que contratan a la empresa externa que quieren, como quieren y cuando quieren. No nos extraña nada lo que está ocurriendo. Debemos saber que la empresa de toda Cataluña con más personas declarantes protegidas por la Oficina Anti Fraude de la Generalitat de Catalunya es TMB y será por algo. La alta Dirección se aprovecha y utiliza la división que existe en el Comité sobre este tema.

CGT- los casos que ahora se han explicado han acabado bien para las personas trabajadoras, pero quizá los siguientes no. Tenemos que decir que no existe división en el Comité, todas sabemos que se han manipulado al comité y que se ha hecho un mal uso de los protocolos. La situación de ahora está causando indefensión a las personas trabajadoras tanto a las posibles víctimas como a las personas que son acusadas. Quizá habría que transmitir a la plantilla que no se utilice el canal ético.

CPTC- Como en todo, hay dos caminos, uno es mirar para otro lado como si no pasara nada, y el de actuar. Como CPTC siempre elegimos actuar y defender a las personas trabajadoras, sea quien sea, en contra de lo que se dijo en la asamblea de AAC contra algunos sindicatos, quizás de manera dirigida. Precisamente por eso lo hemos querido explicar, por la gravedad de la situación y para que quede claro quién defiende a quién.

Sobre lo que comenta CGT de que no hay división en el Comité, ojalá fuera así y pudiéramos darle la razón, pero la realidad no es ésa. Desgraciadamente, no todos los sindicatos han apoyado todos los escritos que hemos hecho sobre un tema tan grave como la defensa de los derechos de la plantilla en temas de acoso laboral. Es verdad que los escritos pueden aprobarse por mayoría, y siempre lo respetamos, estemos en ella o no.

Sin embargo, también es cierto que dos correos electrónicos enviados por dos secciones sindicales de este Comité han acabado, al parecer, incorporados a un procedimiento penal como prueba aportada por personas de la alta dirección de TMB investigadas penalmente por presunto acoso laboral. Uno de esos correos, que no es el de CGT sino el de CCOO, sostendría que el Comité está actuando de manera irresponsable.

Por tanto, resulta difícil sostener que no hay división en el Comité. A nuestro juicio, esa división beneficia a la alta dirección, tal y como llevamos meses advirtiendo. En definitiva, si esos correos no existieran y no hubieran acabado en sede judicial respaldando la postura de la alta dirección investigada, nuestro discurso sería muy distinto, pero lamentablemente, ésa no es la realidad.

CIM- agradecemos las palabras de CGT y siempre es mejor tender puentes que romper caminos. Lo que aquí tratamos es un tema muy grave. La citación debería haberla hecho la persona coordinadora, también debe estar presente siempre y quizás no lo está. El informe final también lo debe hacer la persona coordinadora y no decir que lo hace la comisión de acoso, como se ha hecho. Todo lo marcado en el protocolo se lo saltan cuando quieren. La alta Dirección está diciendo que estos casos los presenten por el canal ético y no nos debería sorprender que alguna situación acabe de manera grave.

UGT- desde que se abrió el primer protocolo, nos están dando la razón que se está utilizando como quieren, porque le dan el enfoque o los giros que quieren. Hay diversas irregularidades en cuanto a investigación. Deberíamos valorar qué pasos debemos dar y qué medidas adoptar a nivel sindical o jurídico. Con la dirección actual, que está en situación de acusada, es difícil encontrar una solución. Cada vez estamos más convencidos que dimos el paso correcto saliendo de las comisiones, independientemente de la persona que se investigaba en ese protocolo. La inspectora de trabajo está al corriente de todo gracias a las diferentes inspecciones que está llevando a cabo, pero también es verdad que nos dijo que teníamos la obligación de ir a las comisiones de acoso.

CGT- Se está comentando que hay división dentro del comité con el tema de los protocolos de acoso y no estamos de acuerdo. Creemos que el comité, por unanimidad, decidió no estar dentro de los protocolos después de lo sucedido, de hecho, CGT en el primer pleno en que se trató ya dijo que había detectado que se estaba haciendo un mal uso de los mismos. Estamos todas las secciones sindicales y sindicatos de acuerdo en que tenemos un problema con este tema. Lo que CGT no apoyó y estuvo en contra, es en dar apoyo explícito a una persona de la dirección que, no podemos obviarlo, tiene el pasado que tiene sabido

COMITÉ EMPRESA METRO

por todos y todas. Para nosotros, eso sí era posicionarse y por eso no lo veíamos y así lo dijimos. Coincidimos con lo manifestado por UGT que actualmente hay un problema real con los protocolos y habría que buscar solución.

SO- agradecemos las palabras de CGT porque creemos que es el camino. Una cosa se defiende o no, pero no a medio gas. No se trata de defender a la persona, si no lo que se le ha hecho a una persona de forma totalmente ilegal a través del Palte. Las críticas y mala prensa nos la hemos tragado los sindicatos que hemos intentado sacar esto adelante y hemos sentido las puñaladas y comentarios en asambleas sin venir a cuento. Esto no se trata de posicionamiento, si no que sea una empresa ética, moral y justa. Los sindicatos que anteriormente no lo veíais, ahora lo estáis viendo. El Plan de Igualdad será difícil de firmar, porque existe un código ético y la persona que lo dirige.

CCOO- no se puede hablar de tender puentes y atizar a la vez. No se trata de posicionarnos o no a favor de una persona o otra, por no haber apoyado un escrito y se nos acusó de eso, a veces los escritos no salen por unanimidad y ese no salió porque no se nos permitió hacer ciertas aportaciones, y hay que gestionar las frustraciones como es debido y no contando cosas que no son. Se trata de los protocolos de acoso y ya se dijo de subsanarlo. No es del todo correcto lo que dice CPTC, porque el correo iba dirigido a una persona y no sabemos cómo ha acabado en sede judicial y además lo tiene CPTC. Ya vemos que no todos los sindicatos están por tender puentes. Debemos buscar una solución alternativa para no pasar por el canal ético para poder proteger a los y las trabajadoras de metro, y si hace falta externa totalmente...

CIM- tenemos un grave problema sobre la utilización de los protocolos, pero hace un tiempo no se veía de la misma manera y algunos consideraban que no estaba mal. Cuando se decidió parar y salir de las comisiones de acoso, al día siguiente CCOO ya quería seguir adelante argumentando que igual se cambiaba la empresa externa que hacía la investigación, como si el problema fuera solo la empresa externa y no quien manipula dichas comisiones. Se eliminó una frase del protocolo, que luego volvió a aparecer donde se decía que debíamos validar el informe final y tener acceso a toda la información. El problema es que mientras sigan las personas que hay en la alta Dirección, lo van a intentar retorcer todo a su antojo.

CPTC- Lo relevante no es si CPTC ha tenido o no acceso a esos correos electrónicos. Lo verdaderamente relevante es que esos correos existen y que la alta dirección investigada penalmente por presunto acoso laboral considera que respaldan su posición hasta el punto de incorporarlos al procedimiento judicial. Sobre el tema de la denuncia a través del canal ético y la investigación, sinceramente, no pensábamos que sacar este tema de manera informativa, acabara en un debate de si volvemos o no a las comisiones de acoso, porque eso es lo que está pasando aquí ahora mismo. Pero no nos sorprende que algunas organizaciones sindicales estén aprovechando esta situación para plantear, de una forma más o menos sutil, volver a unos protocolos cuya gestión sigue en manos de la misma alta dirección que ha engañado y manipulado al Comité de empresa ya desde el inicio de la negociación. Volver sería blanquear su actuación y CPTC no vamos a contribuir a eso ni vamos a actuar como si no hubiera pasado nada. Conviene recordar que el Comité de Empresa acordó por unanimidad dejar de participar en los protocolos de acoso precisamente por la pérdida absoluta de confianza en la forma en que estaban siendo gestionados. Si alguna organización sindical ha cambiado de criterio, lo legítimo es que lo manifieste abiertamente para que el Comité pueda saberlo.

Estamos de acuerdo con CCOO en que el problema es la alta dirección. Precisamente esa alta dirección a la que ayudan los correos de CCOO y que los ha aportado como prueba en un procedimiento penal. También hay que recordar que el mismo día en que este Comité acordó por unanimidad dejar de participar en los protocolos de acoso, CCOO remitió un correo electrónico planteando asistir igualmente a la reunión prevista para el día siguiente al considerar que aquella situación podía reconducirse, afirmando que el único problema era GESEME. No hablamos de interpretaciones ni de frustraciones; hablamos de hechos que constan por escrito.

El problema no es el protocolo, sino quién lo gestiona. Hemos exigido sus ceses reiteradamente, y CPTC seguimos exigiéndolos.

Desde CPTC seguiremos defendiendo lo que consideramos justo, aunque ello genere críticas o comentarios despectivos por parte de alguna sección sindical. Nos da exactamente igual. Lo hemos hecho hasta ahora y lo seguiremos haciendo. Y, por coherencia con la posición que hemos mantenido desde el primer día, dejamos claro que CPTC no va a ir ni a la vuelta de la esquina con esta alta dirección

UGT- como muy bien se está diciendo, el problema no es cómo están redactados los protocolos, sino las personas de la alta Dirección que los utilizan a su antojo.

COMITÉ EMPRESA METRO

CCOO- no estamos diciendo de volver a las comisiones. GESEME en su momento fue un problema. Buscamos una alternativa para salvaguardar a los trabajadores. No tenemos la solución, pero debemos buscarla como Comité.

CGT- en su momento recibimos el correo de una persona que había venido al pleno a explicar una situación que había vivido y le contestamos que no estábamos de acuerdo con que el escrito se centrara en una persona y que el comité se posicionara cuando era un tema que estaba judicializado, que así lo

habíamos manifestado en el pleno. CGT va a contestar y actuar siempre como cree que tiene que hacerlo, que luego haya críticas por parte de otros sindicatos o el uso que se le dé por una parte de la dirección es algo que no podemos controlar. No nos negamos a tener toda la información necesaria, pero como se suele decir, el demonio no da información sin intención de manipular. Tampoco es nuestra intención tener toda la información confidencial. No podemos estar de acuerdo en que para denunciar el mal uso de los protocolos por parte de la dirección se debe defender a cualquier persona, hay personas que no merecen una defensa. Hemos empezado este tema hablando de la afectación a un grupo de personas trabajadoras y agradecemos que se traiga este tema, pero siempre se intenta girar el tema a defender a una directiva. Haciendo un reducio a Hitler, sería como si tuviéramos que defender a Himmler. Y no, no estaríamos ahí. Se nos pide que digamos que tal persona es una santa y no lo haremos, porque no es una santa.

CIM- Entendemos que siempre hay que tener toda la máxima información posible y luego sacar las debidas conclusiones analizando y pensando en cada situación. La persona que más información sacó de la brecha, está tranquila en su puesto de trabajo. Todo el mundo debe tener derecho a que se cumpla con los protocolos y no se hizo así. El compañero de CGT Bus no mintió en nada de lo que dijo, respecto a lo que hemos podido comprobar.

CGT- el debate debe quedar en la problemática actual que ha plasmado CPTC y se debe buscar una solución para que esto no siga pasando de futuro. Eso es lo que nos debe preocupar.

SU- en la última información de la permanente se anexo el borrador de acuerdo de electromecánicos. Si no hay inconveniente por ningún sindicato, se puede comunicar que estamos en disposición de firmarlo.

3. Varios

UGT- queremos informar al Comité que el miércoles asistimos como interesados, pero no solicitantes al TLC.

CGT- hemos recibido la diligencia y hemos visto que queda archivado porque la Empresa no reconoce el TLC.

Finaliza el pleno del cual como secretario extiende esta acta.