



Servei de Relacions Col·lectives
 Ref.: V-94/05

Empresa: FC METROPOLITÀ DE BARCELONA, SA

ASSISTENTS:

Per part de la Direcció General de Relacions Laborals:

Sr. Àngels Cuadrada Basquens

Per part de la representació dels treballadors:

CIM

Sr. David Vázquez Bersabé

DNI 43 529 356

Sr. Pedro Moyano Abad

DNI 37 647 665

UGT

Sra. Isabel Maria Camacho Lozano

DNI 43 5471 990

Sr. Víctor Manuel García Brugada

DNI 36 576 371

Sr. Carlos González Quirós

DNI 46 594 675

CPT

Sr. Juan Vicente Cerezo Sánchez

DNI 37 719 739

Sr. Julián Campillo Zafrilla

DNI 04 544 074

CCOO

Sr. Manuel González Cano

DNI 26 170 452

Sr. Manuel Ignacio Pérez Freire

DNI 34 913 973

Sra. Leticia Martínez García

DNI 44 185 688

SU

Sr. Valentí Rasa Solé

DNI 36 960 147

Sr. Salvador Moráguez Silva

DNI 38 399 684

Sr. Jesús Gutiérrez Carballo

DNI 38 402 782

Per part de la representació de l'empresa:

Sr. Jordi Maset Blanch

DNI 38 769 199

Sr. Josep Blasco Serrat

DNI 36 550 731

Sr. Sebastià Buenestado Caballero

DNI 35 013 243

Sr. Alejandro Egea Miguel

DNI 36 564 464

ACTA

A la ciutat de Barcelona, en la seu de la DGRL, quan són les 11:00 hores del dia 13 de desembre de 2005, es reuneixen, prèvia convocatòria, les parts ressenyades al marge, per tal de tractar de la problemàtica que ha originat la convocatòria de vaga (RE de 16 de novembre de 2004) a l'empresa FC METROPOLITÀ DE BARCELONA, SA, que està prevista pels dies 16, 23 i 30 de desembre de 2005, iniciant-se a les 22 hores dels dies 15, 22 i 29 de desembre pel personal que presta els seus serveis en torn de nit, i que afecta a la totalitat de la plantilla.

Després d'un ampli canvi d'impressions la representació dels treballadors i de l'empresa arriben al següent acord:

"1.-En relación a los puntos:

A) Cobertura de estaciones y trenes

B) Desarrollo del Nuevo Modelo Organizativo (NMO)

I) Prueba piloto del nuevo modelo en Línea 2 y

K) Incumplimiento en la petición de suplencias de los trabajadores

Ambas partes acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

1.- La Representación de la Dirección (RD) se compromete durante la vigencia del Convenio Colectivo a realizar las contrataciones (sombras) necesarias para completar las reducciones de jornada. Antes de la finalización del Convenio, la Comisión Mixta y Paritaria analizará la conveniencia de continuar las contrataciones.

2.- La RD se compromete a efectuar las contrataciones necesarias para que la cobertura del servicio esté completa.

Así mismo se harán las contrataciones necesarias para que los descansos sean cubiertos en aquellas líneas donde el nuevo modelo organizativo (NMO) aún no esté implantado.

3.- Los servicios de Motorista Instructor serán cubiertos preferentemente por el personal adscrito a dicha categoría, respetando para ello escrupulosamente su orden de petición de servicios, suplencias, etc. y según el escalafón correspondiente. Si una vez asignados los servicios a toda la plantilla de Motoristas Instructores aún quedasen servicios de esta categoría por cubrir, éstos pasarán a ser desarrollados por los AAC's, respetando para ello los acuerdos correspondientes al respecto.

4.- En la línea de reducir al máximo la movilidad de los AAC en esta fase de transición hasta la implantación del NMO en su respectiva Línea, ambas partes acuerdan la aplicación de los criterios de asignación de actividades en línea con lo acordado y publicado en el Aviso 5/05 y posteriores Complementos de Cuadro que lo han desarrollado.

5.- La RD se compromete a realizar el correspondiente proceso de asignación con motivo de la incorporación de cada una de las Gerencias al NMO (y que para el año 2006 se prevé marzo: L5, y octubre: L3) con la correspondiente reordenación de las actividades.

6.- A partir de la puesta en marcha del NMO en la Gerencia de L5, las estaciones se asignarán a las Gerencias respondiendo al criterio de la Línea natural.

7.- Se creará una Comisión de seguimiento de la implantación del NMO, con representación de la RD y de cada uno de los sindicatos firmantes; para continuar desarrollando los criterios trabajados conjuntamente en las reuniones conocidas coloquialmente de "Mundet".

8.- La RD se compromete a adecuar los descansos del personal de cierre de la Gerencia de L2 de manera que puedan realizarlo en la franja horaria más adecuada, dependiendo de la estación en que desempeñen su actividad.

9.- Al personal adscrito a la Gerencia de L2 se les facilitará un "PIE" o "Agenda" como al resto del personal de Metro.

2.- En cuanto al punto

C) Articulación de la aplicación de la nueva categoría de CTO

Tras el proceso de negociación realizado durante los meses de julio, septiembre y octubre pasados, la RD manifiesta su voluntad, que se acepta por la RT, de retomar la oferta presentada en su día a la Comisión Mixta y Paritaria en el sentido de realizar un abono de 200,- euros anuales a cada CTO, por cada uno de los años 2005, 2006 y 2007 (es decir, en los años que restan de vigencia del actual Convenio colectivo).



Esta compensación económica, acotada en el tiempo, deviene de la voluntad de retribuir al citado colectivo por la especial dedicación derivada de la puesta en marcha del NMO en las Gerencias de la Operación, así como por el esfuerzo formativo que realizan, y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18 y 30 del vigente convenio colectivo.

3.- En cuanto al punto

D) Nueva regulación de puestos de trabajo alternativos

El art. 43 del vigente convenio colectivo firmado el pasado 8 de noviembre de 2004, fija que "la CMyP desarrollará una nueva regulación sobre esta materia y determinará el inventario global de puestos debiendo haber finalizado los trabajos a 31/12 /04".

Asimismo, el citado artículo establece también que en cualquier caso, y hasta la nueva regulación se mantendría la normativa existente.

En este sentido, no habiendo sido tratado dicho punto hasta la fecha en el seno de la Comisión Mixta y Paritaria, ambas partes acuerdan iniciar la negociación de forma inmediata con el compromiso de finalizar la misma el 31 de marzo de 2006.

4.- En cuanto al punto

E) Seguridad de trabajadores y pasaje

El art. 30 del vigente convenio colectivo dispone que "durante la implantación del NMO se mantendrán las actuales cabinas del Jefe de Estación, las cuales se irán adaptando progresivamente a un modelo de Centro de Control de la Estación similar a las actualmente existentes en L11. Los AAC deberán simultanear su presencia en dicha cabina con la correspondiente presencia física en la estación fuera de la cabina, para lo cual, se establecerán franjas horarias".

En esta línea y con el objetivo de garantizar al máximo su participación, la RD se compromete, aceptándose por la RT, a:

- Entregar el informe de propuestas sobre materia de seguridad elaborado por la UITP y la Comisión Europea, referidas al transporte público, a los sindicatos firmantes
- Para incrementar la sensación de seguridad la empresa continuará con su programa de introducir nuevos elementos tecnológicos como instalación de alarmas en puntos específicos, incrementar el número de cámaras de TV/Video, priorización de las comunicaciones, etc. que serán tratados en la Comisión Mixta y Paritaria.
- La RD se compromete a solicitar ante la Jefatura de los Mossos d'Esquadra una reunión conjunta con la RT firmante para abordar las problemáticas específicas que en materia de seguridad se producen en el entorno de Metro.

5.- En cuanto al punto

F) Contenido funcional de la categoría de ACI

El art. 22 del vigente convenio colectivo establece que "a partir de la firma del convenio, la Comisión Mixta y Paritaria analizará el contenido funcional de este puesto de trabajo, proponiendo la negociación de otros elementos de mejora para el desarrollo del mismo."

Generalitat de Catalunya
 Departament de Treball i Indústria,
 Direcció General de Relacions Laborals



Dicho análisis se ha iniciado en el seno de la CMyP en sendas ocasiones en el transcurso de los últimos meses, sin que aún haya finalizado el mismo.

Se acuerda por ambas partes retomar dicho análisis, finalizando antes del 31 de marzo de 2006.

6.- En cuanto al punto

G) Articulación de las actividades de formación para los módulos formativos de los operarios de mantenimiento del Servicio de Material Móvil e Infraestructuras

La representación de la empresa, propone retomar lo tratado en anteriores reuniones de la Comisión Mixta y Paritaria.

En este sentido, reitera su voluntad de que para el personal de nuevo ingreso a partir de la firma del vigente convenio colectivo, la formación básica necesaria para la consolidación de los módulos formativos de Material Móvil e Infraestructuras, se desarrollaran a lo largo de dos años.

La RD se compromete a impartir la formación en los plazos acordados. En el caso de que transcurrido el periodo de dos años (los plazos serán de dos años a contar desde la fecha de hoy para el personal incorporado a la empresa con posterioridad a la firma del convenio y desde la fecha de su ingreso para todas aquellas incorporaciones posteriores a la fecha del presente acuerdo), el trabajador no haya recibido la formación por causa imputable a la Dirección de la empresa, éste tendrá derecho a recibir la retribución salarial correspondiente al total de módulos formativos previstos en el Convenio Colectivo. Si el trabajador no ha recibido la formación por causas imputables al mismo (enfermedad, accidente, falta de disponibilidad o de interés, etc.), no tendrá derecho a percibir la correspondiente retribución. En los casos en que no sea imputable a la Dirección de la empresa o al trabajador, se tratarán en el seno de la Comisión Mixta y Paritaria.

Ambas partes acuerdan que se convalide, a partir del mes siguiente en que hayan superado o superen el periodo de prueba que se derive del contrato de trabajo, dos módulos formativos en el caso de los operarios de mantenimiento de Material Móvil y de un módulo formativo para los operarios de mantenimiento de Instalaciones Fijas/Infraestructuras, entendiéndose para ello que han superado el examen de ingreso y han acreditado conocimientos suficientes de su especialidad, con el compromiso mutuo de que el contenido de la citada formación de estos módulos formativos convalidados se superarán en los 6 meses siguientes a su concesión.

La formación para la consolidación de los mencionados módulos será a cargo de la empresa, dentro de la jornada o en sustitución de la misma.

7.- En cuanto al punto

H) Jornada de trabajo del personal contratado para la cobertura de las bajas producidas por el personal que se acoge a la Jubilación parcial

En la Operación, la practica totalidad de jubilaciones parciales se está realizando a razón del 85% del tiempo de trabajo.

Ello comporta, por imperativo legal, la contratación de empleados que, a su vez, tienen establecida una jornada anual del 85% respecto a la jornada anual pactada en el vigente Convenio Colectivo.



La duración de esta jornada no se ajusta a ninguno de los turnos de trabajo establecidos en los calendarios de la Compañía, provocando desajustes para el total cumplimiento de la misma.

A la vista de ello, ambas partes acuerdan que los empleados contratados para sustituir las jubilaciones parciales conozcan con suficiente anticipación cuales serán sus días de trabajo así como cuáles serán sus días de descanso.

Para ello se acuerdan los siguientes criterios de recuperación del tiempo de trabajo contratado en exceso por el citado imperativo legal:

- Este personal trabajará a tiempo parcial.
- Durante el periodo estival (periodo en el que se concentran las vacaciones de todo el personal), trabajará a tiempo completo, en los dos meses que le corresponda prestar servicio.
- Para ello, se articulará un sistema para que puedan escoger turno de trabajo, de manera preferente a los empleados que sean contratados para trabajar en verano.
- El resto de exceso de horas se recuperarán mediante un sistema, a acordar en el plazo de un mes, basado en los siguientes parámetros:
 - Los trabajadores tendrán conocimiento trimestralmente de los días en que se deberán recuperar las horas.
 - Escrupuloso respeto de las 12 horas de descanso entre jornadas.
 - Asignación y respeto del periodo de vacaciones.
 - Asignación y respeto de los RJ's. (Miniperiodo).
 - La devolución de las horas se efectuará en los días de trabajo previstos en el calendario laboral, respetando su letra de fiesta anual.
 - No se superarán bajo ningún concepto las 9 horas de trabajo diario.
 - Información mensual de la jornada trabajada.

8.- En cuanto al punto

L) Reciprocidad de pases con la ATM

La RD manifiesta su voluntad de volver a consultar a la ATM sobre la conveniencia de establecer mecanismos de reciprocidad en los pases de transporte gratuito para familiares y jubilados con el resto de las empresas operadoras, en el marco del sistema integrado de tarifas; de lo que facilitará copia a la RT firmante."

Acabant l'acte AMB EL RESULTAT D'ACORD quant al fons de la qüestió i quedant, per tant, desconvocada la present vaga.

En prova de conformitat, les parts signen l'Acta, amb el representant de l'Administració, quan són les 10:00 hores del dia i del lloc indicats al començament.