



PROPOSTA FINAL

XXVII CONVENI COL·LECTIU FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA

CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit personal

Les normes contingudes en aquest conveni col·lectiu seran d'aplicació a totes les persones treballadores de la plantilla de l'empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA.

Article 2. Àmbit temporal

La vigència del present conveni col·lectiu serà de 5 anys a comptar de l'1 de gener de 2023 i, per tant, fins al 31 de desembre de 2027, a excepció de les clàusules o articles respecte dels quals s'estipuli una vigència específica, i a excepció de l'incompliment dels compromisos assumits per les parts signants del present Conveni a l'article 12.

Article 3. Pròrroga

El conveni s'entendrà prorrogat automàticament si no hi hagués denúncia expressa d'aquest. Denunciat el conveni, i fins a la signatura del següent, aquest continuarà vigent.

Article 4. Denúncia

La denúncia del conveni haurà de fer-se amb una antelació mínima de 3 mesos abans de la seva finalització o pròrroga en curs, mitjançant escrit remès per qualsevol de les parts signants a l'altra, en els terminis i les formes legalment previstes.

Article 5. Vinculació o respecte a la totalitat

El que es pacta en aquest conveni forma un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació serà considerat globalment, havent-se de renegociar en la seva totalitat en cas de ser modificat en tot o en part per la jurisdicció competent.

Article 6. Dret supletori

Les condicions organitzatives, econòmiques i de qualsevol altre tipus establertes en aquest Conveni, substitueixen les vigents fins ara en les matèries aquí pactades. Sobre el que no s'hagi previst en el mateix, s'estarà al que es va acordar per l'empresa i els treballadors en anteriors convenis col·lectius (estatutaris i extraestatutaris, sense perjudici que mantinguin la seva respectiva natura jurídica), laude de 1979, arbitratge de 1981, reglamentació de treball i reglament de règim interior, en la mesura que continuïn vigents i, si no n'hi ha, a la normativa general i sectorial que resulti aplicable a l'empresa. Pel que fa a les mesures de Seguretat Social, la signatura del present Conveni no implica, ni per part de l'empresa ni d'aquells treballadors/es no adherits a la totalitat del XXI Conveni col·lectiu extraestatutari ni al pla de pensions vigent a Metro, renúncia a la defensa dels criteris que s'han vingut mantenint sobre



les conseqüències de la integració en el règim general de la Seguretat Social, en la mesura en què estiguin en tràmit les causes judicials pendents.

Article 7. Garanties laborals

A la signatura del present Conveni Col·lectiu i durant la seva vigència, l'empresa es compromet i obliga a garantir el drets de les persones treballadores d'acord amb els Convenis Col·lectius, pactes, Laudes i normativa d'aplicació, inclòs l'article 12 "canvis organitzatius" del XXVI Conveni Col·lectiu.

Així mateix, durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, i fins la signatura del següent conveni col·lectiu, l'empresa es compromet i obliga a garantir els drets i millores per les persones treballadores que puguin ésser reconeguts per disposicions legals.

CAPÍTOL 2. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 8. Caràcter dels increments pactats

Els increments retributius pactats en el present Conveni, seran acumulatius, encara que no absorbibles ni compensables, de forma que l'increment pactat per a l'any precedent s'inclougui com a base per a calcular l'increment de l'any posterior, excepte en aquells apartats on s'indiqui el contrari.

Article 9. Incrementos Salarials.

S'acorda que per als anys de vigència del Conveni els increments seran els màxims que prevegi la Llei de Pressupostos de l'Estat:

- Per a l'any 2023, la revalorització serà la corresponent al 2'5% de la massa salarial del 2022.

Si la suma de l'IPCA de l'any 2022 i de l'IPCA avançat del mes de setembre del 2023 és superior al 6%, s'aplicarà un increment retributiu addicional màxim del 0,5%.

Si l'increment del PIB nominal iguala o supera l'estimat pel Govern en el quadre macroeconòmic que acompanya l'elaboració de la Llei de pressupostos, s'aplicarà un augment retributiu complementari del 0,5%.

Aquests increments s'aplicaran de manera lineal al sou base amb la corresponent repercussió en l'antiguitat, i quedaran els nous imports reflectits en taules.

- Per als anys següents de vigència del conveni els increments seran els màxims que prevegi la Llei de Pressupostos de l'Estat, revisant els imports de conceptes salarials com plus festiu, plus festiu especial i nocturnitat entre d'altres. En el cas de que no



s'estableixi legalment un increment màxim, es pactarà l'increment corresponent a cada exercici i la seva aplicació.

Article 10. Prima de productivitat.

Durant la vigència del present conveni es crea un sistema de productivitat que permet la percepció d'una prima de caràcter variable per un import màxim de 650€ anuals, ateses les condicions de compliment d'objectius, en els termes i condicions que s'estableixin en el contracte programa, i forma de mesurament d'aquests, així com els criteris d'abonament que s'assenyalen a continuació:

a) Cada objectiu tindrà una ponderació del 50% per a aconseguir la percepció de la totalitat de la prima:

- 50% de la prima: l'increment de validacions de persones usuàries anual, segons el següent:
 - Per a 2023: en comparació amb la mitjana de validacions dels 2 anys anteriors.
 - Per a la resta d'anys de vigència de la prima: en comparació amb la mitjana de validacions des de 2020 fins a l'any anterior al de meritació.
- 50% de la prima: l'índex de satisfacció global de les persones usuàries, que haurà de ser igual o superior a 7. Per sota d'aquesta puntuació no es considerarà acomplert aquest objectiu.

b) El sistema de productivitat s'aplicarà a tota la plantilla inclosa dins de l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu.

c) El criteri d'abonament serà:

- Pagament únic al mes d'octubre. Excepcionalment, per a l'any 2023, es pagarà a compte l'import íntegre de la prima de productivitat de 650€ en pagament únic a la nòmina del mes de febrer.
- S'abonarà a tot el personal que hagi treballat l'any en el que s'efectua el pagament, proporcionalment al temps de contracte i a la jornada contractada.
- Tots els pagaments a compte hauran de regularitzar-se amb el tancament definitiu de la consecució dels objectius assenyalats.

Article 11. Prima específica de productivitat per l'evolució digital.

Durant la vigència del conveni s'estableix una prima específica per l'increment de la productivitat que genera l'evolució tecnològica i digital a l'adaptació dels sistemes dels diferents departaments i àrees de l'empresa.



Aquesta prima tindrà com a unitat de mesura l'índex de qualitat tècnic de la xarxa de metro (IQT). Entre altres, les eines i els sistemes que permeten la millora de l'índex de qualitat tècnic són:

- T-Mobilitat: Estalvi en despesa de material fungible al sistema de ticketing des del primer any.
- Smart Motors: Implantació total de l'aplicació per a la millora de la disponibilitat dels sistemes per a la disminució de les incidències anuals.
- Mobilizer: Implantació definitiva de l'aplicació que permet optimitzar el registre d'activitats diàries de manteniment i control de l'estoc utilitzat.
- Nous trens: La posada en marxa dels nous trens redundarà en estalvi d'energia i augment de fiabilitat del material rodant amb clar impacte a l'IQT.
- Smartphones: Reducció del temps de gestió d'incidències i disminució de l'afectació de les mateixes.

Aquesta prima s'abonarà a tot el personal que hagi treballat l'any en el que s'efectua el pagament, proporcionalment al temps de contracte i a la jornada contractada.

La prima s'estableix en 500€ que s'abonaran anualment a la nòmina del mes de novembre, si l'IQT de l'any és igual o superior al 7,5.

CAPÍTOL 3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 12. Classificació Professional

Durant els exercicis 2023 i 2024 les parts signants es comprometen a dur a terme una revisió del sistema de classificació professional en què s'enquadren les persones treballadores.

- A aquest efecte, s'acorda que es reunirà la Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni, a fi de revisar les categories actuals de FMB, atesa la necessitat d'actualització de les descripcions de lloc de treball, en compliment de l'article 22 del *Reial Decret 2/2015, de 23 d'octubre de l'Estatut dels Treballadors*, així com de la seva revisió amb perspectiva de gènere a l'empara del *Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes*.
- La Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni desenvoluparà el present article i elevarà els resultats a la comissió Negociadora de Conveni Col·lectiu.
- L'anàlisi tindrà per objecte l'actualització i el reconeixement de les funcions realment exercides en cada lloc de treball i no reconegudes ni recollides a les DLLT. La responsabilitat legal/penal serà part de la valoració amb el seu reconeixement salarial.



- L'enquadrament en els grups professionals no comportarà en cap cas una reducció salarial ni establirà una doble escala salarial dins el mateix lloc de treball.
- Durant el mes següent a la signatura del present conveni, la Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni començarà les seves tasques analitzant, dintre de cada àrea, en primer terme els llocs de treball base .

Les parts signants podran denunciar anticipadament el Conveni Col·lectiu 3 mesos abans de l'inici del tercer any de vigència, atès que aquest article és un dels aspectes determinants del present conveni, en el supòsit que la Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni no hagués pogut abordar els aspectes previstos a l'apartat anterior en un termini de 24 mesos a partir de la signatura del present Conveni.

En aquest supòsit, i com a màxim en el termini d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es constituirà la comissió negociadora a fi de procedir a la re-negociació del conveni en la seva integritat, atesa la vinculació a la totalitat.

CAPÍTOL 3. ORGANITZACIÓ I TEMPS DE TREBALL

Article 13. Jornada anual

En la línia de l'Acord Marc per a una Administració per al segle XXI, les parts signants compromeses amb el desenvolupament d'importants objectius socials com el foment de l'ocupació, la modernització de les estructures i el rejuveniment de la plantilla, a partir de la signatura del present conveni, en Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni, procediran a l'anàlisi necessari per a la implementació gradual d'una jornada laboral de 35 hores setmanals, com una de les mesures per assolir aquests objectius.

Les conclusions d'aquesta Comissió Mixta i Paritària s'elevaran a la Comissió Negociadora.

Amb aquesta finalitat s'estableixen les següents reduccions de jornada anual:

- Per al 2023 1RJ: la jornada anual serà de 1650 hores.
- Per al 2024 1RJ: la jornada anual serà de 1642 hores.
- Per al 2025 1RJ: la jornada anual serà de 1634 hores.
- Per al 2026 1RJ: la jornada anual serà de 1626 hores.
- Per al 2027 1RJ: la jornada anual serà de 1618 hores.

Des de la signatura del conveni es treballarà perquè durant el quart any de vigència sigui possible el desenvolupament de les condicions que permetin la implementació definitiva de la jornada de 35 hores, així com la manera en la que aquesta es durà a terme.

Article 14. Pacte Euro

Es modifica el Pacte Euro de 27 de desembre de 2017 en els següents termes:

L'excés d'hores realitzades (còmput positiu) es compensaran mitjançant temps de descans dintre dels 4 mesos següents a la seva realització.

Les hores no realitzades (còmput negatiu) es recuperaran com a màxim dins les dues setmanes següents.

Article 15. Teletreball

1. Àmbit d'aplicació

Es reconeix el treball a distància en la modalitat de teletreball com una forma innovadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avenç de les noves tecnologies, que permet la realització de l'activitat laboral al domicili de la persona treballadora o al lloc elegit per aquesta, durant tota la seva jornada, d'acord amb el règim establert al punt 4, i que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació, i és aplicable en allò no previst al present article el que disposa l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

L'empresa ha de determinar anualment, i ha d'informar les i els representants legals de les persones treballadores, dels llocs de treball en què es pot aplicar la modalitat de teletreball establerta en aquest article, dins de les facultats d'organització i direcció de l'activitat.

2. Formalització

El teletreball és voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa.

El desenvolupament de la prestació de serveis en teletreball es formalitzarà mitjançant un acord entre l'Empresa i la persona treballadora en els termes previstos en un document explícit.

3. Durada de l'acord i reversibilitat

Un cop validada la sol·licitud de teletreball per l'empresa, el sistema de teletreball entrarà en vigor a la data d'inici que figuri a l'acord individual de teletreball i tindrà una durada màxima d'1 any renovable anualment.

Qualsevol de les parts pot denunciar l'acord de teletreball, durant qualsevol moment de la seva vigència, comunicant-ho a l'altra part per escrit amb almenys 30 dies de preavís, llevat de necessitat urgent i imprevista justificada. Transcorregut aquest termini de preavís, l'acord de teletreball es considerarà conclòs i el treballador o treballadora tornarà a prestar serveis de forma presencial al centre de treball de l'empresa.

En cap cas s'entendrà que, el fet de començar a teletreballar o tornar a prestar serveis de forma presencial, implica una modificació substancial de les condicions de treball per al treballador/a, en formar part del contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball de l'empleat/ada.

La denúncia i la conclusió de l'acord de teletreball no comporta el dret a rebre cap compensació o indemnització entre les parts.

4. Règim de teletreball

Per al personal susceptible de teletreballar s'estableix el següent model:

- En setmanes alternes, 2 dies de teletreball per una setmana i 1 dia de teletreball per la setmana següent. El gaudi es regula de la següent forma: 1 dia de teletreball, es fixarà prèviament amb la direcció corresponent i sempre serà el mateix dia, i el segon dia adicional en setmanes alternes, planificat de manera mensual.

En tots els casos, la determinació dels dies i les hores de presència obligatòria a l'oficina, així com l'elecció dels dies de teletreball i la forma concreta en què es distribuiran les hores de teletreball, haurà de quedar calendaritzada a l'eina de l'empresa i el seu establiment requerirà acord amb la persona responsable corresponent, tenint en compte els límits màxims esmentats anteriorment. La persona responsable consensuarà i aprovarà aquests dies i assegurarà que l'equip tingui la presència necessària per al negoci i el seu funcionament, respectant sempre el marc general del teletreball.

No obstant, els 2 dies de teletreball, quan corresponguin, no podran ser assignats dilluns juntament amb divendres.

L'empresa es reserva el dret de poder establir un dia de teletreball fix a la setmana per a tots els treballadors/es subjectes a la modalitat de teletreball, depenent del funcionament del sistema.

En aquells supòsits en què la persona treballadora hagi sol·licitat un permís per malaltia greu d'un familiar fins al 2on per consanguinitat o afinitat, així com en el cas de treballadors/ores reincorporats/des de baixes derivades de malalties d'immunodeficiència o càncer amb tractament, poden sol·licitar el dia adicional complet setmanal en règim de teletreball, sotmès a l'aprovació expressa de l'empresa.

L'empresa també estudiarà un dia adicional de teletreball per a supòsits de malalties greus del treballador/a diferents dels anteriors.

De manera anual i a la Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni les parts es reuniran per a valorar l'evolució de la nova modalitat de teletreball.

5. Condicions laborals

Durant tot el temps que s'estigui teletreballant, el/la treballador/a complirà la jornada ordinària de treball. Així mateix, se seguirà el procediment ordinari per a la fixació de vacances i es reportaran totes les absències que es produeixin.

La concreció dels dies de teletreball s'establirà en l'acord individual de teletreball, previ acord amb la persona responsable corresponent, tenint en compte l'organització i les necessitats del departament en conjunt.



Les persones que teletreballin tindran dret a la dotació, per part de l'Empresa, de les eines i els programes informàtics que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional. El manteniment de l'equip serà a càrrec del servei de suport tècnic de FMB.

La persona treballadora haurà d'utilitzar de manera correcta i adequada les eines de treball facilitades per l'empresa i acceptar-ne les polítiques d'ús.

Adicionalment a la dotació de mitjans, en concepte de «compensació treball a distància» al personal que teletreballi se'ls mantindrà tots els conceptes retribuïts sense ocasionar minva salarial. S'entendrà que el no minvament salarial compensa la persona treballadora per tots els conceptes vinculats al desenvolupament de treball a distància (subministraments energètics, aigua, manutenció, connexions a internet, utilització d'espais o mobiliari, etc.).

6. Lloc de realització del teletreball

El teletreball es realitzarà des d'un lloc informat pel treballador/a a l'acord de teletreball. Per a la modificació del lloc de treball inicialment designat a l'acord individual de treball a distància caldrà l'acord exprés d'empresa i persona treballadora.

El servei de prevenció de riscos laborals informará als/les treballadors/es sobre els requisits a complir. Quan es requereixi visita per part de la persona competent en matèria preventiva al lloc on es desenvolupa el treball a distància, es requerirà el permís del teletreballador/a i s'informarà a la Representació de les Persones Treballadores. Si no es concedeix aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa es durà a terme sobre la base de la determinació dels riscos que es derivi de la informació recollida de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

CAPÍTOL 4. POLÍTICA SOCIAL

Article 16. Jubilació parcial

Es manté la jubilació parcial per a l'any 2023 en les mateixes condicions i termes de contractació que s'han vingut aplicant des de la pròrroga del conveni col·lectiu 2020-2022.

Durant l'any 2023, s'acordarà el sistema de jubilació parcial per als següents anys de vigència del conveni.

Article 17. Millora de la jubilació parcial

S'estableix una millora de la jubilació parcial per al cas de compactació de la totalitat dels dies a treballar en règim de jubilació parcial, consistent en una bossa d'hores de 3 dies per any complet de servei, entre els períodes d'1 de gener de 2004, inici de la implementació de la jubilació parcial a FMB, a 31 de desembre de 2022.

El gaudi d'aquests dies s'haurà de fer de forma única i consecutiva a la finalització del període de compactació.



Article 18. FAS

Durant la vigència del Conveni Col·lectiu l'import destinat al FAS es veurà incrementat en un total de 25.000€ de la següent manera:

- Per al 2023: 5.000€.
- Per al 2024: 5.000€.
- Per al 2025: 5.000€.
- Per al 2026: 5.000€.
- Per al 2027: 5.000€.

CAPÍTOL 5. COMISSIÓ MIXTA I PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ, APLICACIÓ I SEGUIMENT DEL CONVENI

Article 19. Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, aplicació i seguiment del Conveni

Es crea una Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, aplicació i seguiment del Conveni i altres funcions d'estudi i desenvolupament específicament previstes al present conveni.

1. Composició

Aquesta Comissió estarà integrada per 1 persona membre per cadascuna de les organitzacions sindicals que hagin signat el present Conveni i el mateix nombre de persones en representació de la direcció.

2. Reunions

Es reunirà a petició de qualsevol de les dues parts.

3. Actes de les reunions

D'aquestes reunions s'aixecarà un acta.
Els acords s'elevaran a la Comissió Negociadora per a la seva ratificació.

4. Reclamacions

Qualsevol possible reclamació referent a interpretació o aplicació d'aquest Conveni col·lectiu haurà de ser sotmesa a aquesta Comissió, que aixecarà l'acta corresponent com a via prèvia a la jurisdiccional i quedaran excloses d'aquest tràmit totes les reclamacions de caràcter individual.



Disposició Addicional Primera

Els acords assolits a la comissió de seguiment del pla d'igualtat s'incorporen al cos del present conveni, a tots els efectes, adjuntant-se com annexes:

- 21/06/22_ Acord nº1 CSPI_ Torns intermedis per conciliació de Material Mòbil.
- 21/06/22_ Acord nº2 CSPI_ Nou Torn de conciliació d'Auxiliar i Control d'Informació.
- 21/06/22_ Acord nº3 CSPI_ Acord que aplica AAC, MOTI, ACI, TOLA i CTO_ permís de naixement i cura.
- 30/09/22_ Acord nº4 CSPI_ Permisos en primer dia laborable.
- 30/09/22_ Acord nº5 CSPI_ Ampliació dels torns intermedis a Material Mòbil.
- 02/12/22_ Acord nº6 CSPI_ Permís acompanyament a tractaments oncològics

Disposició Addicional Segona

Els acords assolits entre el Comitè d'Empresa i la Direcció en data 9 de setembre de 2022 d'Electricistes Manteniment Subcentrals i 30 de setembre de 2022 de Baixa Tensió s'incorporen al cos del present conveni, a tots els efectes, adjuntant-se com annex.

Disposició Transitòria

Excepcionalment i atès que no ha finalitzat el procés de licitació del Rentat de Roba, s'estableix un abonament amb caràcter compensatori, temporal i no consolidable en taules salarials, pels costos derivats del rentat de roba, per un import de 1 € per dia efectivament treballat.

El període d'abonament serà del 1 de gener de 2023 i fins el dia anterior a la posada en marxa del servei de rentat de roba.

El contingut d'aquesta disposició transitòria només aplica al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del punt 5 de l'acord de 23/4/21 que rebrà aquest servei.