

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

**Dia:** 07 de febrer de 2023

**Lloc:** Guinardó

### Persones assistents

#### En representació de la direcció (en endavant, l'RD):

Esther Chamorro  
Jordi Rodríguez  
Antonio Pérez  
Jessica Outeiriño  
José Calvo

#### En representació de les persones treballadores (en endavant, l'RT):

Per CIM: Javier Sánchez, Aitor Domingo i Alberto Vázquez.  
Assessors/ores: Jordi Muñoz i Mónica Martínez.  
Per UGT: Sergio Hernández i Gabriel Benito.  
Assessors/ores: Jorge Gómez i Amada Álvarez.  
Per CGT: Aitor García i Antonio Ceballos.  
Assessors/ores: Antoni Edo i M<sup>a</sup> Cruz Álvarez.  
Per CCOO: Marc Giménez i Estela Capón.  
Assessors/ores: Mónica Benito.  
Per CPTC: Sara Ribas i Iván González.  
Assessors/ores: Martín Villanueva.  
Per SO: Ángel J. González.  
Assessors/ores: Rebeca García  
Per SU: Xus Carrasco.  
Assessors/ores: Mercedes Portolés i Vanesa Rodríguez.

**Secretari d'actes:** Jose Miguel Isidoro.

---

Com a qüestió prèvia, CIM manifesta que a la reunió d'avui hi assisteixen com a titulars Javier Sánchez i Rubén Álvarez.

Com a qüestió prèvia, CGT manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Antonio Ceballos.

Com a qüestió prèvia, CCOO manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Estela Capón.

Com a qüestió prèvia, CPTC manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Iván González.

Com a qüestió prèvia, SU manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Xus Carrasco.

L'RD inicia la reunió manifestant que en l'última reunió es va lliurar per part de l'RD una proposta final i que, després del referèndum celebrat el passat dia 2/2, sol·licita que se'n traslladi el resultat perquè consti en acta.

UGT manifesta que els resultats són els següents:

- Vots realitzats: 2415
- Vots a favor: 771
- Vots en contra: 1606

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

- Vots en blanc: 27
- Vots nuls: 11

L'RD manifesta que, tal com ja va indicar, retira la proposta que no ha estat acceptada per la plantilla i torna a reiterar que la via del diàleg i la negociació continua vigent i que es continuarà negociant. L'RD manté els dos punts de la seva plataforma vigents (Classificació professional i pas a grups professionals i un règim disciplinari acordat amb l'RT) i respecte de les 7 plataformes ja lliurades, sol·licita a l'RT que indiqui l'ordre de temes pel qual continuar la negociació.

UGT manifesta que annexarà l'acta dels resultats i recorda que només està firmada per 4 organitzacions sindicals que són les convocants del referèndum, i afegeix que ha estat el referèndum amb més participació en la història de FMB.

CIM manifesta que, com ja ha indicat en diverses ocasions l'assemblea general, és la manera que la plantilla va decidir per ser consultada i entén que és el sistema que s'ha d'utilitzar per consultar la plantilla. Davant del rebuig contundent de la proposta de conveni per part de la plantilla planteja reiniciar la negociació per tractar els punts de les diferents plataformes. Per començar, proposa que es tracti un punt que sol ser inici negociador, com és la vigència del conveni. Per a aquest punt indiquen que proposen 2 anys de conveni tal com indica la seva plataforma.

CCOO manifesta que no parlaran de la durada del conveni, ja que dependrà del contingut que hi hagi al document, però sí que volen tractar els increments salarials i sobre la seva plataforma. Encara que es va arribar a l'acord per totes les organitzacions sindicals per al 2023 que els increments siguin lineals, sol·liciten el càlcul dels plusos festius, plus festiu especial, nocturnitat per a totes les persones que compleixin l'article 36.1 de l'ET, la Mercè, Sant Joan i Cap d'Any, prima de conducció, polivalència ESEP i AAC, prima polivalència AAC i Funicular, penositat per al personal rentacotxes, prima de qualitat, prima tecnològica, prima de T-Mobilitat per a totes les categories afectades, prima de contramestres, tal i tots aquells conceptes econòmics com consta a la seva plataforma. Sobre la prima euro, que s'iguali en alça a tot el col·lectiu. Sol·licita que totes les dades es lliurin en una taula dinàmica que permeti comprovar l'impacte que té sobre la massa salarial.

L'RD pregunta si el que s'està sol·licitant és el càlcul de cada un d'aquests conceptes amb els imports sol·licitats a la seva plataforma i quin impacte tenen sobre l'increment de la massa salarial respecte de l'increment màxim que estableix l'LGPE.

CCOO respon que sí.

CGT manifesta que un dels desavantatges del referèndum és que no es coneix l'opinió del que la plantilla concretament pensa. A la majoria de la plantilla no li sembla una proposta acceptable, però desconeixen què és el que els sembla correcte o què no, en una assemblea s'obté aquesta informació. Interpretar que la plantilla no vol increments lineals és molt interpretar. Per a CGT, és evident que hi ha d'haver increment en plusos i que hi ha manera que això es pugui fer sense que afecti l'increment lineal de tota la plantilla, i així mantenir el poder adquisitiu. Una fórmula seria l'increment de l'any 2024 de l'LGPE, que està establert en un 2 %, dedicar-lo als plusos i tot l'IPC del 2024 aplicar-lo en la prima de PRL, és a dir, IPC+2 %, fet que permet la recuperació del poder adquisitiu. Un dels problemes que ha vist la plantilla és que es deixava tot per més endavant: grups professionals, reducció de jornada, etc. Es poden interpretar els resultats, però,

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

evidentment, hi havia desconfiança en el que podria succeir en 5 anys i a deixar-ho tot per més endavant. Les assemblees són els llocs on s'han de prendre les decisions, l'ús de les eines que dona la negociació col·lectiva és responsabilitat de l'RT.

L'RD pregunta que si el que proposa CGT és incrementar aquests plusos el 2024. Afegeix que la prima PRL ja està consolidada i que no es pot incrementar prima variable, una prima que ja és fixa en taules salarials. Sí que es poden acordar primes de productivitat, garantint mitjançant l'articulat la consecució dels indicadors als quals s'indexa i, per tant, el cobrament, però no és legal traspasar imports d'incrementos que només poden ser lligats a variables de productivitat a primes fixes ja consolidades. En el seu moment, la prima PRL era un variable, amb totes les garanties possibles, que va permetre complementar l'increment salarial màxim establert en l'LGPE.

CCOO manifesta que amb CGT mai no se sap el que val, si el que llegeixen en els seus escrits o el que diuen a la taula de conveni. CCOO va fer tres assemblees mixtes (presencials i telemàtiques) i es va parlar amb molta gent que va anar a votar; per tant, hem pogut parlar, debatre i rebre informació. Cal complir el que diu l'ET com va reclamar l'article 75, però també amb l'article 80 i considera que dir que l'LGPE del 2024 és un 2 % és ser molt agosarat, ja que no està publicada encara l'LPGE, de moment el que hi ha és un acord marc. Els sorprèn que hi hagi organitzacions sindicals que no sàpiguen a quin fòrum s'han de negociar certes coses. La prima PRL ja no és una prima de productivitat, sinó una prima fixa, així es va acordar en la pròrroga del 2020-2022. Els sorprèn encara més que CGT sol·liciti que torni a ser una prima de productivitat. CCOO reitera la seva petició que es calculin els plusos per saber què quedarà d'increment lineal o percentual general, ja que també s'haurà de valorar. Quan una organització sindical es permet escriure una cosa i a la taula de conveni, una altra, ha de quedar més clar.

SO manifesta que entenen que els convenis inicien per la part temporal i lligada a aquesta temporalitat van els increments salarials, amb la qual cosa hem de recalcar que qualsevol opció econòmica o social ha de ser prou atractiva com perquè sigui un conveni de més de dos anys i que continuen tenint dubtes econòmics als quals falta resposta. Sobre l'any 2024 no hi ha pressupostos, hi ha un acord marc. Per a ells, preveuen el 2024 com "barra lliure", ja que encara no hi ha límit. Entenen que per al 2023 s'hauria de parlar del que la llei indica i per a ells ha de ser un increment lineal, i a partir del 2024, fer un increment en els plusos i primes. Si l'RD fa el seu exercici de buscar les fórmules per realitzar increments, les organitzacions sindicals també ho han de fer buscant les esclatxes que deixi l'LGPE.

CGT manifesta que es negocia com a sindicats i seccions sindicals, i que la seva funció és intentar negociar una millora en el marc del conveni. Si el que es busquen són solucions i no problemes, hi ha solucions molt senzilles. Si la prima PRL ja està consolidada, es crea una variable en el mateix sentit, es canvia el nom perquè no es digui PRL. Hi ha diverses opcions sense necessitat d'inventar noves variables que, sense garanties del resultat esperat, és a dir, no com en la proposta de l'RD en la qual, si la mitjana de validacions va a la baixa, pot ser que no s'acabi cobrant.

CGT manifesta que es negocia com a sindicats i seccions sindicals, i que la seva funció és intentar negociar una millora en el marc del conveni. Si el que es busquen són solucions i no problemes, hi ha solucions molt senzilles. Com que la prima PRL ja està consolidada, es pot crear una prima en el mateix sentit relacionada amb la formació. Hi ha diverses opcions sense necessitat d'inventar noves variables que, sense garanties del resultat esperat, és a dir, no com en la

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

proposta de l'RD en la qual, si la mitjana de validacions va a la baixa, pot ser que no s'acabi cobrant.

L'RD respon que la consolidació del PRL es va acordar en la pròrroga 2020-2022. Per això s'han buscat solucions i recorda que les primes proposades es van deslligar de l'absentisme, es van proposar com a variables de productivitat i les exigències de compliment eren més que assolibles. L'esforç que se sol·licita ja es va fer en la proposta per part de l'RD. El PRL ja és una prima fixa, i no es pot tocar, però l'RD continuarà buscant solucions. Afegeix que hi ha uns marges legals que cal respectar, marcats per increments lligats a productivitat o pels increments previstos en l'LGPE. L'RD sempre ha proposat el màxim per a cada un dels anys. Insisteix que es continuaran buscant fórmules dins del marc legal.

CCOO manifesta que s'està negociant un CC com a seccions sindicals, però que CGT es vulgui permetre el luxe de dir que no hi han d'haver retrets entre organitzacions sindicals, doncs serà que no, quan en la seva primera intervenció cap a la petició de l'impacte dels plusos i primes ha estat que ens estem rient de la plantilla. Respecte del 2023, manifesten que els increments per sobre del 2,5 % han de ser per productivitat o classificació professional i CCOO continua treballant perquè siguin els màxims increments possibles perquè la inflació tingui el menor impacte per a la plantilla.

SO demana una aturada.

Després de l'aturada, SO manifesta que, fent un exercici de responsabilitat, faran una proposta per a l'any 2023, mitjançant l'article 24.2 de l'LGPE, entenen que, si s'acullen al concepte "modificació dels sistemes d'organització del treball", sent un pilar de totes les organitzacions sindicals, l'empresa ha fet un nou model organitzatiu i de modificació dels sistemes de treball entenent aquests des de la fórmula en què els treballadors i treballadores interactuen amb les seves tasques i elements que els corresponguin, sota unes condicions determinades. Arran d'això s'ha aplicat el pla estratègic 2025 de TMB. Prenent com a referència aquestes dues coses, lliuren una proposta de 8 pàgines per desencallar la situació del 2023, ja que, en molts sentits, s'està canviant el sistema de treball des que es va començar a implantar el 2020. Que millor que utilitzar aquest argument per augmentar el salari. Passaran la proposta per correu electrònic a l'RD i a la resta d'organitzacions sindicals perquè la revisin i la valorin.

L'RD pregunta que si en el fons el que estan plantejant és un reconeixement a les funcions o canvis de sistema de treballs que venen arran de l'evolució tecnològica, ja que això és el que l'RD havia plantejat en proposar la prima d'evolució tecnològica, que contenia els arguments de millora de productivitat que permetien sistemes com l'Smart Motors, la T-Mobilitat, els nous trens, Movilazer, entre altres. Era un reconeixement per a tota la plantilla dels canvis que s'han implementat a causa de l'evolució tecnològica, no un increment de funcions. Respon que els avisos a què fa referència són models d'organització de l'estructura organitzativa, no dels sistemes de treball. I pregunta a SO, si no això, si es refereixen a classificació professional.

SO respon que no es refereixen a classificació professional, sinó als nous sistemes de treball que acabem d'explicar molt clarament i estan exposats en la nostra proposta.

L'RD manifesta que no entén llavors on s'enquadra legalment la proposta de SO.

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

SO respon que en l'article 24.2 de l'LGPE. Mitjançant els canvis de futur dels sistemes de treball i els reptes del pla estratègic, és buscar aquesta excusa per incrementar els salaris. No es refereixen a temes organitzatius, sinó a sistema de treball. Manifesten que han posat un nom a la prima, com consta en el document o es pot dir d'eficàcia i un preu: 100 € per 16,33 mensualitats, de manera fixa i no variable.

L'RD manifesta que valorarà la proposta i intentarà donar-hi resposta. Manifesta que l'hi sorprèn, perquè està acordat no fer cap canvi organitzatiu no pactat i per això no ha considerat proposar cap prima partint d'això. A l'RD ja li ve bé una proposta en aquests termes i manifesta que l'estudiarà i la valorarà. Entén que SO està proposant que la prima d'evolució tecnològica que havia proposat l'RD s'inclouï dins de l'apartat de l'LGPE dels canvis de sistema d'organització del treball.

SO respon que sí, però deixant clar que en cap cas no s'ha de sostreure l'avenç tecnològic i les noves eines dels punts que es valorin en la classificació professional on allà sí que s'han de valorar els canvis de funcions de cada categoria, és a dir, exactament igual a com va manifestar l'RD en la seva proposta sobre evolució tecnològica.

L'RD indica que valorarà el contingut de la proposta i la seva viabilitat jurídica. No s'està parlant de classificació professional per noves funcions, sinó d'una altra cosa. Afegeix novament que li sorprèn una proposta de la part social en aquests termes, ja que la modificació de sistemes de treball implicarà modificar aspectes acordats anteriorment i que, si s'abona una quantitat pels nous sistemes d'organització del treball, estarà justificada l'aplicació d'aquestes modificacions. L'evolució tecnològica no és una cosa que s'hagi de pactar perquè, com en més d'una ocasió s'ha reconegut judicialment, no pot ser considerada una modificació substancial de les condicions de treball. La prima d'evolució tecnològica es plantejava en aquest sentit, reconèixer la utilització d'eines tecnològicament evolucionades que permeten millorar la productivitat.

SO sol·licita a l'RD que valori la proposta i manifesta que l'RD pot posar-li el nom que vulgui, sempre que l'import i el mètode de pagament sigui el que proposen.

L'RD torna a manifestar que valorarà la seguretat jurídica i hi donarà resposta la setmana següent i afegeix que, sobre la mobilitat funcional, no renunciarà a la facultat que li atorga l'ET i afegeix que sí, que s'ha dit que la classificació professional no té per objectiu la mobilitat funcional. Si la proposta contravé algun aspecte normatiu o no es justifica la seva percepció per tota la plantilla, es posarà a sobre de la taula. La prima d'evolució tecnològica que proposava l'RD la percebria tota la plantilla.

UGT manifesta que, una vegada llegida i valorada la proposta, hi donarà resposta, però el que diu el BOE és clar. Assumeixen el que la plantilla ha decidit de manera legal i li donen la mateixa validesa que quan es pren la decisió en assemblea. Sobre la durada, no és el mateix un conveni de 2 que de 5 anys, perquè els increments salarials han de ser conformes a la vigència. La seva proposta era de 3 anys, però no es tancaran a un de 2 o de 5 si és bo per a la plantilla de metro. Com es pot observar a les actes de les reunions anteriors, tots els sindicats van acordar que la pujada per al 2023 havia de ser lineal, ara ja no sembla tan clar que tots opinin el mateix. Aporten diversos exemples de càlcul, ja que per al període 2019-2021 amb un marge de pujada d'un 6,7 % marcat per LGPE i categories com OMMM van tenir una pujada d'un 11 %, per a AAC superava el 10 %, igual que per a PuertaCocheras i CTO va ser superior a un 7 %. Cal la taula sol·licitada

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

per CCOO per veure quin impacte té la pujada de les primes esmentades sobre la massa salarial, per poder avaluar i exposar a la plantilla el que implica una cosa o una altra i, de futur, establir pujades percentuals per incrementar totes les primes. El que pretenen altres sindicats és superar el marge legal establert per l'LGPE mitjançant fórmules "rars" perquè després la legislació declari il·legal l'acordat, ja que l'LGPE preveu que és il·legal o inaplicable aquelles pujades, per sobre del màxim, que no es trobin dins del marc legal establert. Podem trobar-nos pactant un increment del 10 % més IPC que no sigui legal i que després no es pugui aplicar. Volen poder arribar a les 35 hores setmanals en el menor temps possible i no volen fer cap "tripijoc" que pugui implicar una anul·lació de part del conveni, així mateix, volen que el que es plantegi sigui consolidable com va succeir amb la prima PRL. Les fórmules per superar els límits de l'LGPE han de ser prou clares perquè no es puguin eliminar en els anys següents. Sobre la prima per increment de validacions que contenia la proposta, per poc que es mantinguin les actuals, no seran pitjors, ja que les del 2020 s'aplicaven per a la mitjana. Alguns s'han atrevit a dir que el conveni de TB era millor que l'ofert a FMB i això no és cert, ja que els mateixos companys de TB han manifestat les seves queixes a la Direcció per l'ofert amb metro. Sol·liciten els càlculs d'actualitzacions d'alguns plusos i el seu impacte a la massa. Si es destina part de la massa a primes de presència, amb un absentisme el 2021 del 13 %, directament aquest percentatge es perd del càlcul de la massa salarial de l'any següent. Cal valorar-ho bé, només cal fer números.

CIM manifesta que a l'inici de la reunió han proposat tractar l'àmbit temporal a causa que sol ser el punt d'inici de les negociacions de conveni; tanmateix, davant de les diferents propostes econòmiques que s'han lliurat, indiquen que no tenen cap problema en tractar alhora els aspectes econòmics. Indica també que, davant de les manifestacions que han fet diferents seccions sindicals, aquest sindicat no té cap acord amb altres sindicats sobre aquest punt, ni sobre com cal fer el repartiment dels increments, per la qual cosa defensa el que marca la seva plataforma. Manifesta que tant de bo s'hagués pogut arribar a una plataforma conjunta per així poder defensar ara tots els sindicats aquesta plataforma tal com era la nostra pretensió, però això no ha estat possible en el si del Comitè d'Empresa. Com sempre hem manifestat i així consta en les diferents actes, aquest sindicat ha proposat apujar diferents primes, és més, aquest punt sempre ha generat debat amb la Direcció. Per aquesta raó, veiem bé demanar l'impacte de la pujada d'aquestes primes sobre l'increment de la massa salarial. Una vegada tinguem les dades, podrem pactar la fórmula perquè la plantilla recuperi i no perdi més poder adquisitiu durant la vigència del conveni. Entenem que cal arribar a un acord sobre la quantitat destinada a l'augment de les primes i, a posteriori, s'hauria de parlar de la quantitat complementària al 2,5 % per arribar a l'objectiu de no pèrdua de poder adquisitiu.

CGT manifesta que, veient el to i el tarannà de les intervencions d'avui, sembla que tothom ve amb actitud de continuar avançant i negociant, tant l'empresa com la resta d'organitzacions sindicals. Creuen que les negociacions s'han d'organitzar millor perquè les reunions siguin el més productives possibles, coneixent amb temps de què es parlarà en pròximes reunions i a poder venir tots preparats com, per exemple, si es parla d'amiant. Facilitaria l'aportació prèvia de propostes i que hi hagi les persones indicades per cada organització sindical per tractar-les. Aclareixen que el que volien dir abans és que en altres convenis ha estat molt fàcil entendre la prima de productivitat, el que sol·liciten és que, havent-hi diners per a productivitat, la formació sigui la fórmula per generar una prima de productivitat, ja que, a més formació, més productivitat, i això és molt fàcil d'entendre. Sobre la vigència, estan oberts a qualsevol proposta, sempre que el conveni sigui molt bo, si no, estaran per una vigència de 2 anys. Sol·liciten a l'RD que no

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

demani actes de fe a la part social per a qualsevol tema, classificació, increments, etc. S'han de fixar uns mínims que doni a la plantilla garanties concretes sobre el que s'hagi de signar.

L'RD respon que agraeix el to de la reunió i recorda que no és la primera vegada que es negocia com a seccions sindicals i sindicats. També considera preferible tenir un ordre del dia per a les reunions, i que també és fonamental i necessari recordar que les plataformes estan tancades, perquè s'està generant un ambient que dona a entendre que algunes plataformes no ho estan. Sobre els actes de fe, l'RD ha fet una proposta que recull un esforç econòmic indiscutible, amb una aposta per arribar a les 35h setmanals, reduint 40h durant la vigència. Sobre els actes de fe, afegeix que s'establiria una clàusula de garanties que preveia l'aplicació de millores establertes per la legislació. La proposta no pot considerar-se un acte de fe. Afegeix que s'han proposat els màxims permessos legalment, incrementats amb unes primes que també complien amb la legalitat, que potser no han generat confiança els indicadors a què s'indexaven, però que, comparant amb la del 2016, és més completa encara la garantia. L'RD va plantejar una vigència de 2 +3, i qualsevol de les dues parts podia denunciar el conveni perquè només fossin 2 anys de vigència. Un conveni de 2 anys no pot contenir el mateix que un conveni de 5. L'RD pot estar d'acord amb CGT en treballar amb un ordre del dia, però no coincideix en alguns dels temes per tractar, ja que hi ha aspectes que estan acordats i no cal renegociar perquè estan funcionant.

SU manifesta que "estem sorpresos perquè pel que sembla la proposta, rebutjada majoritàriament en referèndum, no necessita més que petits ajustaments almenys en els temes exposats fins al moment. Hem sentit per part d'un sindicat que la temporalitat ha de ser de dos anys. Bé, en la proposta hi havia la garantia de possibilitat de denúncia just en aquell moment, per la qual cosa el conveni podia finalitzar si així es decidia. Referent a augments salarials, el que s'està proposant és continuar amb el 2,5 % lineal tal com es va aprovar per tots els sindicats i seccions sindicals components de la negociadora i aprofitar el 2 % del 24 per augmentar plusos; això està recollit en l'últim paràgraf de la pàgina 2 de la proposta. Un altre tema és buscar un variable, s'han fet propostes amb primes fixes com PRL que no permet la llei. En teníem dos de variables, un de ja signat a TB per sindicats que són en aquesta negociadora, però amb la diferència que a FMB no es lliga a l'absentisme i un altre més per evolució tecnològica, aquest últim, sigui dit de passada, el SU el porta a la seva plataforma.

Vista la situació, el SU continua estant d'acord amb el 2,5 % lineal el 2023, en parlar de plusos per al 2024 i, per descomptat, recollir totes les possibilitats per arribar al màxim que permeti la llei en pujada salarial, amb fixos o amb índexs que ens donin garanties de cobrament. Quant a durada, ens reiterem que dependrà del contingut per establir-la, partint dels dos anys que portem en plataforma."

CCOO manifesta que els serà igual el títol que es doni a les primes de productivitat, però respecte de la proposta de SO, opinen que té bastants llacunes. CCOO continua volent pujar en productivitat i classificació professional perquè la proposta de SO xoca amb l'article 12 del Conveni de 2016, i això coarta la possibilitat de negociació col·lectiva del comitè d'empresa. Com CE, es van posar conflictes col·lectius sobre canvis organitzatius de sistemes de treball i es van perdre, projecte Lean i canvi de sistema d'organització de treball de les gerències, això indica que aquests canvis de sistema de treball no van agradar ni als col·lectius afectats ni a la part social, no ens sorprèn que la direcció no accepti aquesta proposta al vol, i que els permetrà modificar qualsevol acord respecte del sistema d'organització de treball actual i que, repetim, el vam blindar el 2016 amb l'article 12. Respecte de l'import, ens sembla correcta la quantitat i fins i tot pujar-la a 400 € per mes; el que sí que tenim clar és que no ha de ser a costa que CE, Comissió Negociadora o

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

CSPI, perdi la potestat i el dret a la negociació col·lectiva. Amb aquesta proposta, l'Empresa tindrà la potestat de traslladar sistemes d'organització del treball on vulgui i com vulgui. CCOO no hi estarà d'acord, tal com ja va manifestar quan vam tractar la classificació professional, en NO permetre la mobilitat funcional vertical o horitzontal. Aquesta proposta va en contra de la plantilla de FMB. Com CCOO, continuaran exigint que es valori la formació del personal de nou ingrés, la responsabilitat legal i penal i que es negociïn les 35 hores de l'acord marc, dins d'aquest conveni.

CPTC manifesta que, d'una banda, els sembla correcte obtenir informació de l'impacte dels increments dels plusos i primes sobre el 2,5% de la massa salarial. Sobre la proposta realitzada per SO, tenen diversos dubtes a falta de fer una anàlisi més profunda i acurada: en quin lloc queda la revisió de les funcions que han sol·licitat molts col·lectius i que no estan incloses ni valorades en el seu DPT, ja que sembla ser que amb la proposta de SO això cau en l'oblit. Per a CPTC, s'ha de cobrar per aquelles funcions que es fan, els sembla que això és de justícia i no comparteixen que a algun sindicat no l'hi sembli. D'altra banda, fa la sensació que es pretén posar preu a una clàusula que fins fa una hora ningú no discutia, que és la de "canvis organitzatius", article 12 del Conveni Col·lectiu 2016-2019. A falta de més anàlisi de la proposta, posar preu a aquesta clàusula és massa arriscat. Sobre la negociació de la prima PRL i el manifestat per CGT sobre això, a CPTC no li consta que fos senzilla, potser eren en negociacions diferents, però no va ser senzilla i recorden el que va dir el Dep. de Treball sobre la prima. Sobre el manifestat pel CIM de la impossibilitat de fer una plataforma conjunta, cal llegir les actes de la CE, concretament la del 22/09/22, ja que encara s'està esperant que es responguin a propostes realitzades en aquell ple. Si algunes seccions sindicals i sindicats han manifestat que respecten el mandat de la plantilla de la decisió presa en aquest referèndum, CPTC encara està esperant que aquestes mateixes seccions sindicals o sindicats donin legitimitat a aquells referèndums que no van sortir com ells volien.

SO manifesta que quan les coses es volen entendre d'una manera, per molt que ho expliquin, no canviarà. Les coses no es llegeixen en diagonal per després carregar contra elles. Si es vol tirar cap endavant i de 8 pàgines es treu una conclusió en mitja hora, ja entén perquè va sortir que no en el referèndum. Fent referència a la manifestació de SU sobre fixos i variables, no es poden fer manifestacions sense conèixer la normativa. No es pot dir que no són legals els fixos i sí els variables per a en la mateixa manifestació dir que estaran sempre disposats a parlar de fixos i variables, una mica de coherència, si us plau. Si d'aquestes 8 pàgines es troba un fix o variable o algun aspecte que es pugui aplicar, cal fer l'exercici de valorar-ho. Que sigui l'RD qui posi pegues és comprensible, però no la resta de les organitzacions sindicals. Els és exactament igual el que pensin 4 sindicats sobre el que va passar dijous passat, però no ha donat temps a llegir-se la proposta completa per poder fer manifestacions respecte d'això sobre il·legalitats quan només fan que acceptar el que l'empresa proposa i no aporten ni una idea a continuar avançant. Tampoc no admet que es diguin que són revisions de funcions; no s'està parlant de revisions de funcions, sinó de canvis de sistemes de treball tal i com ho hem manifestat en la nostra proposta, tornem a insistir que qui vulgui entendre i avançar ha d'aportar; per descomptat, aquest sindicat té clar que aquestes actituds són les que van abonar el no a la proposta de la direcció. Quan es parli de funcions serà en classificació professional, tal com va respondre l'empresa en proposar la prima d'evolució tecnològica. Sol·licita que es valori la proposta per poder tirar cap endavant si la proposta ajuda. La seva plataforma canvia perquè va ser aprovada al setembre, abans de la publicació de l'LGPE i cal adaptar-la a l'LGPE. Sobre el tema social s'ha de parlar aquí i no a la CSPI. Cap a les 35h, RENFE les va aplicar des del dia 4/11, l'endemà.



## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

L'RD respon que el comentari que algunes plataformes sembla que no estan tancades no anava per cap organització sindical en concret, només manifesta el punt en el qual s'és. L'RD afegeix que la seva proposta d'increments era lineal per al 2023 i per al 2024, com l'RT decidís. Igual que la distribució dels increments del 2023, l'RD ja va manifestar que corresponia a l'RT i l'RT en ple va manifestar que l'increment havia de ser lineal. Per descomptat, llegirà i valorarà la proposta de SO i considera que, en el fons, la prima proposada per SO s'assembla molt a la proposada per l'RD. Afegeix que l'RD ha posat a sobre de la taula, des del primer dia, propostes de treball i la proposta final contenia dues primes diferents i que legalment tenien una cobertura jurídica. Les propostes que s'aportin s'analitzaran en profunditat, també si són viables jurídicament. Sobre la generació d'expectatives de les 35h, matisa que el desenvolupament de l'aplicació de les 35h a RENFE té un període temporal d'1 any i mig, no s'estan aplicant.

L'RD manifesta que, quan una proposta és un tot i indivisible, aquesta proposta està valorada econòmicament i només es pot aplicar en el seu conjunt. L'RD no pot dir sí a propostes que no té la certesa que es poden aplicar. L'RD recorda que s'han tractat aspectes recollits a les plataformes entregades i indica que, evidentment, es pot parlar d'increments i de com aplicar-los, però també recorda que molts dels aspectes que s'acorden en conveni impliquen diners, per això les propostes sempre són un "tot" i que se sostenen per elles mateixes en el seu conjunt. Afegeix que està disposada a valorar noves propostes a la taula, però aclarint completament tots els temes i evitar dubtes.

UGT manifesta que estudiaran la proposta de SO, però una prima subjecta a la modificació dels sistemes d'organització del treball ens sembla perillosa. Valoraran qualsevol proposta que surti per superar el 2,5 %, però la normativa disposa un redactat concret i consultaran amb la seva assessoria jurídica qualsevol proposta. Si no han sortit noves propostes potser és perquè ja es van aportar en el seu moment: increment de primes, valoració dels llocs de treball, etc. Es pot modificar el redactat de les primes per garantir el seu cobrament per tota la plantilla de metro i entén que el rebuig de la plantilla la proposta, això no hauria d'afectar situacions que tenim en l'actualitat com, per exemple, el dia de teletreball que hi ha actualment.

SO manifesta que el teletreball es pot entendre també com una modificació dels sistemes de treball literalment en allò proposat per aquest sindicat el dia d'avui.

L'RD respon que la situació del teletreball que tenim actualment no està regulada. Recorda que, sense el paraigua de la covid, s'està incomplint l'article 12 del Conveni de 2016-2019, i que la Part social ho està permetent, ja que no s'està aplicant de manera rigorosa el pacte que regula la presencialitat tots els dies de treball.

SU manifesta que intenten ser coherents i escoltar tots els sindicats. No només un sindicat ha parlat de primes fixes, s'ha parlat d'augmentar la prima PRL que és fixa. Sí que és cert que s'ha presentat una proposta per part de SO de 8 pàgines que han de poder llegir per valorar-la en la seva totalitat abans de descartar la possibilitat d'un augment en prima fixa.

CCOO ja ha manifestat que la seva proposta per avui és la de la sol·licitud de dades per iniciar la negociació. Valorarà la proposta de SO i pregunta si els referèndums valen o no valen, perquè hi ha seccions sindicals que depèn del resultat els sembla vàlid o no. A més, no accepten el referèndum, però votaran i es queden al recompte. Els sembla una falta de respecte que es posi

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

en dubte la representació de qualsevol sindicat a la taula negociadora de conveni. Perquè en el tema de perpetuar-se uns en saben més que d'altres.

CGT respon a l'RD que la seva plataforma és de 2 anys i que, per poder entrar a valorar un conveni més llarg, hauria de ser una proposta econòmica i social molt important per a les persones treballadores.

CPTC manifesta que es pot construir, que és el que entén que han fet gairebé tots els sindicats de la comissió negociadora, o es poden fer discursos, elevant el to o amb intenció de destruir, com, segons la seva opinió, ha fet SO. Quant a allò de donar resposta sense llegir, SO ha enviat la proposta en el transcurs de la reunió, així que no s'ha pogut valorar en condicions. CPTC ha començat la seva intervenció dient que "a falta de més anàlisi" era el que podia manifestar, i demana a SO que deixi que cadascú o cadascuna expressi el que consideri necessari, fent ús de la seva llibertat d'expressió.

CGT pregunta si ja no es planifiquen reunions els dilluns.

L'RD respon que les reunions extraordinàries els dilluns eren degudes al fet que hi havia propostes a sobre de la taula per desenvolupar i, en aquest moment, s'han de generar noves propostes per poder treballar-les i aportar dades. Pregunta a la resta d'organitzacions sindicals si estan d'acord en mantenir les reunions extraordinàries.

SO manifesta que no hi ha problema.

CIM manifesta que no té problema per la seva part a fer dues reunions setmanals.

CCOO ja va manifestar que no tenia problemes a fer més reunions.

SU està d'acord a fer més reunions.

CPTC manifesta que els sembla correcte fer més reunions setmanals.

UGT està d'acord i li sembla necessari tenir les dades dels increments al més aviat possible per poder tractar els increments.

L'RD sol·licita que s'aportin propostes de temes a tractar en concret durant la setmana i buscarà una sala per a dilluns vinent.

Totes les persones assistents consenten en la publicació dels seus noms que hi ha en aquesta acta.

Sense res més per tractar, es dona per acabada la reunió, a les 13.15 h del dia indicat, i, segons el calendari acordat, se cita les persones assistents a la reunió següent per al dilluns 13 de febrer de 2023, a les 9.30 hores, a la Sala Gaudí.

**Representació de la Direcció**

**Representació de les persones treballadores**

CIM

UGT

**NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL-LECTIU**

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 12

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU