

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

**Dia:** 30 de gener 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 Rubén Álvarez.  
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: Óscar Sánchez.  
Per CCOO: Marc Giménez i Marc Pous.  
Assessors/ores: Estela Capón i Mónica Benito.  
Per CPTC: Sara Ribas i Plàcid Escobar.  
Assessors/ores: Martín Villanueva i Jordi Rusiñol.  
Per SO: Ángel J. González.  
Assessors/ores: Rebeca García  
Per SU: Vanesa Rodríguez.  
Assessors/ores: Mercedes Portolés i Carlos García.

**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 Marc Pous.

Se signa l'acta de la reunió anterior.

L'RD inicia la reunió i manifesta que avui presenta una proposta que uneix i ordena els diferents textos sobre els diferents temes treballats aquestes setmanes, i també recull moltes de les aportacions, les propostes i les manifestacions que la part social ha fet a les reunions. La proposta s'adjunta a l'acta.

L'RD explica el document que s'ha lliurat, i indica que les modificacions que s'han fet estan marcades en ombreig:

- Vigència de cinc anys de l'1/01/2023 al 31/12/2027.
- S'atén la petició de la part social d'incrementar la proposta econòmica feta i es presenta una prima específica per l'increment de la productivitat que genera l'evolució tecnològica i digital en l'adaptació dels sistemes dels diferents departaments i àrees de l'empresa. Està referenciada a l'índex de qualitat tècnica (IQT), i l'import és de 500 € anuals, que

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

s'abonaran sempre que l'IQT sigui superior o igual al 7,5. S'adjunta un quadre que exposa l'evolució de l'IQT des del 2018 fins al 2022. Aquesta prima s'abonaria en un únic pagament, de manera proporcional al temps de contracte i jornada. Aclareix que no està lligada a l'absentisme.

- S'atenen les peticions fetes per la part social perquè els treballs de revisió i classificació no s'allarguin excessivament en el temps i s'adopta el compromís que durant el 2023 i el 2024 es portarà a terme una revisió del sistema de classificació professional en el si de la CMP.
- S'atén, dins l'apartat del pacte euro, la petició de la part social que les hores no fetes, el còmput negatiu, es recuperin com a màxim dins el termini de les dues setmanes següents a la generació, de manera que s'amplia el temps de recuperació vigent.
- S'atenen les peticions i les modificacions aportades per la part social quant a l'eliminació de la prova pilot per al teletreball. A més, s'han ampliat els dies de teletreball a 1,5, és a dir, s'alternaran dos dies de teletreball una setmana i a la setmana següent, un dia. A més, s'ha buscat un text més aclaridor per a la redacció.
- Presenta un text de regulació de la Comissió Mixta i Paritària que ajuda a aclarir-ne la comesa, en què s'estableixen pràcticament les mateixes competències que es van establir per a la Comissió Mixta i Paritària del conveni del 2016-2019: la interpretació, l'aplicació i el seguiment del conveni i altres funcions d'estudi i desenvolupament que el conveni preveu específicament. En formaran part una persona membre per cadascuna de les organitzacions sindicals signants del conveni i el mateix nombre per part de l'RD. Assenyala que s'estableix específicament que els acords s'han d'eleva a la Comissió Negociadora de Conveni per ratificar-los.

L'RD manifesta que aquesta proposta, a més de presentar un increment econòmic molt important i atendre les peticions que s'han anat presentant aquests dies, dona resposta a les peticions de revisió de categories que hi ha a les diferents plataformes.

UGT demana una aturada.

Després de l'aturada, UGT manifesta que l'RD continua insistint en els cinc anys de vigència, i que perquè sigui així hi troba a faltar coses. Sobre increments salarials, li sembla correcta la variable nova de productivitat proposada per l'RD, però no vol que l'altra variable proposada estigui vinculada a l'absentisme, no ho permetrà. Ha de ser en un únic abonament, el mes d'octubre li sembla correcte, però no lligada a l'absentisme. Sobre els anys de vigència sense tenir constància del límit de l'LGPE, li sembla correcte tractar l'increment a la Comissió Negociadora de Conveni, si no hi ha límit, i poder millorar certes primes i plusos que fa anys que no s'han incrementat. Manifesta que dubta sobre la nova prima variable, si es pot fer algun tipus de garantia si el valor de l'IQT és inferior al 7,5. Sobre la classificació professional, demana una garantia a l'RD que, si en aquells dos anys no s'assoleixen els objectius en la classificació professional, es pugui denunciar el conveni col·lectiu, si no avança en el sentit que considera correcte, i afegir una clàusula, en ser un punt molt important. Sobre la jornada anual, 2 RJ en cinc anys li sembla insuficient, no es podrà fer res si es continua en aquesta situació. Manifesta que l'acord marc és molt clar quant a les 35 hores. S'ha de treballar des de la signatura del conveni en com arribarem a les 35 hores setmanals, i s'ha d'afegir més disminució de la jornada anual, evidentment en RJ. Sobre el pacte euro, li sembla correcta la modificació. Sobre el teletreball, demana que el primer any es pugui valorar i tractar si es pot ampliar la quantitat de dies de teletreball, perquè li sembla molt just, en ser justament el 30 %. Sobre la jubilació parcial,

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

va fer una proposta fa unes setmanes que no s'ha tornat a tractar, la sol·licitud que la persona treballadora que compacti la jubilació parcial ha de tenir un benefici a l'hora de tornar els dies de treball. Sobre el FAS, està passant el mateix que en la pròrroga de conveni, però el problema és que hi ha un deute de 60.000 €. Proposa tractar i valorar com evoluciona el FAS i, si cal, injectar-hi diners. Recorda que s'han reformulat les condicions del FAS i diu que, si mitjançant aquest sistema no es regula, injectar un import per fer-ho. Sobre la CMP manifesta que li sembla correcte. Hi ha un problema de credibilitat, es va signar un acord sobre la rentada de la roba que havia d'estar implantat en acabar el conveni. Perquè les persones treballadores de metro vegin que es compleixen els acords, s'ha de buscar una alternativa per compensar les persones treballadores que no poden fer ús de la rentada de la roba. És una alternativa per resoldre un problema que s'ha generat d'un acord ja signat. Ha de ser de caràcter retroactiu i s'ha d'abonar fins a la data d'inici de la rentada de la roba. Hi ha temes que no estan recollits però que són a les plataformes, i cal buscar el fòrum on tractar-los, com ara els permisos, i proposa continuar tractant-los a la CSPI.

Sobre els aspectes generals, CCOO manifesta: "Els textos sobre els aspectes generals ens semblen correctes i adequats a les situacions actuals. Un conveni de cinc anys indica un conveni en què s'han de treballar molts temes per al desenvolupament, i per això indicarem què cal per a CCOO per a un possible acord.

Respecte als increments, veiem bé que es recullin les revisions salarials de conceptes que han quedat obsolets amb el pas dels anys.

Quant a la prima de productivitat, tornem a reiterar que no acceptarem un conveni ni a cinc anys ni a un on hi hagi una prima d'absentisme, pagaments prorratejats i que es cobrin a any vista. Aquesta és una de les condicions per les quals no passarem. Pel que fa a la prima IQT, veiem correcte el concepte esmentat, en els mateixos termes que hem esmentat abans, entenem que el mes de novembre és del 2023.

La pujada del 2023 arribaria aproximadament a un 6 % de pujada salarial per a totes les persones treballadores, però, ho repetim, la prima de productivitat de 650 € no pot ser prorratejada ni lligar-se'n una part a l'absentisme, i s'ha de començar a cobrar l'any 2023.

Respecte a la classificació, ja vam manifestar que a CCOO creiem que aquest és un dels punts més rellevants d'aquest conveni. És necessari i podríem dir que és just que es revisin ja d'una vegada les funcions en les descripcions dels llocs de treball, que es reconegui salarialment la formació del personal de nou ingrés i que la responsabilitat legal i penal tingui el seu reconeixement salarial. En aquesta taula de negociació totes les organitzacions sindicals coneixen les peticions de molts col·lectius que han arribat al comitè d'empresa, però no hi pot haver una carta blanca en el temps, encara que al text hi posi dos anys. Estem d'acord que revisar, actualitzar, desenvolupar i acordar les diferents peticions dels col·lectius requereix temps, però la pressió d'aquests acords ha de ser al costat de la direcció, no de la part social. Per tant, no veiem viable un conveni a cinc anys que no garanteixi l'obligació empresarial de fer, juntament amb la part social, les categories o llocs de treball.

Volem tenir una salvaguarda que permeti denunciar el conveni si no hi ha els acords esmentats o la part social entén que no s'han complert les expectatives que ara s'exposen de bona fe. Per tant, per a CCOO és una línia vermella davant un conveni de cinc anys blindar aquesta situació, perquè la plantilla ha de tenir la seguretat màxima que es tractaran els seus temes, respecte a reconeixements salarials per funcions i responsabilitat.

Grups professionals, ja ha quedat clar que no hi haurà mobilitat funcional. I si, tot s'ha de dir, si amb el resultat de la negociació, o amb la negociació, la direcció no pretén millorar i resoldre les peticions dels col·lectius, a CCOO no li tremolarà el pols. Si hi ha pèrdua de diàleg i si no veiem

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

predisposició empresarial, ja sabem què passarà. Volem dates i calendaris, volem reunir-nos ja per tractar les condicions laborals dels col·lectius, i començar per les bases.

Respecte al pacte euro, ja vam manifestar que s'han de posar els temps establerts legalment, i l'ampliació del còmput negatiu entenem que és positiu.

Sobre el teletreball, veiem un text millorat a l'emparedat legal i preguntem sobre el text de la pàgina 7, en tots els casos..., què vol dir? Dos dies una setmana i un dia la següent no és el nostre objectiu com a sindicat. El nostre objectiu és que la modalitat de treball esmentada beneficiï les màximes persones susceptibles de fer-la d'una manera ordenada i amb tota la seguretat laboral i protecció, que no desvinculi laboralment el col·lectiu.

Per a un conveni a cinc anys, veiem limitacions en aquest col·lectiu davant la regulació del teletreball. És inviable que durant cinc anys aquesta situació no es revisi per anar ampliant i millorant aquesta modalitat de treball, i per això creiem que al cap d'un any, o de manera anual, s'han de revisar tots els llocs susceptibles de teletreball o treball a distància per anar a més i, d'aquesta manera, també poder regular i millorar les situacions que es vagin donant.

Sobre la jornada anual, tornem a manifestar el mateix sobre l'acord marc, l'obligació de negociar la implementació de les 35 hores. Dos dies d'RJ és insuficient per als sindicats signants de l'acord marc, juntament amb el fet que no hi hagi cap garantia, només un estudi a partir del quart any que no ens empara legalment en l'obligació de fer-ho i implementar-ho. Un conveni a cinc anys és temps més que suficient per poder analitzar i desenvolupar per a cada col·lectiu com s'han d'aplicar, i per a CCOO hi ha d'haver l'obligació a la signatura del conveni.

La jornada de les 35 hores és creació d'ocupació. Per als col·lectius de 24/7 caldrà augmentar les plantilles, i això implica promocions, formacions i calendaris millorats, i amb això millorar la conciliació laboral i familiar. Per als col·lectius on hi ha contractes de temps parcial és l'oportunitat d'ampliar contractacions i poder arribar a contractes de temps complet. Això també és generar ocupació, i per fer-ho també cal millorar calendaris, millorar horaris. Aquest acord marc dona l'oportunitat en la negociació amb l'eliminació de les limitacions pressupostàries ja de contractació de millorar substancialment les condicions laborals de la plantilla.

No podem passar per alt que aquest acord, assolit a escala estatal amb el Govern i els sindicats majoritaris, és un benefici per a la classe treballadora de les empreses del sector públic institucional. Aquest acord marc arriba després de fer mobilitzacions i lluitar perquè el sector públic institucional no només s'emporti les pitjors parts. Aquest acord marc signat per CCOO és la lluita de les bases, on exigim que, com a persones treballadores del sector públic, també hem de tenir millores que només s'apliquen al personal funcionari, respectant la negociació col·lectiva pròpia, però sense oblidar que som i treballem en una empresa pública, i, per tant, per a CCOO, no és viable un conveni a cinc anys sense una garantia de negociació real i un blindatge respecte a l'aplicació. Reduir hores anuals és treballar menys hores anuals i cobrar el mateix salari, millorar horaris laborals i sistemes de festes, i tot això s'ha de mirar de negociar buscant com a objectiu la renovació de la plantilla, tant en promocions internes com externes. Per a CCOO, la Comissió Mixta i Paritària ha de treballar per analitzar i desenvolupar l'aplicació de les 35 hores, i mentre negociem com s'ha d'aplicar, hi ha d'haver reduccions anuals en RJ per cada any de conveni, i no acceptarem menys, i això també ha de tenir una data d'inici i un calendari de treball.

De grat o per força, el Pla d'igualtat és un conveni col·lectiu, i, per tant, manifestem que aquest sindicat, a la pròxima reunió de la comissió de seguiment d'igualtat, volem tractar l'ampliació al dret de reducció de jornada per cura de menors, volem tractar i que s'apliquin ja de manera avançada els permisos de la futura llei de famílies, que actualment es troba com a avantprojecte de llei pendent d'aprovació al Congrés, i, per descomptat, cal revisar l'aplicació dels permisos per al personal nocturn. Aquest compromís està recollit dins el Pla d'igualtat, i, per tant, també és

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

una condició, per a la reunió següent, continuar treballant i avançant com s'ha fet dins aquest fòrum.

Respecte al FAS, els cinc mil euros són continuïtat del que es va signant des del 2016, però sí que demanem que l'avançament de 60.000 € es vagi mantenint en el temps fins que es pugui regularitzar.

Com a sindicat, hem fet contactes i hem demanat a l'Ajuntament que ens reuneixi per buscar una solució al problema d'aparcament. Esperem que ens convoquin, però exigim a la direcció que també ha de ser partícip d'aquesta petició i que parli amb BSM per buscar acords d'empresa a empresa, i amb això poder resoldre aquesta problemàtica, que, davant les normatives europees que venen, encara afectarà més la plantilla. També cal treballar de manera conjunta el Pla de mobilitat d'empresa, i no de manera unilateral com va indicar l'empresa en un escrit d'informació al comitè, al qual CCOO va respondre i va indicar que ha de convocar el comitè per a la negociació. A més, hi ha una petició que es va fer quan es va acordar la jubilació parcial que és millorar les condicions de la compactada, perquè ho diem així i serem redundants, no acceptarem que es lligui a l'absentisme, i volem una proposta millorada per a la plantilla de metro. També recordarem, igual que UGT, que la rentada de la roba no es fa actualment, tal com es va acordar. Se'ns ha informat que el procés de licitació encara no ha acabat, però entenem que hi ha d'haver una compensació a les persones afectades per això de manera excepcional fins que no es faci la rentada de la roba."

L'RD respon que, sobre el text de la pàgina 7 de la proposta que s'ha lliurat, és el control de presència que s'ha de treballar, ja que no hi ha presencialitat per poder fer els marcatges.

CPTC manifesta que, sobre la vigència del conveni proposada, li sembla molt bé que l'RD vulgui cinc anys de vigència, però que això té unes implicacions que no es compleixen, la primera és la jornada anual. S'ha de fer una reducció de jornada anual per cada any de vigència de conveni. Sobre els increments salarials, ho ha manifestat per activa i per passiva, no vincularà cap part del salari a l'absentisme. La prima específica de productivitat per evolució digital no està vinculada a l'absentisme i va en la línia dels increments que totes i tots en aquesta taula sabem que permet l'LGPE, és a dir, vinculats a la productivitat. Quant a la prima de productivitat, vol que sigui en un únic pagament i que s'aboni quan estigui signat el conveni, al més aviat possible. Ha de quedar clar que aquesta nova prima s'ha de cobrar cadascun dels anys de vigència del conveni. Troba a faltar que es respongui a la proposta de la majoria de la comissió negociadora UGT-CCOO-CPTC i SU sobre la millora de la jubilació parcial. Comparteix el que s'ha manifestat sobre la posada en marxa de la rentada de la roba, ja que els acords tenen dates d'implementació i, si no es compleixen, s'ha de compensar. Sobre el teletreball, ja entén que a l'articulat s'han introduït temes jurídics i organitzatius, però insisteix que el seu objectiu és consolidar el dia fet fins ara, anomenar-lo pel seu nom i, a més, ampliar-lo. Passat un temps, s'ha de poder revisar per veure com funciona i si hi ha possibilitat d'ampliar-ho. Sobre la CMP, li sembla correcte que s'elevin els acords a la Comissió Negociadora, ja que donarà la màxima seguretat jurídica. Sobre la classificació professional, ja li sembla correcte el que diu el redactat de l'any 2023 i 2024, però demana garanties que si no es duu a terme o no dona el fruit que considera, es pugui passar a un altre escenari.

CIM manifesta que, sobre les primes de productivitat plantejades per l'RD, tal com es va fer al conveni del 2016-2019, pot arribar a validar la fórmula per passar del 2,5 % d'increment que marca l'LGPE. El que no veu correcte és disgregar-lo en diferents primes amb diferents casuístiques, com ara nivells de satisfacció o percentatges. Ha de ser una única prima clara i, per

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

descomptat, sense estar lligada a l'absentisme. També ha de tenir clàusules que en garanteixin el cobrament, tal com es va fer amb la prima del PRL. Continua demanant que sigui en un únic pagament i que quedi reflectida a les taules salarials. La quantitat oferta en les dues primes és insuficient, ja que no es recupera el poder adquisitiu perdut per la plantilla de metro, ni garanteix que no es torni a perdre poder durant la vigència del conveni, tal com marca la plataforma. Referent a la jornada anual, continua pensant que els RJ oferts són totalment insuficients i que s'ha de pactar una data de posada en vigor per a les 35 hores setmanals, com també les hores anuals que això significaria per a la plantilla de metro. Sobre el FAS, torna a indicar que falta una aportació inicial que quadri els comptes actuals, i a partir d'allí s'ha d'apujar l'aportació que indica l'empresa. Està en disposició de negociar les pujades de les primes de dies festius, dies festius especials, etc., perquè s'apliquin a la signatura del conveni, i compensar la limitació pressupostària amb la pujada de la prima de productivitat. Exigeix el compliment del que es va pactar sobre la rentada de la roba amb referència a l'amiant i una compensació pel temps que no s'ha fet des del 31/12/2022.

SO manifesta que li costa continuar amb el mateix. Hi ha coses que no haurien d'estar ni per escrit, com ara l'absentisme, que no entra ni a valorar. Sobre la CMP, entén que té unes funcions que ja va dir i que ningú no les ha de discutir. Hi ha altres coses que s'han de fer a través del comitè d'empresa; la CMP és en cas de dubte i interpretació. Es remet al que va dir a l'acta anterior sobre la CMP. No entén que es remeti a la classificació professional tal com s'està fent. Segons el seu parer, hi ha coses que signar-les tal com estan seria il·legal, com ara el teletreball. Sobre l'estudi per part de l'empresa d'un dia addicional per a casos de malaltia greu, aquí es podria entendre que el treballador que es trobi malalt hagi d'estar a casa i fer teletreball, quan el més lògic seria anar al metge a agafar la baixa. Com que l'empresa no disminueix el sou, ja no s'ha de compensar. Si es crea una prima com l'IQT, es pot córrer el perill que, si es valoren categories i funcions, es deixi de valorar? L'RD pot interpretar que ja ho valora si hi ha aquesta prima. Sobre la jornada anual, demana concreció abans que s'acabi la vigència del conveni. Per a ells, la data seria a l'acabament de la vigència del conveni col·lectiu. Sobre els increments, s'aplicarà l'LGPE. Ha proposat altres vies i l'RD ha entès que no es pot fer. Per a la resta dels anys negociarà com si no hi hagués límits. Per a ells, el teletreball està per sota del reial decret, i no s'ha ni de valorar. Sobre el pacte euro, demà portarà una proposta.

SU manifesta que per a ells cinc anys per a un conveni és molt de temps, per la qual cosa caldrà donar un import econòmic suficient i garanties pel que fa a la classificació professional i la jornada anual.

Quant al 2,5 %, és el que recull la llei. A la prima variable de productivitat hi continua apareixent l'absentisme, de manera que continua sent inacceptable.

Manifesta que amb la nova prima d'evolució digital ja ens apropem a la recuperació salarial, però reitera que ambdues han de ser de pagament únic i fins que s'acabi el conveni, sense absentisme, ni pagaments prorratejats, i en un mes on no hi hagi paga.

Sobre la classificació, està d'acord amb la proposta de tractar-ho entre el 2023 i el 2024, però demana una clàusula de garantia per si hi ha desacords i no es duu a terme. Sobre la reducció de jornada, considera que el que s'ha proposat és insuficient i que hauria de ser d'un RJ com a mínim per any de vigència del conveni.

Sobre el FAS, s'ha de sufragar el deute existent abans de parlar de l'augment. Si no és possible, s'hauria de tractar una fórmula que permeti congelar el deute fins que s'estabilitzi.

Sobre el teletreball, és un inici, però en cal anar veient el desenvolupament per valorar l'augment de dies i de llocs que puguin exercir-lo.

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

Està d'acord amb el que s'ha manifestat sobre la rentada de la roba. Hi ha d'haver una compensació fins que es posi en marxa.

També recorda la millora per a la jubilació parcial que es va proposar, de la qual encara no en té resposta.

CGT manifesta que hi ha temes en aquesta nova proposta que no han canviat. Sobre l'increment salarial, la nova prima que apareix només té una cosa bona, que és que l'empresa té la intenció, segons sembla, d'aportar més increment econòmic, però la fórmula que planteja l'RD no l'accepta, ja que no es pot saber si hi ha un compliment real o no. No hi ha un mètode que sigui objectiu on participin ambdues parts per controlar si es compleix. No garanteix el cobrament, i no entrarà en aquest terreny. Si l'RD té la voluntat que es cobri sempre, es trobarà la fórmula perquè les primes estiguin garantides. El fet que s'incloguin temes vinculats a la prima sobre els quals el comitè està en contra genera una situació una mica estranya. S'ha de conèixer com es reparteixen els increments durant tots els anys, no només per al 2023. No valorarà un conveni en què no sàpiga com seran els increments. Per resumir, increments i classificació ho tractarà la CMP, a la qual assistirà una persona per organització signant del conveni, i no hi està d'acord. Si firmessin quatre sindicats, per exemple, significaria que només quatre persones negociarien amb l'empresa temes tan bàsics com l'organització de les categories o el repàs de la massa salarial. Sobre la rentada de la roba, s'incompleix un acord, però no comparteix la compensació. La plantilla vol que l'empresa renti la roba per no portar la roba amb amiant a casa, i això és el que es va acordar, no una compensació. Quina garantia hi ha que compleixi altres acords? S'hauria de resoldre aquest assumpte abans d'arribar a altres acords, però no amb la compensació. Hi ha temes importants que no s'estan tractant, i començar a tractar-los potser ajudaria ha desencallar la negociació, com poden ser les peculiaritats del T3 i la política social, l'amiant, les vacances, la racionalització d'horaris, els permisos... Ambdues parts tenen la potestat de posar temes sobre la taula, no només la direcció. Sobre el tema econòmic, entén que l'empresa demana que es renunciï a la recuperació del poder adquisitiu. No es garanteix que no hi hagi pèrdua de poder adquisitiu per als anys futurs. Torna a recordar que no s'ha de cometre cap il·legalitat, que el conveni és una cosa i la CMP, una altra. Entén que fer servir la CMP i deixar fora alguns sindicats és il·legal. No es pot deixar fora d'una negociació cap sindicat, ja que és il·legal. Per part de tots, si cal, es faran les denúncies penals pertinents.

CPTC manifesta que demana a CGT que s'abstingui d'amenaçar amb demandes els sindicats amb els quals negocia un conveni col·lectiu. Si aquesta és la deriva per la qual CGT vol portar la negociació de conveni, CPTC ho tindrà en compte.

CGT manifesta que no és la primera vegada que denunciaria la part social en algun assumpte, com les hores extra.

L'RD respon que com que està en execució de sentència el compliment de l'acord de peces equivalents, fins que acabi l'execució de sentència no pot donar resposta a cap aspecte relacionat amb el que regula l'acord de 2007 que portin les organitzacions sindicals a les plataformes. Sobre la CMP, reitera el que ha dit abans: la proposta no és innovadora, es va signar al conveni del 2016-2019 amb les mateixes funcions, signat per tot el comitè d'empresa amb el mateix contingut. Sobre els increments, en cap moment no es diu que els increments es negociïn a la CMP per als anys següents, com diu CGT, sinó que es negociaran a la Comissió Negociadora, ja que no figura com s'han de distribuir els increments perquè no s'ha decidit per la part social per als anys següents. Es farà el que estableixi la llei. Si no hi ha límits, també s'haurà de pactar, i

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

serà a la negociadora. Sobre la jornada anual, aquesta és la proposta. Sobre vacances i permisos, no cal ser a la Comissió Negociadora per parlar-ne. Aquí hi ha permisos, annexats al conveni, que s'han tractat en altres fòrums. L'empresa no incompleix l'acord quant a la rentada de la roba, tot i que és cert que va tard pel procés de licitació, però no s'incompleix l'acord perquè s'està acabant la licitació. Sobre les primes i l'esforç econòmic fet, l'empresa recorda els 32 € que es van pactar al conveni del 2016-2019. Sobre el FAS, l'RD ja va dir que no hi hauria més increment, que es veurà com funciona el FAS amb al reglament nou, i a la proposta hi ha un increment de 25.000 €. Sobre la reducció de jornada, s'està d'acord a arribar a les 35 hores. Hi ha molta feina a fer, que significa contractació, calendaris, torns... Cal organitzar-se d'una altra manera, i per això es convida la part social a consensuar com. Afegeix que és clar que es valoraran els aspectes de l'evolució tecnològica i digital en la classificació professional, encara que hi hagi la prima de productivitat. No és il·legal cap aspecte de la proposta sobre el teletreball. No hi ha l'obligació de mantenir les dietes que exigeixen presencialitat per a l'abonament, quan no s'és al centre de treball, malgrat no arribar al 30 %, i es diu que es continuen abonant. Sobre com gestionar els increments salarials com proposa el CIM, l'RD no entén el que es proposa, però d'entrada no sembla legal destinar un import d'un variable a cobrir increments de conceptes fixos per compensar primes i plusos, a més de ser d'un càlcul impossible. Sobre el còmput negatiu al pacte euro, és una concessió, perquè són les hores de treball que es deuen i en lloc de tornar-les en una setmana s'ha proposat de fer-ho en dues. Aquesta és una proposta que, des del punt de vista econòmic, és molt poc millorable. Si algú espera que amb el temps s'incrementi, no passarà. Es podrà millorar en alguns aspectes, però ja s'atenen la immensa majoria de les peticions de les plataformes.

CIM manifesta que està cansat de l'excusa de les peces equivalents per no negociar alguns aspectes. No comparteix que no es puguin tractar millores per a AAC per l'execució de sentència, com també permisos i altres millores laborals. A les propostes de l'RD hi troba a faltar moltes coses perquè la plantilla de metro pugui donar l'opinió i validar-les. Sembla que les peticions d'assemblea per part de les persones AAC genera que la direcció doni aquests missatges a la plantilla, però aquest sindicat demana respecte per a les persones treballadores i per als i les representants de les persones treballadores, que són, com a comitè d'empresa, els qui han presentat un conflicte col·lectiu d'una problemàtica que hauria d'estar en aplicació des del 2007. També indica que la negociació de conveni és per millorar pactes i acords, i que si la direcció es nega a atendre aquestes peticions pot negociar a partir del 16 de febrer.

L'RD respon que en cap cas no s'ha faltat al respecte de cap persona treballadora, i demana que no s'entri en aquest tipus de missatges. D'altra banda, a la plataforma de CIM hi ha diversos punts que es demanen que estan directament relacionats amb les peces equivalents que estan en la via d'execució, i els cita. Són aspectes que impacten contra el compliment de les peces equivalents que s'exigeix per la via judicial, i, per tant, no es poden negociar. Afegeix que es poden renegociar acords una vegada acabi l'execució de sentència de la demanda de les peces equivalents. Abans no és possible.

CGT manifesta que el to ha canviat i que abans no passava. Lògicament, l'RD està còmoda, i es nota en el to. Li ha semblat entendre que l'RD ha culpats la part social sobre el forat del FAS per la mala gestió. El que passa al FAS no és per mala gestió, no s'ha de posar en dubte.

L'RD respon que no és així, que es remet al que va manifestar SOLI a la reunió anterior sobre que s'ha canviat el reglament del FAS i que es preveu que se'n millori la gestió.



## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

L'RD demana una aturada per poder donar resposta a més qüestions.

Després de l'aturada, l'RD manifesta que ha estat treballant en les propostes que s'han aportat per donar resposta a les diferents qüestions que s'han plantejat.

Afegeix que durant tot aquest temps la negociació amb metro ha estat viva i continuarà viva després d'aquestes reunions de negociació, perquè la negociació a FMB funciona. La proposta que s'ha lliurat aquest matí s'ha treballat per donar solució a les peticions de les plataformes de les diferents organitzacions sindicals i intenta donar un sentit i una línia de treball per poder atendre les peticions de les organitzacions sindicals, no només les econòmiques, que estan recollides a la proposta que s'ha lliurat, per a tota la plantilla d'FMB, sinó també les peticions de revisió de categoria i funcions que s'han plantejat. És important posar ordre i reconèixer les funcions dels col·lectius, ja no només per imperatiu legal, i que es planteja fer-ho conjuntament amb la part social. Sobre els increments en plusos i primes, des del primer moment l'RD ha manifestat que la distribució de l'increment econòmic li correspon acordar-la a la part social, i es tractarà a la Comissió Negociadora de Conveni. L'RD afirma que presenta una proposta completa, global i acabada, és a dir, és una proposta de conveni, de màxims i tancada, que només té sentit en si mateixa, per la qual cosa és indivisible. Si no s'acceptés la proposta que ara es presenta, tot el contingut cauria, i es tornaria a la negociació inicial, llevat dels increments de l'LGPE.

L'RD lliura un document resum de la proposta esmentada anteriorment, i després lliurarà la proposta d'articulat. L'RD explica el resum de la proposta que s'ha lliurat:

- Vigència de cinc anys en el format de 2+3, per donar una garantia sobre els resultats de la classificació professional, per poder fer una denúncia del conveni a finals del 2024, si no s'està d'acord o satisfet amb els resultats de la classificació professional.
- Incrementos salarials: es faran els increments màxims que preveu l'LGPE, la revisió del 0,5 % que preveu l'LGPE.
- La prima de productivitat no es lligarà a l'absentisme, i demana que es valori especialment aquest esforç. L'abonament es farà en un únic pagament el febrer del 2023, si se signa el conveni.
- La prima d'evolució tecnològica s'abonarà el novembre del 2023.
- El total de les dues primes és de 1.150 €.
- Classificació professional: s'afegeix a l'articulat la salvaguarda de la denúncia del conveni a finals del 2024, en cas que no s'hagi pogut abordar satisfactòriament la classificació.
- Jornada anual: es crea una borsa d'RJ. S'encamina la jornada de 35 hores setmanals a metro.
- Pacte euro: s'atén la petició de la part social que les hores no fetes, el còmput negatiu, es recuperin com a màxim dins el termini de les dues setmanes següents a la generació, de manera que s'amplia el temps de recuperació vigent.
- Teletreball: eliminació del redactat del text referent a prova pilot i ampliació dels dies de teletreball a 1,5, és a dir, s'alternaran dos dies de teletreball una setmana i a la setmana següent, un dia.
- Jubilació parcial: compromís de mantenir la jubilació parcial fins a l'any 2027 a metro.
- Millorar la jubilació parcial amb fins a 57 dies de compensació en compactar la jubilació parcial, segons l'any d'ingrés a l'empresa, des del gener de 2004 fins al desembre de 2022.

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

- FAS: mateixa proposta que s'ha presentat anteriorment, un increment de 25.000 € en total.
- Rentada de la roba: malgrat que no hi ha hagut incompliment, proposa una compensació econòmica temporal de l'1/1/23 fins a l'inici del servei de rentada d'uns 20 € mensuals aproximadament, ja que és 1 euro per dia efectivament treballat.

L'RD demana una aturada per lliurar l'articulat imprès de la proposta que s'ha exposat, que s'adjuntarà a l'acta.

Després de l'aturada, l'RD lliura la proposta finalista i les dades a què van vinculades les primes de productivitat, sense absentisme, i la prima d'evolució tecnològica.

UGT demana una aturada per estudiar la documentació que s'ha lliurat.

CGT demana que es doni per acabada la reunió, ateses les hores que són, ja que demà estan convocats i així tindran temps de valorar el document.

L'RD respon que UGT ha demanat una aturada i que són les 18.30 h, i en haver-hi una proposta final de conveni presentada, cal aixecar l'acta amb la proposta annexada.

Després de l'aturada, UGT manifesta que després d'analitzar la proposta final de l'RD, en veure que de manera general podria recollir gran part de la seva plataforma, entén que s'ha de portar a consulta per part de les persones treballadores, igual que ha fet davant d'altres propostes finalistes. Al final ha de ser la plantilla d'FMB qui decideixi.

CGT manifesta que en cap cas no té por de perdre res, perquè teòricament es continua negociant. No s'imagina que l'empresa digui: "Com que tenim por que facin una vaga, els ho donem tot." Anar a negociar amb por hauria de ser inhabilitant per representar la plantilla. Quant a la prima de productivitat específica a l'evolució digital, entén que va vinculada a l'absentisme en posar que s'abonarà a les persones que hagin treballat l'any d'abonament.

L'RD respon que el que esmenta la CGT no té res a veure amb les IT, sinó que es refereix a durada del contracte i la jornada contractada, no a l'absentisme.

CGT pregunta que si es contracta personal a meitat d'any, si això va de regatejar 100 € a una persona de nova incorporació.

L'RD respon que s'abonarà de manera proporcional, no és regatejar, és la manera de procedir habitual.

CCOO manifesta que, sobre la proposta finalista, "la salvaguarda" de poder denunciar al cap de dos anys garanteix la pressió cap al costat correcte i la possibilitat real de denunciar el conveni. Pel que fa a la classificació, torna a repetir que el fet que s'inclogui al text de conveni que la responsabilitat legal i penal s'ha de reconèixer salarialment ja és un assoliment per a la classe treballadora, petició exclusiva de CCOO, tant si es vol com si no es vol.

Quant a les 35 hores, diu que l'acord marc fa possible 5 RJ, que no s'ha vist una reducció de jornada així en cap conveni, i això ve de l'acord marc signat per CCOO i UGT, tant si es vol com si no es vol, i, a més, es treballarà com s'aplicaran les 35 hores per a cada col·lectiu, atès que ja

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

se sap que hi ha diferents situacions, i cal no oblidar que l'objectiu és crear ocupació i millorar la conciliació laboral i familiar, i CCOO serà exigent en el desenvolupament per a l'aplicació definitiva de les 35 hores. Els increments econòmics se'n van al 6 % garantit (entre la pujada lineal més les dues primes de productivitat), i s'hi ha d'afegir, a més, el 0,5 IPC i el 0,5 PIB, cosa que pot portar a increments més grans per al 2023.

Amb les primes de productivitat es garanteix mantenir un increment salarial durant la vigència del conveni, a més dels increments màxims que permeti la llei, o, a falta de limitacions, negociar els increments, i també la revisió de conceptes com ara plusos i primes, que, com ja s'ha manifestat, han quedat obsolets.

Aquests tres punts són determinants perquè la plantilla pugui valorar aquest document finalista.

SO manifesta que li sorprèn que avui sigui finalista després de poc temps de negociació, i que no hagi vingut el director de Personal, Compensació i Assegurances. "Aquesta secció sindical manifesta la disconformitat més absoluta davant la proposta finalista de la direcció en aquells termes on s'insta a negociar aspectes de conveni en una comissió mixta i paritària d'interpretació, aplicació i seguiment del conveni. S'hi desenvoluparan diferents aspectes de caràcter organitzatiu de negociació col·lectiva que s'haurien d'haver negociat i debatut en aquesta negociació de conveni o, en tot cas, a través del comitè d'empresa i les comissions que se'n puguin derivar, on sí que es garanteix en tot moment la participació de totes les seccions sindicals amb representació i on es respecta el mandat de la plantilla, ja que emana de les eleccions sindicals." La CMP és per a unes coses, no per al que es planteja en aquest conveni. No negocia, sinó que interpreta el que s'ha signat en cas de dubte per les parts. L'empresa també pot denunciar el conveni l'any 2024. Cal recordar que en aquest punt no només una part pot denunciar el conveni, sinó que ho poden fer les dues. En aquest cas, l'altra part és la direcció, que ho pot fer per diferents i diversos motius. Insisteix que hi ha aspectes organitzatius, permisos, etc., que s'han de negociar en conveni que no s'han tractat. La reducció de jornada li continua semblant insuficient i continua creient que l'LGPE no és aplicable. Encara hi ha molts temes per dirimir a la CMP, però no per negociar.

L'RD respon que, sobre les preguntes al director de Personal, Compensació i Assegurances, no hi ha cap problema a respondre-les, igual que es responen les que arriben per transparència, bé al comitè d'empresa o a la secció sindical que les lliuri per escrit. Novament, l'RD recorda que tots els sindicats que tinguin representació al comitè poden assistir a la CMP, com ja va passar a la CMP del conveni del 2016.

CPTC manifesta que, sobre les incorporacions al text, s'incorporen algunes de les exigències que aquest sindicat havia plantejat, com la salvaguarda de la vigència del conveni si la CMP sobre classificació no va per on ha d'anar. Sobre els increments, hi ha els que recull la llei i els que també recull la llei vinculats a la productivitat, que, sumats, superen àmpliament el 2,5 %. A més, cap està vinculat a l'absentisme, com era l'objectiu de CPTC. Sobre la reducció de jornada, hi ha una reducció cada any, com havia exigint. Sobre el pacte euro i el teletreball, li sembla correcte el redactat. Sobre la millora de la jubilació parcial demanada per la majoria de la comissió negociadora UGT-CCOO-CPTC-SU, s'ha reflectit, i és un benefici per a les persones que puguin accedir a la jubilació parcial.

CGT manifesta que, sobre l'any 2023, hi hauria la pujada màxima de l'LGPE i les primes proposades per l'RD, que farien que es recuperés, en part, el poder adquisitiu. Pregunta si el 2024 no hi haurà res més que el que marqui l'Estat a l'LGPE. Sobre la prima de productivitat, no té

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

dubtes que el 2027 s'acaba l'abonament, i pregunta si caldria tornar a negociar-la el 2028. Sobre la resta, insisteix que l'RD no garanteix res i que la classificació professional és un acte de fe. Tampoc en la jornada anual no hi ha cap garantia, més enllà dels RJ. Malauradament, al comitè d'empresa han arribat reclamacions que no són de categoria, sinó de condicions laborals, com la del torn de nit, que no totes es poden negociar a la CSPI. Pregunta com s'aplicaran els RJ de la reducció de jornada anual, si a lliure elecció o afegint-los al miniperíode. Per aclarir i salvaguardar el dret a la negociació com a sindicat, el desenvolupament dels RJ seria legal, però en la classificació professional, que es parteix de zero, ningú no pot negar el dret a participar en la negociació, encara que no signi el conveni. Per a ells, no cal preguntar a ningú, perquè no es compleixen els requisits mínims.

L'RD respon que ningú no sap quins seran els increments que marqui l'LGPE els pròxims anys, però que el compromís és donar els màxims que s'estableixin. Sobre la prima, igual que la prima de PRL que es va pactar al conveni del 2016, durant la vigència del conveni. Quant a la pregunta sobre els RJ, la resposta és que s'aplicaran com estigui regulat en cada col·lectiu, com s'ha fet sempre en les negociacions de conveni quan s'han pactat RJ.

CGT manifesta que, des del seu punt de vista, no entén la pressa que hi ha per signar, llevat que es vulgui donar la imatge que s'ha fet un esforç a negociar. Entén que hauria de decidir la plantilla en una assemblea general, en què la plantilla pugui dir si tenen ganes de millorar el conveni o tenen por de l'empresa, com algun sindicat. Les presses venen per la por que té l'empresa i una majoria del comitè al que opini la plantilla, quan hauria de ser al contrari. Quan es fan les coses a correu, no surten bé. No s'ha parlat de les plataformes de les organitzacions sindicals, únicament de la de l'empresa. L'RD s'ha de sentir satisfeta, perquè ha doblgat el comitè d'empresa, i entén que si l'RD presenta una proposta, ha de ser la plantilla qui la valori, i, si no és el cas, continuar negociant. Li estranya que a l'acord no hi consti que no hi haurà mobilitat funcional.

L'RD, quant a la mobilitat funcional, es remet al que s'ha signat repetidament en actes anteriors.

CIM manifesta que no entén les presses generades a la sessió d'avui per part de l'RD, amb una proposta finalista per sota de les pretensions marcades a la seva plataforma. Entén que falten els punts importants per negociar, que s'haurien de pactar al cos del conveni. Entén que les millores laborals que es puguin arribar a pactar han de ser al cos de conveni, no en una futura negociació.

L'RD respon que, sobre el que s'ha manifestat sobre les suposades presses, en una taula de negociació cada part té els seus rols, els seus temps i la seva estratègia, i de la mateixa manera que l'RT no vol que l'RD valori els temps i les estratègies en la presa de les seves decisions, demana que es respecti el treball fet en aquesta proposta de negociació, amb un contingut que pot agradar o no, i que cada part respondrà com consideri millor als seus interessos.

SU manifesta que, després de veure el document, la gran majoria de millores proposades per la part social s'han recollit. Ha caigut l'absentisme de les primes, s'augmenten els RJ, les garanties en la classificació professional, la millora en la jubilació parcial. Per a ells, és una proposta força completa.

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 11

CPTC manifesta que ja ho ha dit alguna vegada, però que cal repetir-ho: el comitè d'empresa el va doblegar una part del mateix comitè d'empresa el novembre del 2020 quan va dir que tenia altres coses més importants per tractar i es va aixecar del ple, com figura a l'acta d'aquell dia.

UGT manifesta que no sap qui té por de qui; ells no tenen cap por. Quan hi ha una proposta final, cal consultar-ho als treballadors. Si la revoquen, s'ha de continuar lluitant, i si l'accepten, s'ha d'acatar el que diguin els treballadors.

UGT demana una aturada.

Després de l'aturada, UGT manifesta en nom de la majoria de la comissió negociadora formada per UGT-CCOO-CPTC-SU que, en haver-hi una proposta finalista, l'ha de valorar la plantilla. Vol convocar un referèndum dijous vinent, 02/02/2023. A més, manifesta que la resta de sindicats s'hi sumin perquè surti bé la consulta i hi hagi la màxima participació possible i que l'RD posi els mitjans necessaris per fer-la.

L'RD respon que donarà el suport logístic que es demana, com correspon a RL, i que, atès que hi ha una majoria de l'RT que manifesta que farà una consulta a la plantilla sobre el contingut de la proposta, queda a l'espera del resultat, i que acaba l'acta d'avui per signar-la i adjuntar-hi la proposta que s'ha fet.

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 21.30 h del dia indicat.

### **Representació de la Direcció**

### **Representació de les persones treballadores**

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU