

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

**Dia:** 14 de febrer de 2023

**Lloc:** Sala 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: Francisco Pérez i Mónica Martínez.  
Per UGT: Sergio Hernández i Gabriel Benito.  
Assessors/ores: Jorge Gómez i Amada Álvarez.  
Per CGT: Aitor García i Antoni Edo.  
Assessors/ores: Óscar Sánchez i M<sup>a</sup> Cruz Álvarez.  
Per CCOO: Marc Giménez i Marc Pous.  
Assessors/ores: Mónica Benito i Estela Capón.  
Per CPTC: Sara Ribas i Dolores Llonch.  
Assessors/ores: Martín Villanueva.  
Per SO: Ángel J. González.  
Assessors/ores: Rebeca García  
Per SU: Xus Carrasco.  
Assessors/ores: Mercedes Portolés i Eva Melero.

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

---

Com a qüestió prèvia, CIM manifesta que a la reunió d'avui hi assisteix com a titular Javier Sánchez.

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

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

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

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

Es revisa i se signa l'acta de la reunió anterior.

L'RD inicia la reunió manifestant que, tal com es va proposar en la reunió d'ahir per part de l'RT, la propera setmana es tractaran aspectes del personal nocturn. També està previst que a la sessió de dimecres vingui el director de Personal, Compensació i Assegurances per respondre les preguntes que hi hagi pendents, i avui donarà una primera resposta a la proposta de SO basada en l'article 24.2 de l'LGPE.

L'RD manifesta que ha estudiat la proposta de SO juntament amb el document en què es fonamenta que és el Pla estratègic 2020-2025 de TMB. Aquest Pla estratègic de la companyia té implicació directa en els negocis i el seu funcionament. En una primera anàlisi i al marge que l'RD

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

no està d'acord en l'import de la prima, sí comparteix amb SO que aquesta prima podria facilitar amb garanties la implementació de tot allò que necessiti l'organització per a la consecució dels objectius del Pla estratègic. Afegeix que, igual que l'abonament d'una prima de productivitat s'ha de justificar indexada a uns valors que li donen sentit i garanties, en el cas de la prima proposada, la modificació dels sistemes d'organització que la justifiquen va lligada a uns objectius estratègics fixats en el pla i que, per tant, es fa necessari treballar per consensuar com es concretaran aquestes modificacions dels sistemes d'organització del treball que li donaran sentit.

En aquesta línia, l'RD llegeix alguns dels diferents temes que es llisten en la proposta de SO i que són d'un abast molt ampli, i per això l'RD manifesta que caldrà concretar la seva translació al mateix text del conveni, altrament, l'abonament d'aquesta prima quedaria sense argumentari i sense justificació real. És a dir, cal definir quins seran aquests *Nous sistemes d'organització del treball* que es vinculen a aquesta prima fixa. A partir d'aquí, l'RD està disposada a tractar la seva aplicació i, a més, a tractar la conseqüent pèrdua d'efectes de la clàusula de l'article 12 del conveni col·lectiu 2016-2019, ja que és evident la col·lisió amb aquesta prima proposada que garantiria que es podran modificar aquells sistemes d'organització del treball que permetin l'aplicació el Pla estratègic.

L'RD vol aclarir que en el document presentat per SO es fa referència a un avís organitzatiu d'agost de 2020, que presentava un canvi d'estructura organitzativa i no de modificació de sistemes d'organització del treball; a més, recorda a l'RT que l'esmentat avís es va modificar al novembre de 2021 per adaptar el model d'estructura organitzativa de FMB i que, a més, es va explicar en una sessió que va convocar la Direcció amb la permanent ampliada de la CE; en resum, que el que es va presentar no era un nou model organitzatiu de sistemes de treball, com consta en la proposta de SO, sinó l'organigrama de l'estructura organitzativa de FMB.

SO recorda que les propostes s'han de fer basades en alguna cosa i, de moment, és una proposta minoritària perquè ningú no s'hi ha pronunciat. Recorden el que ells entenen com sistemes de treball: com les persones interactuen amb el seu treball; posa com a exemple la conducció de trens, abans es conduïen trens de la sèrie 1000 i ara se'n condueixen de la sèrie 5000. Inclouen les àrees corporatives perquè estan afectades pel conveni col·lectiu en aquestes àrees, i també els ha canviat el seu sistema de treball. També els AAC que ara tenen un telèfon mòbil, que abans no en tenien. Si tot això es vol que vagi vinculat a alguna cosa, és a l'adaptació que tenen les persones treballadores als nous sistemes de treball. Les funcions continuen sent les mateixes, però canvien els sistemes de treball. És una excusa per superar els límits de l'LGPE. La proposen com una prima fixa per no haver de negociar un variable cada 2-3 o 4 anys, ja que sembla que els límits salarials han vingut per quedar-se i ens sembla surrealista que cada any estiguem buscant excuses i invents amb una mateixa finalitat, que és recuperar la pèrdua de poder adquisitiu i que l'LGPE i els seus límits de massa salarial posen gairebé impossible; hem de ser imaginatius si volem aconseguir allò plantejat, encara que sindicalment no els agradi.

L'RD manifesta que, en part, està d'acord amb el manifestat per SO. D'entrada, cal aclarir-ne els termes per evitar interpretacions errònies; una cosa són eines de treball i la modernització d'aquestes, que es considera evolució tecnològica, i la inspecció s'ha pronunciat repetidament en el fet que no són un canvi organitzatiu, i una altra, els sistemes d'organització del treball. Un sistema de treball és, per exemple, el projecte Lean, que va derivar en un conflicte col·lectiu que va acabar amb sentència a favor de l'empresa. La proposta de SO es diu *Nous models d'organització dels sistemes de treball*, i l'RD considera clar que com a sistemes d'organització

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

del treball hi ha la manera d'organitzar la realització de les tasques i de les activitats, i no l'evolució de les eines amb què es duen a terme. Per tot això, considera important conèixer què significa per a cadascuna de les parts aquesta proposta, i com es pot justificar l'abonament d'aquesta prima per aplicar el Pla estratègic, que recorda que és un objectiu d'empresa. Caldrà posar exemples de què es modificarà a canvi de l'abonament d'aquest import fix, que s'ha de consensuar.

Afegeix que hi ha moltes idees en la proposta de SO interessants per a l'RD, i que caldrà concretar per a cada col·lectiu a quina modificació atén aquest pagament. L'RD portarà una o diverses propostes en aquesta línia, modificació dels sistemes d'organització del treball, perquè si se sustenta una prima, s'haurà de poder demostrar jurídicament i en auditories que s'han modificat sistemes de treball alineats amb el Pla estratègic.

SU manifesta que després de llegir i valorar la proposta de SO, la van portar al seu AJ perquè els resulta complicat compaginar-la amb l'article 12 del conveni 2016-2019, que diu que qualsevol canvi organitzatiu ha de ser acordat amb la representació dels treballadors i al qual de cap manera no volen renunciar. Sol·liciten llegir la valoració de la seva advocada perquè consti de manera literal, és la següent:

"És un informe que hauria de fer l'empresa per justificar l'augment en relació a la Llei de pressupostos, em semblen uns arguments prou vàlids els que dona. El problema és donar-los des de la representació social perquè per assolir un augment salarial s'està donant per bo tot el model de transformació que es porta a terme.

Si totes les parts, com és la realitat actual de Metro des que es va assumir el 2020, acceptem que estem immersos en un canvi de model organitzatiu que ha comportat realment una modificació dels sistemes d'organització i dels treballs que té cabuda real i legal dintre de l'article 24 punt dos de l'LGPE en l'aspecte "modificació dels sistemes d'organització del Treball" NMOST podrem entendre que es pot fer una prima anomenada NMOST de pagament en 16,33 pagues en una quantitat de 100 € a tota la plantilla de Metro afectada pel conveni col·lectiu a la signatura d'aquest i de caràcter retroactiu l'1 de gener de 2023.

Aquest darrer paràgraf pot interpretar-se així: com que ens modifiquen les tasques, ens augmenten el salari i totes les parts hi estem d'acord, cosa que pot dificultar impugnar (en cas que sigui necessari) les decisions de modificació de tasques que es portin a terme."

Estaran oberts a valorar propostes que es presentin sobre això, però caldrà analitzar-ho en profunditat. Els costos poden ser elevats i jurídicament pot tenir moltes afectacions.

CIM manifesta que, vista la interpretació de la proposta de SO que fa la Direcció, entenen que, per no entrar en propostes que ens puguin portar a discrepàncies en casuístiques com l'aplicació i així no entrar en cap fórmula que pugui posar en dubte el compliment de l'article 12 del conveni 2016-2019, entenem que s'ha d'utilitzar la mateixa fórmula que es va utilitzar en el conveni 2016-2019 per complementar l'increment previst en l'LGPE. Aquest sindicat va proposar, i consta en actes anteriors, que es creï una prima complementària a la pujada salarial de salari base que reuneixi les garanties necessàries perquè la percebin totes les persones treballadores de metro. Aquest complement s'ha de lligar a l'àmbit temporal perquè així es garanteixi la recuperació del poder adquisitiu i la no-pèrdua d'aquest durant tota la vigència de conveni.

L'RD manifesta que no ha interpretat la proposta, l'exosat es troba en la proposta de SO, i per això demana que CIM aclareixi que si la seva manifestació és sobre l'explicació de l'RD de la proposta de SO.

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

CIM respon que entén que totes les parts estan intentant aportar propostes per complementar els increments màxims de l'LGPE i, vistes les discrepàncies de l'aplicació de la proposta de SO, hi ha altres fórmules per complementar aquests increments que s'han utilitzat en la negociació de convenis anteriors i s'han consensuat entre totes les parts.

L'RD demana a CIM que aclareixi si el que està proposant és un variable.

CIM respon que està proposant un complement que permeti la llei, que s'ha de pactar una quantitat entre les parts que garanteixi la no-pèrdua de poder adquisitiu i que percebin totes les persones treballadores de metro, tal com es va fer en el conveni 2016-2019 amb la prima de PRL.

L'RD manifesta que la llei permet un variable de productivitat i que el PRL ho era, convida a l'RT que es revisi el redactat del conveni 2016-2019 i torni a rellegir l'apartat d'increments sobre la prima variable de PRL i les seves garanties.

L'RD matisa que ha compartit el contingut de la proposta de SO i manifesta que hi ha aspectes que li semblen interessants per desenvolupar, per això portarà una contraproposta. La fórmula d'una prima variable per a tota la plantilla ha estat sobre la taula fins ara, la qual cosa és àmpliament conegut, i, en canvi, la via proposada per SO, no; per això cal analitzar-la molt bé per veure implicacions i opcions. Per part de l'RD hi ha disposició a treballar totes les alternatives possibles, ja ho va fer amb la prima de productivitat variable i ho vol fer en els aspectes de la proposta de SO de modificació de sistemes d'organització del treball.

CPTC manifesta que, amb ànim constructiu i d'entendre la proposta de SO, hi ha aspectes que no acaben de veure clars, com, per exemple, que s'esmentin "les àrees corporatives de TMB", ja que aquest ha estat sempre un discurs de l'RD amb el qual, fins ara, cap sindicat no hi havia estat d'acord. Almenys CPTC continua sense comprar aquest discurs perquè les àrees corporatives no existeixen; existeix metro i existeix bus. Si no ho han entès malament, un dels eixos de la proposta de SO és l'aplicació del Pla estratègic de TMB 2025. Sobre ell, manifesta que la part social no ha participat en la seva realització. Sí que és cert que se'ns va presentar per part del conseller delegat i, per raons evidents, sabem que és un pla fet a mida de la direcció. Els sorprèn que un sindicat col·loqui com a eix d'una proposta que afecta tota la plantilla una cosa feta a mida per i per a la direcció. En la lectura que n'han fet, es parla de moltes coses, com, per exemple, la idea que té la direcció de potenciar l'"Hola Barcelona" i recorda que fa unes setmanes es va fer un escrit del Comitè d'Empresa a petició de SO sobre per què no hi ha personal de metro a les oficines d'Hola Barcelona. Clarament, vincular una proposta així al Pla estratègic de la direcció no ho veiem viable. Parla de moltíssims temes que no queden clars, com BigData, virtualització de la seguretat i el control del servei de Metro, versatilitat d'opcions de gestió del CCM i millorar la distribució virtualitzant els llocs i els processos d'operació i fins i tot del desenvolupament d'un nou model organitzatiu, la qual cosa coincideix bastant amb la proposta de SO. La proposta xoca amb el redactat de l'article 12 del CC 2016-2019 quant a la impossibilitat de la direcció de dur a terme canvis organitzatius sense acord amb el Comitè, per la qual cosa CPTC no donarà un xec en blanc a la direcció en aquest aspecte. Segons la seva opinió, la proposta de SO només beneficia la direcció, no la plantilla de metro i no els estranya que a l'RD li agradi perquè sembla més una proposta de l'RD que la d'un sindicat.

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

SO manifesta que la proposta és clara, que el Pla estratègic ja ha estat implantat per FMB sense preguntar a ningú, que ens afectarà i ens continua afectant en el dia a dia. Lògicament, si no s'és als centres de treball no se n'està al corrent, és el que té ser molt temps lluny de la feina habitual, com parlar de senyals apagats en el futur quan ja s'està fent en línies automàtiques des de la seva inauguració. Els estranya tantes pegues a propostes que puguin desencallar això. No estan plantejant res que l'empresa no estigui fent ja, l'empresa no retirarà el Pla estratègic. SO va presentar una proposta sobre classificació professional en una prima i no se'n sap res. Els agradaria que el sentit crític que hi ha ara amb la seva proposta l'haguessin tingut amb la direcció en presentar la proposta final de la direcció a les persones treballadores, la qual ni van discutir. Així es va veure que un 80 % de la plantilla la va rebutjar. Una part de la proposta és motivar el recurs humà i retribuir justament la plantilla de metro.

L'RD manifesta que potser no s'ha explicat prou, recorda que el 30/01 va portar una proposta que contenia un gran esforç econòmic i que donava sortida als aspectes relacionats amb els increments salarials reivindicats per l'RT, que contenia uns increments màxims del 2,5% de l'LGPE, lineals, i, a més, 2 primes de productivitat que eren per a tota la plantilla, sense excepció. L'RD ha treballat des del primer dia per portar propostes a la Comissió Negociadora. Hi ha vies per poder complementar els increments previstos en l'LGPE, i cada part amb la seva assessoria jurídica pot valorar i interpretar la llei: mitjançant l'increment de la productivitat o modificació dels sistemes d'organització del treball o classificació professional.

CCOO demana una aturada.

Després de l'aturada, CCOO manifesta que com CCOO no validaran cap prima lligada al Pla estratègic no avalaran cap prima vinculada al Pla estratègic, ni a cap prima de modificació dels sistemes d'organització de treball; u, perquè l'esmentat pla el dissenya, el redacta i l'executa la direcció, i dos, perquè no vendran la potestat de negociació col·lectiva, ni el dret a la denúncia per les modificacions que la direcció vulgui establir.

CCOO vol treballar en dues vies d'increments salarials, la primera és la productivitat, per a això cal buscar una fórmula que doni garantia a la plantilla del cobrament i que es pugui escriure de tal manera que no impugni el CC. Que el cobrin totes les persones treballadores i que, de manera conjunta, amb el 2,5 % garanteixi el poder adquisitiu. La segona és la classificació, que es reconeixin totes les funcions que actualment realitzen els col·lectius, com la formació del personal de nou ingrés, i es reconegui la responsabilitat legal i penal als llocs de treball; per tant, volen treballar les VPT de totes les categories començant per les bases. Aquestes són les dues vies de treball que CCOO vol realitzar.

CGT manifesta que s'alegren que l'empresa i el seu AJ comparteixi que hi ha 3 vies legals per superar la limitació pressupostària, i, a més, amb un concepte fix. Com ja han manifestat abans, CGT creu que un concepte clar i concís com la formació, que totes les persones són coneixedores que ajuda a millorar la productivitat, dona accés a aquesta possibilitat amb més seguretat. Quant a les diferents propostes i contrapropostes que es vulguin portar, sempre estaran oberts a escoltar i estudiar-les, una altra cosa és que els agradin per treballar-hi o que les hagin de descartar.

L'RD respon a CGT que no ha compartit la seva manifestació, el que l'RD ha dit és que, en l'article 24.2 de l'LGPE, es reconeixen tres possibilitats i que cada assessoria jurídica podrà interpretar

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

què signifiquen, però la realitat és que qualsevol acord al qual s'arribi ha de garantir una seguretat jurídica total.

UGT, com ja van manifestar en anteriors reunions, volen treballar amb una proposta que tingui el suport de totes les persones treballadores i que després no pugui ser invalidada jurídicament. L'LGPE és clara sobre això amb la via dels increments i fa referència a previ informe de l'administració corresponent per justificar els increments per sobre dels màxims. Amb la proposta de SO, no només es pot agafar la part d'organització dels sistemes de treball, cal aplicar-la en el seu conjunt, és difícil que puguem dissimular una prima o increment de salari mitjançant aquest sistema si no hi ha una justificació prèvia i viable. La realització de tasques amb altres eines no és un canvi en l'organització dels sistemes de treball, es pot treballar la proposta per veure si som capaços de consensuar un text que sigui viable. Si eliminem aquesta via només en queden 2: variable de productivitat o classificació professional, que l'han sol·licitat molts col·lectius. Cal fer-ho amb totes les garanties necessàries per buscar aquest complement als increments de manera legal.

CPTC manifesta, per a qui hagi entès una altra cosa, que han preguntat i demanat informació sobre l'eix central de la proposta de SO de Nou Model Organitzatiu de Sistemes de Treball per què desconeix quines implicacions pot tenir per a la plantilla i on la pot portar. Així mateix, ara mateix desconeix quines conseqüències pot tenir acceptar un pagament a canvi que la direcció pugui implementar tots els canvis que necessiti per complir amb els seus objectius dins del Pla estratègic de TMB el 2025. A tall d'exemple, indica que els torns de treball o els calendaris podrien ser sistemes de treball, per la qual cosa li continua semblant arriscat no conèixer en profunditat la intenció de la proposta de SO.

UGT manifesta que el que aquesta taula hauria de treballar és com es farà la classificació professional, perquè la plantilla ha sol·licitat que es revisin les funcions i s'actualitzin les DPT. Caldrà començar a treballar en aquests aspectes, perquè hi ha més de 28 peticions de col·lectius al CE. Les altres propostes d'increment salarial realitzades per altres seccions sindicals les hauran de desenvolupar en un text de conveni per valorar si és possible la seva viabilitat.

L'RD aclareix que hi ha aproximadament 800 llocs de treball a FMB per revisar per tenir la classificació professional.

CIM manifesta que estan d'acord que part de l'increment que sorgeixi de l'àmbit econòmic ha d'anar en classificació professional, ja que hi ha peticions de col·lectius sobre això, algunes de ratificades en assemblea, i veuen correcte que es tracti aquesta temàtica en la comissió negociadora. Aquest sindicat proposa que es dediqui un dia extraordinari de negociació o, si no, un dels dos dies de reunió de la comissió negociadora a tractar aquest tema, ja que requereix un extens treball.

CGT manifesta que ells ja ho van plantejar en algun moment, que tal com estava el redactat en la proposta final no hi havia res concret i entenen que part del rebuig de la plantilla a la proposta en el referèndum venia perquè no hi havia un contingut definit i que tractar-lo seria un pas per saltar aquest bloqueig.

L'RD pregunta que a quin bloqueig es refereix CGT.

## NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

CGT respon que es refereix al bloqueig de la plantilla a la proposta de l'RD.

L'RD manifesta que no hi ha bloqueig, que la proposta es va retirar fa dies i la negociació continua per altres vies.

SO manifesta que agraeixen a totes les organitzacions sindicals i empresa haver valorat la seva proposta i haver manifestat el seu posicionament, però desitgen retirar la proposta realitzada sobre els canvis en els sistemes d'organització del treball per coherència sindical, és a dir, les propostes han de tenir un mínim aval sindical de majories perquè es puguin defensar de manera coherent davant de la plantilla i aquesta, sens dubte, no la té. Vam dir que negociariem de bona fe i això mateix fem en retirar-la.

L'RD respon a SO que l'RD ha manifestat avui que portarà una contraproposta, que no cal que la retiri per la seva part, que conté aspectes molt interessants a analitzar i es podria tractar.

SO respon que l'RD podrà presentar una proposta, però no una contraproposta, ja que no tindrà l'aval de SO ni ha de ser a l'emparedat de la seva proposta, que acaben de retirar. Tornen a recordar la proposta de l'abonament d'un import per fer la classificació i afegeixen que enviaran la proposta formalment perquè s'adjunti a l'acta.

L'RD manifesta que ja va avançar que considerava que no tenia prou consistència jurídica, però analitzarà jurídicament la proposta redactada que presenti SO sobre l'abonament d'un import en concepte de classificació professional. Pregunta a SO si això seria un avançament sobre possibles increments que es puguin assolir, o no, implementant la classificació professional i les revisions dels llocs de treball, i si és així, que seria poc clar, el primer és tractar la classificació professional en grups.

SO respon que el que proposaven era un abonament mentre es fa la classificació professional i estan d'acord amb UGT en començar a tractar la classificació professional. La classificació professional no serà cosa de tres setmanes, ni de tres mesos, tenim clar que s'han de pactar quins aspectes generals es tindran en compte per fer aquesta revisió de DPT entre les parts; una vegada fet això és possible pagar aquesta prima, com a compromís ineludible de negociació de la classificació professional, per després derivar aquesta comissió de treball al si del comitè d'empresa.

UGT aclareix que el que han dit és que valorarien la proposta de SO quan vegin un redactat legal que es pugui incorporar a conveni.

CCOO aclareix que vol treballar la classificació dins de conveni, per la comissió negociadora, no hi ha pressa i cal treballar les tres àrees començant pels llocs de treball base de les àrees d'operacions, manteniment i infraestructura i personal tècnic i administratiu.

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 13.00 h del dia indicat, i, segons el calendari acordat, se cita les persones assistents a la reunió següent per al dimarts 21 de febrer de 2023, a les 9.30 hores, a Guinardó.

**NEGOCIACIÓ XXVII CONVENI COL·LECTIU**

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA  
ACTA núm. 14

**Representació de la Direcció**

**Representació de les persones treballadores**

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU