

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

**Día:** 22 de febrero de 2023

**Lugar:** Sala Guinardó

### **Personas Asistentes**

#### **En Representación de la Dirección (en adelante RD):**

Esther Chamorro  
Jordi Rodríguez  
Antonio Pérez  
Jessica Outeiriño  
José Calvo  
Jordi Álvarez

#### **En Representación de las Personas Trabajadoras (en adelante RT):**

Por CIM: Javier Sánchez, Aitor Domingo y Alberto Vázquez.

Asesores/as: Francisco Pérez y Jordi Díez.

Por UGT: Sergio Hernández y David García.

Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.

Por CGT: Aitor García y Antonio Ceballos.

Asesores/as: Oscar Sánchez y M<sup>a</sup> Cruz Álvarez.

Por CCOO: Marc Rodríguez y Estela Capón.

Asesores/as: Marc Pous y Marc Giménez.

Por CPTC: Sara Ribas y Dolores Llonch.

Asesores/as: Martín Villanueva y Jordi Rusiñol.

Por SO: Ángel J. González.

Asesores/as: Rebeca García y Oscar García.

Por SU: Xus Carrasco.

Asesores/as: Mercedes Portolés y Dafne Cepeda.

**Secretario de actas:** Jose Miguel Isidoro.

---

Como cuestión previa CIM manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Javier Sánchez.

Como cuestión previa UGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular David García.

Como cuestión previa CGT manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Antonio Ceballos.

Como cuestión previa CCOO manifiesta que a la reunión de hoy asisten como titulares Marc Rodríguez y Estela Capón.

Como cuestión previa CPTC manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Dolores Llonch.

Como cuestión previa SU manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Xus Carrasco.

Se procede a la revisión y la firma del acta de la reunión anterior.

La RD inicia la reunión manifestando que en la reunión de hoy está previsto tratar el Excel enviado con los datos económicos para la distribución de los importes de la masa salarial y responder preguntas sobre datos económicos.

CIM manifiesta que, en el Excel, al incrementarse el salario base no se incrementa la antigüedad y debería tener repercusión para poder tener una visión clara de la repercusión de esta subida. Solicitan poder ver el importe que comportaría el incremento del plus de nocturnidad fijo al 30% del Salario Base para todos aquellos colectivos que cumplan con los requisitos del artículo 36.1 del ET. Solicitan poder ver qué implicaría abonar el concepto de Hora Nona todos los días de la semana en el que se trabaje un non-stop para aquellos colectivos que la perciben actualmente.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

La RD pregunta a CIM si estos datos que solicitan son para calcular los incrementos de 2023.

CIM manifiesta que ellos proponen un convenio de 2 años y que, una vez se tengan estos datos, podrán valorar como repartir los incrementos.

La RD pregunta a CIM que, si cuando solicitan el plus de nocturnidad fijo, están solicitando computar el plus de nocturnidad fijo para todas aquellas personas que trabajen alguna hora nocturna, como si trabajaran entre las 22:00 y las 06:00h, es decir como el personal de T3, independientemente de la cantidad de horas realizadas en esa franja nocturna de las 22 a las 6, puesto que el artículo 36.1 del ET establece que, como mínimo, han de ser 4 horas de trabajo efectivo dentro de esa franja.

CIM responde que está solicitando que se incluyan las personas trabajadoras que cumplen el art.36.1 del ET. Entendemos que se debe calcular con el cobro las categorías de AAC T8, TOLA T8 y otros colectivos que entendemos que cumplen este artículo.

SO manifiesta que para el año 2023 todo el incremento ha de ir al salario base tal y como hemos manifestado en repetidas ocasiones, porque si ahora mismo alguien que trabaje en T3 se le aumenta un 0'5% en plus nocturnidad en el momento que esta persona pase a T1 o T2 habrá una doble escala salarial.

La RD responde que no sería doble escala salarial, puesto que la nocturnidad fija no es un concepto consolidable. Si se pretende hacer un incremento en la nocturnidad fija, se deberá deducir de la masa salarial ese importe y el aumento restante será el mismo para todo el mundo, pero esta persona mientras esté en T3 tendrá un aumento superior al resto.

SO reitera que para el 2023 los aumentos han de ser lineales y para 2024 ya se verá si hay límites presupuestarios, en todo caso deberíamos acordar que pluses o primas de pueden subir. Se ha de volver a regular que la nocturnidad fija sea el 25% del salario base, puesto que ahora mismo hay categorías a las que les representa un importe inferior, podemos pedir un 30 o un 40 pero no sirve de nada si antes no recuperamos el concepto del tanto por ciento del salario base.

CCOO pregunta sobre el Excel enviado, por qué cuando se hace una modificación sobre el salario base, por qué no se refleja el incremento sobre las pagas extras.

La RD responde que es porqué se ha solicitado un Excel, no un programa que calcule automáticamente los cambios según los importes que se modifiquen. Dentro de las pagas extras hay conceptos que si se modifican tendría afectación. Nunca lo entregado en un Excel será un programa para nóminas, sino un resumen para poder tener una visión de la repercusión de incrementar unos conceptos sobre la masa salarial. Sobre la nocturnidad, se puede incluir el sueldo base de cada categoría para hacer el cálculo. Cuanto más se baja al detalle más se depende de datos que dependen de situaciones individuales, como por ejemplo la jornada. Ahora mismo la nocturnidad fija no es el 25% del salario Base debido a que los últimos incrementos han sido lineales a petición de la RT.

CCOO manifiesta que el importe del plus de nocturnidad en el Excel es 2.000.000€ y pregunta si es la suma de todas las categorías que tienen perciben plus de nocturnidad.

La RD responde que sí, pero se ha separado el importe entre nocturnidad variable y nocturnidad fija para que sea más visible.

UGT pregunta por la masa salarial de 2022.

La RD responde que todavía se está cerrando el dato.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

La RD manifiesta que, si no hay más preguntas, agradecería que en el momento que se considere, las organizaciones sindicales que no lo hayan hecho, compartan el planteamiento que tienen sobre la distribución de los incrementos salariales del 2023, que CIM y SO ya se han pronunciado y le gustaría conocer el posicionamiento del resto de secciones sindicales y sindicatos para poder avanzar, aunque tampoco es necesario que sea hoy. Manifiesta que respecto a la vigencia de 2 años que solicita la mayoría de sindicatos la RD estaría dispuesta a valorarla, pero ya adelanta que en el caso de que se negociara esa vigencia, el contenido del convenio sería acorde a ese tiempo de vigencia.

CGT responde que, como ya han manifestado hoy y en anteriores reuniones, para el año 2023 estarían de acuerdo en que el 2'5% vaya de forma lineal al salario base y a partir de ahí ir a lo que realmente importa que son las primas fijas que permitirían recuperar el poder adquisitivo. En cuanto a 2024, de la misma manera que parece haber consenso en que la nocturnidad ha quedado desfasada respecto al salario base y debe actualizarse, por el mismo motivo creen que primas como las de los festivos deben revisarse, porque si bien es cierto que no los cobran todos los colectivos, vienen a compensar las peores condiciones laborales y de conciliación de las personas que trabajan de noche y los días de fiesta y porque así lo han solicitado las personas afectadas en sus peticiones al comité y en asamblea para este convenio. Creen también que, como dijeron ayer, hay que empezar a tratar ya las recalificaciones de las categorías porque permitirá incrementar la masa salarial y eso repercutirá en el aumento de años posteriores.

CIM manifiesta que ya han dejado claro en diferentes actas que tienen el mandato de una asamblea de incrementar pluses, algunos específicos de la categoría y otros genéricos como el festivo especial y festivo. Para ellos en 2023 se deberían incrementar los pluses que se han solicitado en asamblea y ven positivo que la empresa esté dispuesta a negociar un convenio de 2 años ya que es una petición de este sindicato reflejada en su plataforma.

UGT manifiesta que para el 2023 el incremento debería ser lineal, pero eso lo rechazó la plantilla en un referéndum. Siguen pensando lo mismo, pero si se ha de realizar un incremento sobre pluses, como ya manifestaron hace unas semanas, el incremento debería ser porcentual para que tenga afectación para toda la plantilla, ya que los incrementos de los pluses solicitados en asamblea son específicos y no hay ninguno que afecte a toda la plantilla y, por tanto, únicamente una parte de la plantilla tendría incremento. Manifiesta que el incremento lineal es la mejor opción para que toda la plantilla vea incrementado su salario.

CCOO solicita un receso.

Tras el receso, CCOO pregunta a la RD si el incremento del 2.5% que permite la ley se va a realizar de manera inmediata. Necesitan conocer los incrementos adicionales que establece la ley al margen del 2.5 para tener una visión global para este año y los de vigencia del convenio, a la espera de lo que establezca la LGPE.

La RD responde que si lo que solicita CCOO es un adelanto de los incrementos salariales antes de la firma del convenio, la respuesta es como ya se ha dicho en reiteradas ocasiones, que no se va a hacer.

CCOO manifiesta que puesto que la RD no va a realizar un adelanto, no tiene sentido la urgencia para hacer un posicionamiento respecto a la manera de negociar los incrementos salariales.

La RD responde que no hay ningún viso de urgencia en la petición realizada por la RD, que ha solicitado un posicionamiento a la parte social, pero cuando cada sección sindical o sindicato lo crea pertinente, y ha dicho expresamente que no hace falta que sea hoy. Y que si CCOO no quiere compartir o no tiene claro su posicionamiento, que no lo haga.

CCOO solicita conocer los incrementos adicionales que establece la ley al margen del 2.5 para tener una visión global para este año y los de vigencia del convenio, a la espera de lo que establezca la LGPE. De las tres fórmulas que permite la ley, CCOO ya ha manifestado que no va a hablar de nada que tenga que ver

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

con la organización de los sistemas de trabajo, pero sí están en condiciones de abordar la clasificación profesional junto a la valoración de los puestos de trabajo y las primas variables que permitan superar los límites salariales establecidos. Independientemente de la vigencia del convenio, CCOO quiere saber si la RD está en disposición de reconocer la responsabilidad legal y penal junto con la formación de personal de nuevo ingreso.

La RD recuerda a CCOO que la propuesta de 2 años de vigencia no es de la RD, sino de algunas organizaciones sindicales, entre las que está CCOO también. Sobre la cuantía económica que supondrá la clasificación profesional, la RD no puede prever el importe final que pide CCOO para poder responder a si la distribución del 2'5% del 2023 quiere que sea lineal o no, puesto que primero hay que analizar y trabajar la clasificación, en el caso de que finalmente haya consenso para hacerlo, pero que desde luego antes de iniciarse, desconoce el final. La RD pregunta si CCOO está dispuesta a tratar el paso a grupos profesionales. Reitera que el contenido de un convenio de 2 años no puede ser el mismo que el de un convenio de 5 años, puesto que la vigencia del convenio marca el contenido del mismo.

CCOO responde que sí, y de la valoración de los puestos de trabajo.

La RD responde que está dispuesta a valorar todo aquello que corresponda al ámbito de la clasificación profesional, lo cual no quiere decir en ningún caso que ahora diga que va a reconocer la responsabilidad penal, solo está diciendo que lo va a valorar en ese ámbito cuando corresponda

CGT manifiesta que, tal y como han manifestado, para 2023 están de acuerdo en que los incrementos se realicen de manera lineal.

CIM manifiesta que ha habido una asamblea de AACs en la que el colectivo dio una serie de indicaciones sobre los incrementos salariales, como por ejemplo los festivos y festivos especiales, coinciden con CGT que estos pluses compensan las unas circunstancias que van en contra de la conciliación familiar. Consideran que es primordial incrementar para 2023 esos conceptos. Este sindicato entiende que se ha de hacer caso a la asamblea de AAC e incrementar estos conceptos en el 2023. Indica también que las limitaciones presupuestarias llevan afectando desde el 2012 y que no compartimos que en un futuro inmediato puedan desaparecer por lo que se ha de negociar teniendo en cuenta este factor.

CPTC manifiesta que, para que quede claro, a la vista de los números, desviar una parte de los incrementos salariales a primas o pluses que no se cobran siempre ni los cobra toda la plantilla, hace que disminuya el incremento al salario base de toda la plantilla. La situación económica hace aconsejable, para 2023, concentrar todo el incremento en el salario base y así garantizar su cobro siempre, porque cree que eso es lo mejor para toda la plantilla. Entiende CPTC que no hacer el incremento así solo beneficia a la dirección, porque en 2023 se ahorraría el dinero de los pluses ligados a la presencialidad. Por eso, para CPTC, se ha de concentrar el incremento en salario base porque permite que se cobre siempre por 16'33 pagas, independientemente de si se trabaja un domingo o si se está de baja médica, que no se cobraría. Además, ya manifestamos en reuniones anteriores que esto hay que hacerlo compatible durante la vigencia del convenio con el incremento de ciertos pluses, como los festivos y festivos especiales, puesto que así lo ha solicitado el colectivo AAC, entre otros, en su asamblea.

SU manifiesta que después del resultado del referéndum, donde la gran mayoría de la plantilla rechazó la propuesta que contenía el incremento lineal para 2023, han de estudiar detenidamente la forma de llevar a cabo los aumentos para tener en cuenta esa opinión mayoritaria, así como las decisiones tomadas en la asamblea por diferentes colectivos. Por todo ello, tienen que hacer un análisis de lo debatido posteriormente en la comisión negociadora para llegar a una conclusión.

SO manifiesta que se reiteran al Acta 9 de la Comisión Negociadora de Convenio, antes de la propuesta finalista de la dirección, y que el incremento ha de ser lineal para 2023. No saben que habrá para 2024, pero todos tienen imaginación y que ellos han hecho propuestas muy claras. Preguntan qué opina la RD

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

sobre la propuesta de SO, que acaba se apoyar CGT, de modificar el redactado de convenio sobre los pluses. Si se articulan que los pluses festivos se cobrarán el sábado y domingo en 2024, no afectará a la masa salarial. Han propuesto hacer cambios en los redactados de ciertos pluses y primas en convenio para que no afecte a la masa salarial de 2023. Así mismo, manifiestan que van a hacer una propuesta en la reunión de hoy sobre productividad. Tienen muy claro qué se acordó en la asamblea de AACs y fueron claros en que los incrementos, según como se apliquen, pueden perjudicar a parte de la plantilla, nadie nos podrá decir que no fuimos claros y contundentes en este punto.

La RD pregunta a SO si la propuesta la van a entregar por escrito.

SO responde que sí, que entregarán la propuesta por escrito al finalizar la reunión.

La RD añade que la propuesta de modificación de articulado de algunos pluses para 2024 tendría repercusión en la masa de 2023, porque estaría vinculando unos incrementos a la masa de ese año. En todo caso, la LGPE de 2024 no se conoce y se ha de prever que puede ser en la línea de 2023. No se puede interpretar que cambiando los articulados no cambiaría su afectación a la masa salarial, porque no es así. Si esos incrementos no son por las vías excepcionales que prevea la LGPE de 2024, tendrá afectación a la masa salarial. Las AAPP que tutelan FMB no permitirían realizar esos acuerdos.

SO responde que no comparte la manifestación de la RD, el articulado permite realizar ciertas cosas.

La RD responde que se pueden pensar todas las opciones posibles, pero han de estar dentro de la legalidad evidentemente, porque existen responsabilidades penales que no se pueden obviar. No se va a firmar nada que no sea legal, se analizará y valorará todo. Se pueden modificar articulados, pero otra cosa es la repercusión que tengan en los límites previstos en la LGPE para el 2024, que se deberían calcular y apartar del incremento indicado.

UGT argumenta que para el 2023 se posicionan con la subida lineal y, si se hace en pluses y primas que se haga porcentual en todas las primas. Manifiestan que desde el 2019 al 2022 los incrementos salariales han supuesto para diferentes categorías un incremento superior al previsto en la LGPE. Cuando no se puede incrementar más allá que lo marcado por la LGPE, entienden que lo mejor es una subida lineal a salario base porque se reparte entre toda la plantilla de manera equitativa. Si se destina parte de esos incrementos a los pluses de presencia, como el plus festivo, se va a perder masa salarial del año 2024 debido al absentismo que pueda haber, y eso afecta a toda la plantilla. Al final, hacerlo de una manera o de otra, la base ha de seguir siendo la misma, el límite está en 2023 y para los siguientes habrá que ver la evolución del IPC, los límites de la LGPE y las primas que se puedan crear para este año para la recuperación de poder adquisitivo. Para UGT, siempre ha estado presente la recuperación de poder adquisitivo para toda la plantilla y luego, la subida de todos los pluses solicitados porque, aunque no los cobren todas las personas trabajadoras, ayudan a compensar el tener peores condiciones de conciliación familiar al trabajar los festivos o bien en turno noche. Todo lo solicitado en las plataformas se puede solicitar ya, pero va a tener afectación a la distribución de la masa salarial. Cualquier cláusula que prevea incrementos superiores a lo previsto en la LGPE es nula, se puede firmar lo que sea, que si no está dentro de la legalidad no servirá para nada.

La RD responde que preparará una propuesta de primas de domingo etc, para 2024 y la aportará para ayudar a clarificar ese aspecto, si la RT lo considera.

SO solicita la respuesta a las preguntas realizadas al Director del Servei de Personal, Compensació i Assegurances.

La RD responde que, sobre las preguntas del Acta 11 ya dio respuesta en su momento, aunque la parte social no las comparta. Sobre las preguntas de cómo van a afectar los incrementos a los colectivos de ex – fuera de convenio, anteriormente grupos 2 a 5, la ley se va a cumplir y los límites son los mismos. La masa del personal de FC ya se entregó en su momento y no forma parte de esta negociación. Sobre la retribución

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

variable del personal ex – fuera de convenio, si el incremento es en salario base, no hay incremento en la retribución variable que tengan pactada o reconocida anteriormente, como otros colectivos de mando que no verán incrementado ese variable que perciben.

SO responde que no está de acuerdo con la respuesta a las preguntas del Acta 11.

La RD responde que respeta la opinión de SO, pero que las preguntas son las mismas a las que ya se dio respuesta y se ha de avanzar. Se pueden entregar datos de formas diferentes, pero no hay posibilidad de conciliarlos con los datos contables que son un documento público.

UGT manifiesta que aquí se ha comentado varias veces las peticiones de asamblea, pero no se ha transmitido a la CNCC si la RD va a tratar temas relacionados del colectivo CTO. Manifiesta que nadie ha realizado esa pregunta que nos solicitó una persona afiliada a otro sindicato en el pleno del Comité de Empresa el pasado jueves y su sindicato no ha trasladado la petición.

La RD responde que hay aspectos que podría tratar sobre CTOs y cuando sea el momento, si es materia de negociación, se tratará y se harán propuestas.

CGT manifiesta que precisamente por eso, tanto ayer como hoy, ha solicitado que se empiecen a tratar ya las categorías, para trasladar esas peticiones.

La RD responde que puede iniciar la negociación respecto a determinados colectivos, pero recuerda que ha respetado las peticiones de sindicatos que han manifestado que primero quieren tratar la vigencia del convenio, o plataformas presentadas en esta negociación que son claras respecto al orden para tratar algunos aspectos indispensables antes de tratar los colectivos.

CGT manifiesta que se realizaron propuestas sobre temas concretos en la reunión de ayer y que la RD ha de dar respuesta a cómo se van a abordar los distintos temas y manifiestan que, si es necesario, se amplíen a un tercer día las reuniones para tratar las categorías.

La RD responde que lamentablemente en los últimos días, y solo viendo las actas se puede comprobar, no hay un posicionamiento definido dentro de los mismos sindicatos e incluso durante la misma reunión. Por ello, solicita de nuevo a la parte social, tal y como ya hizo CGT, una propuesta de orden para tratar los temas de esta negociación. La RD manifestó ayer que no va haber un tercer día de negociación, puesto que no se justifica su necesidad.

CGT responde que se empiezan a acumular temas pendientes de respuesta, como por ejemplo el expuesto en la reunión anterior el trabajo nocturno.

La RD responde que la reunión sobre el trabajo nocturno fue ayer, y que evidentemente con el margen de una tarde y además por ser un tema que afecta a diferentes colectivos hay que tratarlo con diferentes personas de la organización, se necesita un margen para poder dar respuesta.

CGT manifiesta que falta por tratar temas que son de afectación en el día a día de la plantilla de metro, como por ejemplo un acuerdo en lo que hace referencia al parking de las personas trabajadoras.

La RD responde que, antes de iniciarse la negociación de convenio, la RD ya estaba manteniendo reuniones con las autoridades competentes al respecto. Intentará lo antes posible traer respuestas sobre el trabajo nocturno. Añade que según está manifestando la CGT hoy, la negociación no va lo suficientemente rápido, cuando hace 5 reuniones la queja que expresaba era que iba demasiado rápido, y que se manifestó repetidamente que no hay ninguna prisa en esta negociación, por lo que no entiende que hoy haya tanta urgencia para pedir respuestas a lo planteado hace 12h.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

CIM manifiesta que lo dijeron al principio, que se debe estructurar la negociación para no ir dando tumbos sobre diferentes temáticas. La propuesta de CIM de la semana pasada hablaba de clasificación en un día exclusivo, no de cambio de funciones. Este sindicato entiende que el cambio de funciones debe ser negociación de convenio. En su plataforma llevan mejoras para categorías que entiende que se deben tratar en esta negociación de convenio. Se está siguiendo un camino negociador, en la actualidad estamos tratando los aspectos económicos y estamos pidiendo tratar la clasificación profesional de manera exclusiva en la negociación por su casuística.

SO manifiesta que enviarán la propuesta de productividad a todas las organizaciones sindicales y a la RD por correo electrónico para que pueda ser analizada y se de respuesta. En esa propuesta se da la visión de SO de productividad en un servicio público, de servicio a la ciudadanía, poniendo el ejemplo de la visión de una fundación privada sobre cómo entender la productividad en el sector público y que es la base de nuestra propuesta. En este sentido, lo que han utilizado es la "Carta de Servicios de TMB", que se ha de cumplir por ley desde el año 2015, cumpliendo con ciertas ratios evaluables internamente. No están creando nada nuevo ni comprando nada a la empresa, como parece ser que piensan algunas. En la propuesta hay una parte que como sindicato entienden que ha de estar y que es totalmente innegociable, que es que ningún indicador de los utilizados podrá ser evaluado en días de huelga legalmente convocada.

La RD responde que analizará jurídicamente y valorará la propuesta de SO para poder dar una respuesta. Pregunta a SO si es una prima fija.

SO responde que sí, una prima fija que se abona en 16'33 pagas si se cumplen 2 de 3 indicadores.

La RD responde que entonces es un abono variable, como la prima PRL del convenio 2016-2019 y emplaza, nuevamente, a la RT a que se relea el redactado sobre la prima PRL. Añade que la definición de productividad es: productos o servicios realizados entre el número de recursos utilizados para producirlos. No entiende que, siendo tan semejante a la propuesta final de la RD, que fue rechazada, ahora se esté valorando un sistema de prima ligado a ciertos objetivos, de más difícil cumplimiento y no los que la RD propuso en ese momento.

SO responde que en ningún momento se mostró en desacuerdo con los argumentos de la propuesta final, si no que la consideraba insuficiente en temas económicos y en temas sociales que ni se llegaron a negociar, podemos estar de acuerdo en los argumentos, pero ya dijimos que estos eran compensados de forma insuficiente. Decimos fija por ser esta su modo de pago mensual, ya hemos dicho que su valoración es variable por que se deben cumplir dos de los tres puntos referenciados, sencillo se paga o no se paga.

CGT manifiesta que la productividad la lleva demostrando año tras año la plantilla y es un concepto que ya se ha ganado desde hace muchos años, puesto que fruto de la falta de plantilla estructural se está trabajando en todos los colectivos bajo mínimos. Se ha de cerrar el aspecto económico de una vez, porque vamos con retraso, se debe dar respuesta y avanzar para tratar temas importantes que afectan a la plantilla de metro.

La RD reitera que parece que ahora, para algunos, la RD trabaja demasiado lento, cuando solo hace 3 semanas que la RD trajo una propuesta final de convenio. Añade que no le parece coherente empezar a hablar de las categorías primero, antes que de los incrementos o la vigencia del convenio.

SO manifiesta que, de acuerdo con CGT, para ellos no es productividad, por ejemplo, colaborar con que a una persona se le pague la fiesta del SONAR a 4500 euros o ciertas asesorías jurídicas. Somos un servicio público que transporta viajeros, no una agencia de espectáculos.

Todas las personas asistentes consienten en la publicación de sus nombres que aparecen en la presente acta.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 16

Sin nada más a tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 14.00 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el martes 28 de febrero de 2023, a las 9.30 horas en Guinardó.

### **Representación de la Dirección**

### **Representación de las Personas Trabajadoras**

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU