

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 24

**Día:** 28 de marzo de 2023

**Lugar:** Guinardó

### **Personas Asistentes**

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

Esther Chamorro  
Jordi Rodríguez  
Jessica Outeiriño  
José Calvo  
Antonio Pérez

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

Por CIM: Jordi Díez, Rubén Álvarez y Alberto Vázquez.  
Asesores/as: Martina Hermoso y Javier Sánchez.  
Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.  
Asesores/as: Jorge Gómez y Amada Álvarez.  
Por CGT: Mari Cruz Álvarez y Aitor García.  
Asesores/as: Alejandro Chavarría y Antoni Edo.  
Por CCOO: Estela Capón y Marc Pous.  
Asesores/as: Marc Giménez y Mónica Benito.  
Por CPTC: Sara Ribas y Dolores Llonch.  
Asesores/as: Martín Villanueva y Jordi Rusiñol.  
Por SO: Ángel J. González.  
Asesores/as: Idoia Navarro y Rebeca García.  
Por SU: Vanesa Rodríguez.  
Asesores/as: Mercedes Portolés y Carlos García.

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

---

Como cuestión previa CIM manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Rubén Álvarez.

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

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

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

La RD inicia la reunión repartiendo un ejercicio, a modo resumen, que recoge los diferentes aspectos económicos y de vigencia que se han tratado hasta el momento y en el que constan los posicionamientos de cada organización sindical. La RD insiste en su petición de encontrar una postura común en los aspectos esenciales del convenio para poder continuar con la negociación. Si hay algún aspecto del documento entregado en el que no está de acuerdo alguna organización sindical se trata de error de interpretación.

La RD solicita a cada organización sindical que revise el documento y realice sus aportaciones o apreciaciones

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 24

Se realizan las intervenciones y modificaciones sobre el cuadro por parte de cada organización sindical.

UGT manifiesta que considera un error que en ningún año se fije un incremento lineal en salario base, porque se pierde incremento de masa salarial.

La RD manifiesta que con este cuadro podrá ver por dónde continuar e indica que se podría adjuntar al acta si la RT está de acuerdo, ya que sirve para clarificar.

CGT manifiesta que no debería adjuntarse al acta porque, según manifiesta la RD, le sirve a la propia RD para aclararse. Para ellos entrar en debate de cómo se ha de distribuir ese 2'5% es un error de la RT, no de la RD. Primero se ha de fijar cuál ha de ser la cantidad de la prima variable, con validez de fija, es decir que se garantice el abono, para 2023 y 2024. Si eso no está, entrar a valorar las "migajas" es un error de la RT.

CIM manifiesta que por su parte, han hecho las valoraciones de las propuestas presentadas de UGT y CCOO y en ellas hay algunos aspectos que se podrían trabajar, como la prima de validaciones, pero para ellos siguen sin estar relegados los pluses de festivos y festivos especiales que afectan al 70% de la plantilla. Entienden que en la duración de este convenio se tendría que asegurar una subida substancial de éstas primas, no puede ser que las personas trabajadoras al finalizar el convenio sigan cobrando dichas primas, como por ejemplo navidad, por el precio que se cobra, que para ellos es insuficiente. Ven esa carencia en las propuestas, si se reparte en diferentes años se podrían incrementar sin afectar en demasía a las limitaciones presupuestarias.

CPTC manifiesta que gran parte de lo que se está diciendo es compatible, en general, entre las propuestas de diferentes sindicatos. Para la recuperación del poder adquisitivo defienden que el 2'5% se aplique a incrementar el salario base con su repercusión a la antigüedad, porque sería lo que incrementaría seguro y a futuro la masa salarial. Les parece bien hablar de las primas variables de productividad para superar el 2'5% y recuerdan que, si el máximo que indica la ley se aplica al salario base y su repercusión a la antigüedad, incrementará la masa salarial y por tanto los incrementos de años futuros.

SO manifiesta que han tenido un posicionamiento claro en todo momento, y en contra de lo que opina CGT, considera que hay que cerrar los incrementos salariales para 2023 y 2024. Han presentado propuestas y todavía no conocen los posicionamientos de todas las partes. Sobre las propuestas presentadas por UGT y CCOO, la prima de validaciones les cuesta verla porque se rechazó por la plantilla en la propuesta final de la empresa, al contrario, ven muy sólida la propuesta de CGT de formación. Sobre la propuesta de prima de CCOO, al ser una prima presencial si estás en situación de IT no la percibirás, y por eso no la ven, a no ser que la hayan entendido mal. Sobre el reparto de los incrementos, han sido claros y el momento de hablarlo es ahora.

CCOO manifiesta que, respecto a la prima de validaciones, habría que ver a qué dijo que no la plantilla. Se ha podido decir que no a muchas cosas propuestas, pero respecto a la prima de productividad propuesta por CCOO, lo que se ha buscado es incrementar los festivos y festivos oficiales sin afectar al 2'5% mediante una prima de presencialidad, y aclaran que se cobraría en las mismas condiciones que actualmente, hoy en día si no trabajas un festivo o festivo oficial no lo cobras. Pueden estar de acuerdo con CPTC en su manifestación, pero el objetivo de abstraerlo

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 24

de los incrementos mediante la prima de productividad es no afectar al 2'5%. Si no se está de acuerdo, se debería de tratar cómo aplicar los incrementos del 2'5% entre salario base y primas y pluses. Solo hay 2 maneras de incremento, dentro de la masa salarial o fuera de ella.

CIM para aclarar, viendo las manifestaciones de todas las partes y el cuadro presentado, el 2'5% en 2023 ha de ir a salario base. Lo han manifestado en 2 actas. Encuentran a faltar la parte de la RD en el cuadro.

La RD manifiesta que CIM presentó una propuesta de pluses y primas y de nocturnidad para 2023 y 2024 y recuerda que su opinión es que el incremento debería ser porcentual.

CIM manifiesta que se mantienen en la propuesta que entregaron de incremento de la nocturnidad para el año 2023 y 2024.

CPTC manifiesta que la nocturnidad es un plus y que hay 2 líneas de primas y pluses.

La RD responde que se ha separado porque hay propuestas de primas y pluses y propuestas concretas de la nocturnidad fija vinculándola al salario base.

SU manifiesta que se mantienen en la propuesta para 2023 del 2'5% lineal excepto una pequeña parte que se destinaría a pasar la nocturnidad fija a un tanto por ciento del salario base más antigüedad. Esto a la espera de conocer cuál es el importe real de la masa salarial del 2022, que parece se facilitará mañana. En cuanto a las cantidades que se pueden llegar a incluir en el salario a final de año dependiendo del IPCA o al PIB, 0'5 % + 0'5% y una parte del 2% que previsiblemente se dará en 2024, creen que deberían destinarse a aumentar pluses y/o primas. En cuanto a las primas variables, han valorado todas las propuestas presentadas y podrían estar de acuerdo con todas ellas, siempre y cuando los índices que se recogen jurídicamente no tengan ningún problema, la consecución de los mismos sea fácil y los importes sean los presentados, ya que la RD aún no se ha manifestado al respecto. No hay que olvidar que lo buscado es recuperar la totalidad del poder adquisitivo perdido.

La RD manifiesta que, evidentemente, y como ya ha manifestado en anteriores reuniones, el importe de las primas va en consonancia con la vigencia del convenio. Un convenio largo aporta estabilidad y un marco de trabajo y las primas podrán ser de un importe superior. Todo lo que se incluye en un convenio tiene una valoración económica y todo influye. Viendo lo que se aportó en la propuesta del 30/01, la RT se puede hacer una idea.

UGT manifiesta que llevan tiempo pidiendo una prima para solventar la pérdida de poder adquisitivo, y lo primero que debemos hacer es cuantificar esa pérdida y valorar las diferentes opciones. Si hacemos una valoración de la pérdida de poder adquisitivo se ha de realizar desde un tiempo determinado, lo más lógico es tomar de referencia desde la prórroga. De 2020 hasta la fecha se ha perdido un 5%, si tomamos de referencia los últimos 2 años un 6'5%. Los incrementos lineales a salario base han permitido que la mayoría de categorías hayan resistido esa pérdida con incrementos salariales superiores al 10% en los últimos 3 años para las categorías más bajas. Este resultado es así por aplicar todo el incremento salarial al salario base con su repercusión en la antigüedad. Hay que valorar qué significa aplicar los incrementos al salario base o si por lo contrario se aplican en otros conceptos. Esto último creará diferencias entre los incrementos de los diferentes colectivos. Entienden que su propuesta va en esa línea, que los

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 24

incrementos sean semejantes entre todas las personas trabajadores y que no supongan diferencias. Debemos buscar las fórmulas para aumentar diferentes primas y pluses porque está claro que venir a trabajar un domingo por 30€ no es aceptable y en eso estamos todos los sindicatos de acuerdo. Sobre las primas de productividad, al final ha de ser una prima legal y hasta la fecha la prima por la que se tiene más seguridad jurídica y de obtención es la prima por validaciones. Debemos tener en cuenta que lo que acordemos sobre la prima tiene que pasar el consentimiento legal y la revisión de los auditores.

CGT manifiesta que sobre la pérdida de poder adquisitivo, si se calcula un incremento del IPC para 2024 de un 6% y el acuerdo marco establece un incremento del 2%, habrá pérdida de poder adquisitivo. Si se destina ese 2% a pluses y primas, habrá departamentos que tendrán una subida salarial de un 1% o menos. La RD ha dicho que en la propuesta presentada se veían los tiros de por dónde iba, también ha de ver la RD que se declinó por un 60% de la plantilla. No sería positivo volver a presentar lo mismo.

La RD responde que entonces la RT también debe plantearse no tratar ningún aspecto de los que presentó en su propuesta (35h, clasificación, FAS, etc), porque la plantilla dijo que no.

CGT manifiesta que la RD puede interpretar lo que considere, que si quiere empeorar la propuesta es libre de hacerlo.

La RD responde que se puede partir desde cero, pero le sorprende, porque las propuestas siempre se han trabajado y mejorado, en la medida de lo posible, hasta llegar a una propuesta adecuada, pero recuerda que las propuestas también pueden ir a peor, como ya sucedió en el convenio de 2016-2019.

CGT manifiesta que lo que han intentado es mejorar la propuesta que se hizo.

La RD responde que se han presentado diferentes propuestas que incluyen aspectos que estaban en la propuesta de la RD, 2'5% a salario base, primas variables ligadas a disponibilidad de equipos y validaciones, por ejemplo. La RD lo único que ha dicho es que el importe de las primas será el adecuado a la vigencia del convenio. Si realmente se quiere establecer un marco para trabajar aspectos de las plataformas, la vigencia debería ser larga.

CGT manifiesta que ellos proponen 2 años pero que si se quiere hablar de un aumento salarial de un 25% para el tercer año, CGT estaría.

La RD responde que para un convenio de 2 años las primas no serán de 1.500€ y menos por recibir la formación que se recibe desde hace 20 años, y es obligación de la empresa formar a la plantilla, pero si se modifican aspectos que permitan una justificación sí que podría estudiarse esa prima.

CGT manifiesta que en el acuerdo de las personas AAC del 75% Inverso ya se modificaron las horas de recibir formación sin incluir los desplazamientos y las personas trabajadoras hacen más horas de su jornada con los traslados.

La RD responde que se programan 7h de formación y 49' de margen para desplazamientos.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 24

CGT manifiesta que la formación actual no tiene nada que ver con la de hace 20 años y la empresa sabe que la aplicación de esa formación a nivel eficiencia, resolución de incidencias, calidad en la atención al cliente, etc, ya justifica la prima. No se puede medir la productividad por la satisfacción del cliente, porque no depende de las personas trabajadoras. Hablado con su AJ el CE tendría que validar el sistema y las preguntas.

La RD pregunta si se conoce qué nota se ha obtenido los últimos años, incluyendo el 2016 con 40 jornadas de huelga, y recuerda que el valor establecido para el cobro era mucho menor a esa nota.

CGT manifiesta que, en época de conflicto, las personas trabajadoras se verían coartadas para tomar medidas de presión.

La RD recuerda que dar formación es obligatoriedad de la empresa. La RD pregunta si CGT no está abierta a valorar ninguna aportación sobre su prima de formación, como impartir formación, que ya hay personas trabajadoras que tienen esa función en su DPT o desplazar algo el horario cuando se recibe formación. Si CGT manifiesta que ya está ocurriendo los desplazamientos horarios también se puede incluir en las primas de formación.

CCOO difiere de la posición de CGT, las personas AAC del 75% vienen a trabajar en su turno de trabajo y calendarios. Se contrataron a muchas personas, y no modifica nada de lo que ya se hacía, las personas que tienen ventana formativa reciben la formación en unos horarios. Las personas AAC de T8 pueden hacer formación en T8 o bien cambiar el horario de forma voluntaria. La formación del personal de nuevo ingreso tiene que estar remunerada, sin estar incluida como parte de una prima de formación.

CGT manifiesta que lo que ha dicho es que cuando se establecieron los horarios de formación, no se tuvo en cuenta el traslado para ir a recibir esa formación y eso ha incrementado el tiempo invertido en las jornadas de formación.

La RD pregunta si CGT, sobre las otras primas variables que se han presentado, va a hacer alguna valoración.

CGT responde que la valoración que hacen es que tienen que tener un importe que evite perder poder adquisitivo para 2023 y 2024, con garantía de que se abonen siempre, y que no deben perderse al finalizar la vigencia del convenio.

SO manifiesta que, sobre la formación, vuelven a insistir que la ven viable. No se puede comparar la formación que se imparte ahora con la que se impartía hace 20 años, incluyendo plataformas como el GoodHabit o la sostenibilidad que incluye la empresa en sus informes. Entienden que se pueden dar muchos razonamientos positivos, sin entrar a pedir cosas a cambio por parte de la empresa. Sobre su propuesta de la "Carta de Serveis", que dudan que se haya leído todas las partes, hay una propuesta que se lleva pagando hace muchos años en el gobierno de La Rioja que se puede continuar pagando mientras se cumplan los objetivos. Les da igual si se mide con el IQT o con el EPC porque la "Carta de Serveis" nunca se ha incumplido. Seguro que algún directivo cobra por que se cumplan los objetivos de la "Carta de Serveis" y como sindicato quieren que el resto de personas trabajadoras también cobren por ello. Ya lo manifestaron en otras actas, que su prima de productividad era clara, valorable y cuantificable.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 24

La RD responde que ya ha explicado lo que le parece la prima de formación de CGT, pero seguirá trabajando al respecto. La prima de validaciones, la RD la acompañaba con el EPC porque daba más seguridad, al repartir los datos al 50%. Se puede dejar fuera el EPC, pero dará menos garantías. La prima de la "Carta de Serveis" no deja de ser una prima que se mide mediante el IQT. Al final, dentro de la "Carta de Serveis" se incluyen todos los indicadores del IQT desgregados, además de otros aspectos, también el EPC. No deja de ser lo que presentó la RD en su propuesta final y claro que está de acuerdo. Se aportó la documentación para que la RT viera que en los objetivos de las primas presentadas se cumplía el dato en los últimos 12 años, incluso en épocas de conflicto. Se puede continuar trabajando en esta línea, pero la RD tiene 2 informes jurídicos en los que se indica que la formación por sí sola no tiene una justificación suficiente, porque la formación es obligatoria y retribuida, y se pagaría 2 veces si se crea una prima. No solamente se ha de validar por la plantilla, sino por otros entes de los que depende FMB.

UGT manifiesta que lo que más seguridad jurídica da es una prima por la media de validaciones de los últimos años, porque hemos sufrido una pandemia y las validaciones han disminuido en un 50%. Si para sumar posicionamientos, hay que crear dos primas, una vinculada al IQT y otra a validaciones, se puede hacer. No va a ser por UGT que se ponga una línea roja sobre las primas.

CGT manifiesta que como más simple, más fácil. Si hay más de un indicador se complica. Las primas hay que pensar en vincularlas a una subida del IPC alta para 2024. Si sólo se debe incrementar la cantidad según el año, se podría hacer. Lo que tocaría hacer, en caso de dudas sobre la futura legislación, es un convenio de 1 año, con una prima de 1.500, 2.000 o 3.000€ y en el siguiente convenio consolidarla.

UGT responde que lo que ellos han manifestado es que las primas tienen que tener la seguridad jurídica necesaria para que luego la AAPP no la desestime.

La RD pregunta a CGT si, cuando habla de 1 año, estaría en disposición de valorar una propuesta a 1 año de convenio y hace pregunta extensiva a toda la RT.

CGT responde que no está cerrada a valorar ninguna propuesta.

CPTC manifiesta que su respuesta es no, que no estaría dispuesta a valorar un convenio de 1 año, porque no se puede afrontar, siendo honestos, todos los temas que hay encima de la mesa y todas las peticiones en cuanto, por ejemplo, la revisión y reconocimiento de funciones que no son debidamente remuneradas poniendo como ejemplo el colectivo TOLA, entre muchos otros. A la vista de las manifestaciones de casi todos los sindicatos, lo que queda claro es que para garantizar un incremento salarial para toda la plantilla superior al 2'5%, lo mejor es crear una prima que tenga el índice de valoración sobre las validaciones, porque es un valor seguro, teniendo en cuenta los años que se pueden utilizar para referenciar esa prima. La gran mayoría de la CNCC está de acuerdo con ello. Puede haber 2 primas, con otros indicadores del IQT, como ha propuesto SO. Les cuesta pensar que la RD vaya a boicotear sus propios indicadores, a los que van a ir referenciadas esas primas. Cada vez está más claro cómo poder recuperar el poder adquisitivo mediante primas, porque la mayoría de la CNCC está en la misma línea en cuanto a la prima de validaciones.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 24

UGT manifiesta que en 1 año no se puede dar salida a todo lo solicitado, y sobre todo a las 35h del acuerdo marco. Habrá que negociar esa aplicación de las 35h y cómo va a afectar a las personas trabajadoras. No va a ser viable firmar un convenio de 1 año con todos los temas pendientes que hay.

CGT manifiesta que la propuesta de 1 año es una respuesta a lo argumentado por UGT, desde su punto de vista, en la propuesta final de la RD ya no había muchos temas de las plataformas de las organizaciones sindicales que promovieron el referéndum, por tanto, honestidad relativa.

La RD manifiesta que un convenio de 1 año es prácticamente una prórroga, que contendría incrementos salariales y algo más.

SO manifiesta que sobre lo que ha preguntado la RD de un convenio de 1 año, se niegan a ese fracaso, porque entienden que sería un fracaso. Porque en 1 año no se podrían mejorar las condiciones salariales y recuerda que ya ha manifestado que hay unas elecciones municipales y un congreso de la UITP con el que se puede hacer presión y ese es su objetivo. Sobre las validaciones, se ha reducido el precio del billete y por eso ahora hay esas validaciones, cuando se normalice la situación y suban los precios no se sabe si se van a mantener las validaciones. En el precio no manda FMB y es jugársela con una prima de validaciones.

CIM manifiesta que no están de acuerdo con un convenio de 1 año. Sobre su propuesta de validaciones es asumible al 100% porque se compara con el año 2020. Que se diga que las validaciones van a bajar según el precio, es como decir que se suba el precio. Incluyendo más años también se conseguiría el objetivo, además incluían unas cláusulas de salvaguarda para que se abonara, aunque cambiaran algunos aspectos, se podría incluir también una cláusula con referencia al aumento del precio. La prima debe ser indexada a un único indicador. De acuerdo con CPTC, puede haber más de una prima, por ejemplo, validaciones y formación. Se han leído la propuesta de SO y, a su entender, es mucho más difícil conseguir los objetivos con esa prima que con la que propone CIM.

La RD manifiesta que pactar un convenio con una vigencia larga da estabilidad económica y permite mayor esfuerzo económico, y que claramente puede haber la cantidad de primas que se pacten, siempre y cuando el coste total sea el mismo.

CCOO solicita un receso.

Tras el receso, la RD manifiesta que, si no hay más palabras, para finalizar la reunión, rectificará el cuadro con las manifestaciones y aportaciones realizadas, para que tanto la RD como la RT hagan sus valoraciones y reflexiones e invita a realizar un esfuerzo porque es un ejercicio de todas las partes el continuar avanzando en la negociación. Por parte de la RD se continúa trabajando y valorando las propuestas presentadas por la RT, incluyendo la de formación, para poder darle una vuelta al redactado, y poder continuar con la negociación.

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. 24

Sin nada más a tratar, se da por finalizada la reunión, siendo las 13.30 horas del día indicado, y según el calendario acordado se cita a las personas asistentes a la siguiente reunión para el miércoles 29 de marzo de 2023, a las 9.30 horas en la Sala Guinardó.

### **Representación de la Dirección**

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

CIM

UGT

CGT

CCOO

CPTC

SO

SU