

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 29

**Día:** 12 de abril de 2023

**Lugar:** Guinardó

### **Personas Asistentes**

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

Esther Chamorro  
Jordi Rodríguez  
Antonio Pérez  
José Calvo  
Jessica Outeiriño

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

Por CIM: Martina Hermoso, Jordi Díez y Alberto Vázquez.

Asesores/as: Aitor Domingo y Javier Sánchez.

Por UGT: Sergio Hernández y Gabriel Benito.

Asesores/as: Jordi Gómez.

Por CGT: Aitor García y Antonio Ceballos.

Asesores/as: M<sup>a</sup> Cruz Álvarez y Antoni Edo.

Por CCOO: Marc Pous y Marc Giménez.

Asesores/as: Estela Capón y Mónica Benito.

Por CPTC: Sara Ribas y Jordi Rusiñol.

Asesores/as: Martín Villanueva y Plàcid Escobar.

Por SO: Ángel J. González.

Asesores/as: Rebeca García y Ramona Ruíz.

Por SU: Vanesa Rodríguez.

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 Martina Hermoso.

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 Pous y Marc Giménez.

Como cuestión previa CPTC manifiesta que a la reunión de hoy asiste como titular Jordi Rusiñol.

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

La RD inicia la reunión solicitando un receso para acabar de preparar documentación a aportar.

Tras el receso, la RD hace entrega de la siguiente documentación:

- Resumen propuesta CIM pluses y primas entregada el 13/03
- Resumen propuesta SO reparto de incrementos salariales entregada el 13/03
- Valoración de reparto de los incrementos salariales a 5 años
- Detalle de conceptos de la masa salarial 2022 desglosado

CCOO manifiesta que, sobre la propuesta de valoración del CIM, la propuesta del CIM iba contra el documento de trabajo que aportó la empresa, mejorando económicamente el ejercicio de la

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 29

RD y pregunta cómo es posible que en el documento de la empresa fuera un 1'6% y el de CIM de 1'3%.

La RD responde que manifestó expresamente y se recoge así en el acta de esa reunión, que aproximadamente era un 1'62%, que era un cálculo aproximado sin haberlo calculado con la masa de 2022, sino con la de 2021. La RD manifiesta que no era una propuesta, era un ejercicio de un posible reparto y que no estaba valorado económicamente.

CCOO manifiesta que sería interesante saber qué importe será al final de los 5 años del ejercicio entregado.

La RD responde que los importes son, plus festivo a 40€, plus sábado a 40€, plus festivo oficial a 80€, prima dia senyalat 200€ y prima servei senyalat 160€.

CCOO manifiesta sobre la valoración de SO, que se hace con una masa en el 2024 diferente a la de la valoración de reparto en 5 años y pregunta sobre qué valores económicos se hace.

La RD responde que el importe correcto es el del reparto en 5 años. Aún así, la RD recuerda que son aproximaciones, puesto que las masas salariales futuras no se conocen. Sobre los valores, la RD responde que están en la propuesta de SO.

CCOO pregunta si, en el documento de detalle de conceptos, el plus de nocturnidad fijo 3832.83 son mensualidades.

La RD responde que son las cantidades de nocturnidades fijas abonadas.

CCOO pregunta qué es el plus festivo trabajado E.

La RD responde que es el plus festivo de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, que, cuando trabajan el festivo a jornada completa, se les paga completo.

CIM manifiesta que, una vez recibida esta documentación, también han entregado otras propuestas, como fijar al salario base e incrementar la nocturnidad, que les gustaría que también se valoraran económicamente. En cuanto a la propuesta sobre pluses y primas, se debe continuar trabajando en esta línea y consideran que es totalmente asumible, durante la vigencia del convenio, incrementar los pluses y primas, como mínimo, con los importes de su propuesta, que mejoraba el ejercicio de trabajo de la RD. Como ya dijeron, el documento no era para una categoría y turno de trabajo, sino para todas aquellas categorías de operación y mantenimiento, a las que no se les recompensa suficientemente por no tener la posibilidad de conciliar. Solicitan al resto de la parte social que reflexione al respecto y que se pueda continuar trabajando para dar salida a estas peticiones. Sobre la prima de vehículos auxiliares, también creen que es asumible incrementarla en este convenio. Sobre el documento de reparto en 5 años, pregunta si los datos son teniendo en cuenta el documento entregado por el CIM o el documento inicial de la RD.

La RD responde que es contra el documento del CIM.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 29

CIM responde que entonces entiende que, con menos años de vigencia, podría darse salida a las pretensiones de la propuesta de CIM.

SO manifiesta que, lógicamente, están de acuerdo con el ejercicio entregado sobre su propuesta y no comparten lo manifestado por CIM, porque consideran que se ha de repartir el dinero de la manera más solidaria, como en su propuesta. Su posicionamiento es repartir los incrementos de una manera equitativa y se han de buscar todas aquellas primas que garanticen el cobro a cualquier persona trabajadora o bien adaptar aquellas que existan para no dejar a nadie fuera. Sobre el documento del detalle de conceptos pregunta por un pago de 3.000€ como premio y a quién se refiere.

La RD responde que es una compensación por el trabajo de gestionar todas las guardias de TMB realizado por una persona que ya no tenía esa tarea incluida en sus funciones, además de desarrollar el nuevo sistema de gestión de las guardias que se ha implantado en TMB.

SO pregunta sobre el concepto complemento de compensación.

La RD responde que corresponde a un complemento abonado, como consecuencia de la integración, a una persona ex Fuera de Convenio.

CCOO manifiesta que la propuesta presentada por CCOO está todavía pendiente de valorar y una vía a explorar es compensar por la vía de la productividad los fines de semana y festivos sin afectar a la masa salarial.

La RD responde que está analizándolo pero en principio no parece viable, puesto que se trata de conceptos que ya abonan como plus y por ello es complicado abonarlos a la vez como variable. La RD solicita a CCOO que desarrolle la forma de hacerlo, porque falta concreción en su propuesta.

CCOO responde que las empresas que tienen esas primas de productividad también pagan los festivos. Es una prima de presencialidad. En esos convenios donde están pactadas esas primas no genera ningún problema porque también se abonan los festivos.

La RD responde que es distinto una prima de presencialidad para atender puntas de trabajo en festivo, que pagar un plus festivo si es laborable por calendario.

UGT manifiesta que están pendiente de respuesta sobre las "noces d'argent" y las retribuciones que realiza el FAS a las personas trabajadoras, dónde están incluido. Sobre los datos del complemento de formación de PRL entregados en la masa salarial del 2022, manifiestan sus dudas porque se ha abonado un importe inferior a otros años, siendo las PMH más altas.

La RD responde, sobre la prima PRL, que ya manifestó que era una previsión y que al año siguiente se regulariza, que es cierto que indicó que iba a trabajar un documento aclaratorio y que lo enviará lo antes posible.

UGT responde que no puede entender, con la masa salarial cerrada, que no figure cuánto se ha pagado de la prima de PRL, al igual que los datos del FAS. Con los datos entregados es como si solo se hubiese pagado la prima PRL a unas 3.200 personas aproximadamente.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 29

La RD responde que son los gastos de personal por el FAS, que no es salario. Responde que aportará cómo repercute en la masa salarial. Sobre las "noces d'argent", la RD responde que se refiere a los gastos de la celebración, y que el pago del salario por las nocces d'argent está reflejado en el concepto "gratificació vinculació empresa", con un importe de cerca de 76.000€, que sí figura en la masa salarial. Un concepto es gasto de personal y el otro salario y por lo tanto masa salarial.

UGT manifiesta que, respecto a las valoraciones aportadas hoy, debería aparecer en algún punto la vinculación de la nocturnidad al porcentaje actual que representa a cada categoría, porque si no se hace así, el año que viene cada categoría que trabaja de noche perderá poder adquisitivo al bajar el importe que le representa la nocturnidad.

La RD responde que se presentó un ejercicio de qué importe representaba, en porcentaje, la nocturnidad para cada categoría. Una cosa es decir que este porcentaje lo fijo y al año siguiente incrementándolo. Para el primer año no tiene coste, pero para el segundo año sí. En caso de querer fijar la nocturnidad, antes de los incrementos salariales, habrá que restar ese importe de la masa salarial para calcular los incrementos. Depende de cómo se haga, tendrá una repercusión u otra.

UGT responde que, si este año ya se vincula la nocturnidad al porcentaje actual, evidentemente, eso hay que sacarlo de algún sitio. Es un importe que, si luego se mantiene, no se ha de aportar al año siguiente, que tiene un incremento salarial, previsto por LGPE, más bajo que este año. No supondrá el mismo impacto sobre la masa salarial ese incremento y por eso solicitaban ese ejercicio.

La RD responde que trabajará la solicitud de UGT.

UGT pregunta sobre el importe económico del FAS que figura en la masa salarial entregada, que se destina para la ayuda de los trabajadores en sus nóminas, por qué no computa como salario.

La RD responde que eso no es salario, son gastos de personal. Añade que aportará todas las casuísticas del FAS y cómo se tratan esos abonos.

CIM solicita un receso.

Tras el receso, CIM manifiesta que ya han dicho muchas veces que ojalá se partiera de una situación en la que toda la plantilla trabajara de lunes a viernes, pero no es la realidad de la empresa. Hay colectivos que en asamblea han indicado que no está compensado económicamente el venir a trabajar los fines de semana y festivos. Tachar de insolidarias estas peticiones o tratar de buscar un café para todos no es justo para nadie. Todos los sindicatos están de acuerdo en fijar la nocturnidad al salario base e incrementarlo y nadie lo ha calificado de insolidario como con las primas de festivo. Todo lo que sea incrementar las primas de festivos tendrá afectación a las limitaciones de este año y de los futuros de la masa salarial por lo que no se puede dejar para un futuro esta demanda de la plantilla. CIM pretende que esa subida esté repartida y tenga el menor impacto posible en los incrementos. Si hay propuestas de desligar el incremento de los pluses festivos de la masa salarial, están dispuestos a analizarlas. Lo que no ven, es que haya personas trabajadoras que vengan a trabajar en navidad y cobren 69€ o menos, si cae en domingo. Querer compensar el incremento que solicitan, lo ven insolidario ya que como han indicado no toda la

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 29

plantilla está en la misma situación respecto a los calendarios. Este sindicato entiende que se ha de corregir una situación que ya es crítica y que las personas trabajadoras han solicitado, en asamblea, al comité de empresa.

SU manifiesta que saben que los números son claros, evidentemente todo lo que se reste no suma. También tienen claro que hay una serie de peticiones que se tienen que llevar a cabo. Distribuir el 2'5% y llevarlo a primas y pluses tiene una afectación muy importante. Si se llevan, los importes a incrementar de los pluses de actividad, fuera de la limitación del 2'5% mediante un variable, la afectación será menor, por eso lo han recogido en su propuesta de esta forma, para que no signifique tanto impacto, sin olvidar una prima de productividad para toda la plantilla. Es un documento de trabajo para desvincular el incremento de los pluses de actividad de los incrementos máximos.

La RD manifiesta que se puede dejar de hablar de la prima de validaciones o bien dividir el importe en 2 primas. La RD propuso 5 años de convenio con unos importes concretos en las 2 primas, porque 5 años permite estabilidad y un marco de trabajo para seguir abordando otros aspectos. Un convenio con una vigencia de 5 años tiene más contenido que un convenio con vigencia menor. Evidentemente, un convenio de 2 años no va a tener una prima de 1.150€ y otra prima para aplicar a los festivos.

CPTC manifiesta que, intentando hablar en serio, ya se han realizado varias reuniones en las que se han entregado documentos, propuestas y contrapropuestas que, por supuesto, agradecen. CPTC propuso que el incremento de primas y pluses que hay que abordar durante la vigencia del convenio, para no impactar tanto sobre el 2'5% que establece la LGPE, puede salir de los incrementos adicionales del 0'5% + el 0'5% que permite la LGPE si se cumplen las condiciones. Ha llegado el momento de fijar un importe a lo que se cobra por trabajar un domingo, un festivo especial, por conducir un vehículo auxiliar o por la nocturnidad, porque si no se van a seguir pidiendo ejercicios con datos de manera indefinida y no se cerrará nada. Quizás hay que pensar, por ejemplo, en incrementar esos importes entre 5 y 7€ por cada año de vigencia, si no se establece un precio no se podrá cerrar el convenio, al menos, en cuanto a incrementos se refiere. Insiste en que esos incrementos pueden salir de los 2 0'5% que posibilita la LGPE. O se empieza a hablar de números concretos o nunca se va a cerrar el aspecto de los incrementos y, la parte social, tiene que valorar y acordar esos importes. Luego tendrá repercusión, que será la que sea, pero hay que ponerle cifras, igual que dijeron ayer sobre la prima de validaciones. Por eso, CPTC cree que incrementar 5 y 7€ por cada año de vigencia tiene sentido.

CCOO manifiesta que, en todo caso, van a volver a explicar que lo que CCOO plantea es la vía de crear una prima de productividad para incrementar los pluses festivos fuera del 2'5% de la LGPE. No es lo mismo un incremento de un 2'5% para todas las personas trabajadoras que un 1%. Por otro lado, sobre la nocturnidad, toda la parte social está de acuerdo en cómo debe quedar establecida. Es una necesidad y una obligación, pero también lo es que los incrementos se repartan de manera equitativa. CCOO propone una propuesta de presencialidad, que es exactamente lo que existe ahora y, si existe consenso, dentro de la CNCC trabajarla, sino CCOO retirará esa parte de la propuesta. Coincidiendo con anteriores manifestaciones, no puede ser que se continúe dilatando este aspecto del convenio, porque van apareciendo propuestas que van ralentizando la negociación, fruto de la indecisión.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 29

La RD agradece las palabras de CCOO, porque la parte social está viendo que la RD está trabajando aquellas propuestas que cuentan con consenso más amplio entre la parte social. La RD reconoce y agradece las propuestas, pocas veces ha habido tanta negociación como en este convenio. Desde el primer momento la RD ha manifestado que la distribución de los incrementos la va a decidir la parte social, indecisión por parte de la RD no ha habido en ningún momento. La RD ha tratado de despejar las dudas que pueda tener la parte social respecto a cómo aplicar los incrementos, ha facilitado datos y ejemplos, pero es una decisión de la parte social, que se tiene que poner de acuerdo. La RD ha estado y está facilitando la negociación, aunque esta función es propia de una o un presidente de mesa de convenio, no de la RD.

CGT manifiesta que, por su parte, el debate no es como repartir el 2'5% y esos 0'5%, sino el límite presupuestario. Desde el principio se habla de que se deberían buscar fórmulas para superar esos límites, y ellos ya propusieron la prima de formación para esto. Ha de estar garantizada y tener continuidad. CGT no ha entendido nunca que hay límite en los importes de esas primas de productividad, porque entonces entraríamos en otros límites. Si se necesita más años de vigencia para incrementar estas primas, eso sería negociar. Si hay propuestas para poder sacar los incrementos de primas fuera de la masa salarial, están abiertos a tratarlo. Que las primas de productividad estén limitadas a 1.150€ no sería negociar.

La RD responde que a parte de la negociación, la empresa se financia con dinero público y las AAPP tendrán que aprobar los importes finales. Evidentemente entiende que se pida por la RT que se mantenga el poder adquisitivo. Por eso la vigencia es importante, el convenio es un todo. A pesar de que las primas de productividad estén permitidas en la LGPE y no conste un límite, se ha de demostrar que la prima pactada permite incrementar la productividad coherentemente. Obviamente, existen limitaciones.

CGT manifiesta que las personas trabajadoras de esta empresa han perdido un 8% de poder adquisitivo y eso es productividad, porque se está trabajando igual a pesar de perder poder adquisitivo. No van a permitir que se incremente esa pérdida de poder adquisitivo, como pretende la RD, consolidando esa pérdida. Para eso está el convenio, para recuperar el poder adquisitivo.

La RD responde que, en la propuesta final de la RD, había colectivos que incrementaban su salario más de un 10%.

CGT manifiesta que no subir el IPC también hace que se reduzca la masa salarial.

La RD responde que la LGPE tiene unos límites que se deciden en instancias políticas y a nadie se le escapa que se hace para controlar el gasto de las empresas públicas. La aplicación de productividad no significa que sea a cualquier precio, porque si no qué sentido tiene una limitación de incremento.

CGT manifiesta que su propuesta es la prima de formación, entendiendo que estos límites tienen que considerar que la plantilla no pierda poder adquisitivo. Solicitan la masa de 2022 en Excel, igual que se hizo con la masa de 2021, para poder comprobar qué es masa y qué no. Sobre la masa de 2022, los objetivos están dentro de la nómina de convenio y también dentro de gastos no masa y pregunta si eso son objetivos de fuera de convenio.

La RD responde que puede ser que sea así.

## NEGOCIACIÓN XXVII CONVENIO COLECTIVO

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.  
ACTA núm. 29

CGT pregunta sobre "els honoraris mèdics", que es ese concepto.

La RD responde que son el pago a personal médico externo que realiza pruebas a las personas trabajadoras.

SO manifiesta que, sobre aclararnos como parte social, SO se ha aclarado. En su propuesta había 2 opciones y en una coinciden con CPTC. También han valorado las propuestas de SU y CCOO y ya manifestaron que no las veían viables. Sobre vigencia, ya no es solo un tema de cuantía económica, no tienen ningún problema en hablar de vigencia de 3 años. Ya manifestaron sobre las primas de productividad, que se debían quedar para años siguientes siempre y cuando se garantice el cobro para todas las personas trabajadoras y que ya han demostrado con ejemplos prácticos que es legal. Si inevitablemente tenemos que asumir el tope de la LGPE para empresas públicas, también emplaza a los directivos a que hagan un uso correcto del dinero público para, por ejemplo, el pago de 7250€ por parte de TB y de FMB que se encuentra en el listado de contratos menores de la web de transparencia, a Lucia Rabanal González para hacer un informe sobre negocio internacional, teniendo esta empresa ya un departamento dedicado a ello. Así como por ejemplo pagar también 5000€ a una particular para el SONAR. No se refiere a la RD que está aquí presente, si no a instancias más altas.

La RD indica que responde por la empresa FMB, pero que dará traslado de la queja a la Dirección que corresponda.

UGT manifiesta que, haciendo un resumen de lo ya manifestado, están de acuerdo en que, si hay la posibilidad de trabajar algún tipo de prima fuera del 2'5%, para evitar impactar sobre la masa salarial y el incremento de todas las personas trabajadoras. Recuerda que todas las plataformas llevaban mejoras en pluses de festivo, festivo oficial, prima conducción, etc. evidentemente hay que conjugarlo para que el reparto sea lo más equitativo, pero hay que fijar objetivos claros de qué es lo que se quiere incrementar, con qué valores y de dónde va a salir, como por ejemplo la nocturnidad. Dado las limitaciones presupuestarias, UGT entiende que la vigencia debería ser superior a 2 años, ya que va a permitir desarrollar los incrementos en más años, además de tratar las categorías profesionales y la aplicación de las 35h. Es un objetivo común para ambas partes que la vigencia sea superior. La aplicación de las 35h, por ejemplo, no va a ser algo sencillo de tratar. UGT no ha fijado aún un número de años de vigencia de convenio y, de acuerdo a lo ya manifestado, se ha de poner valor a lo solicitado.

CPTC manifiesta que se ha hablado muchas veces de vigencia y CPTC defiende que, para poder afrontar de la mejor manera posible y de la mejor forma para los intereses de toda la plantilla los temas que pueda haber sobre la mesa, el convenio ha de tener una vigencia larga. A través de un convenio largo, se puede crear una prima de productividad que permita recuperar poder adquisitivo, porque siendo honestos y honestas, en un convenio de 2 años no se va a poder recuperar. Esto es factible si se es capaz de acordar una prima de productividad por validaciones cuyo importe se revalorice en función del aumento de validaciones. Si a eso se suma la reducción de jornada anual, la conciliación y los permisos, en un marco de un convenio más largo hay más posibilidades y más garantías.

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. 29

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 18 de abril 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