

RESOLUCIÓ 8 de març de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarril Metropolita de Barcelona, SA per als anys 2023 a 2027 (codi de conveni núm. 08001722011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarril Metropolita de Barcelona, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 d'octubre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarril Metropolita de Barcelona, SA per als anys 2023 a 2027 (codi de conveni núm. 08001722011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALA

Transcripció literal del text signat per les parts

XXVII CONVENI COL·LECTIU FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA

Capítol 1 Disposicions Generals

Article 1. *Àmbit Personal*

Les normes contingudes en aquest conveni col·lectiu seran d'aplicació a totes les persones treballadores de la plantilla de l'empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA.

Article 2. *Àmbit Temporal*

La vigència del present conveni col·lectiu serà de 5 anys a comptar de l'1 de gener de 2023 i, per tant, fins al 31 de desembre de 2027, a excepció de les clàusules o articles respecte dels quals s'estipuli una vigència específica.

Article 3. *Pròrroga*

El conveni s'entendrà prorrogat automàticament si no hi hagués denúncia expressa d'aquest. Denunciat el conveni, i fins a la signatura del següent, aquest continuarà vigent.

Article 4. *Denúncia*

La denúncia del conveni es podrà realitzar dins dels 3 mesos previs a la seva finalització o pròrroga en curs, mitjançant escrit remès per qualsevol de les parts signants a l'altra, en els terminis i les formes legalment previstes.

Article 5. *Vinculació o Respecte a la Totalitat*

El que es pacta en aquest conveni forma un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació serà considerat globalment, havent-se de renegociar en la seva totalitat en cas de ser modificat en tot o en part per la jurisdicció competent.

Article 6. *Dret Supletori*

Les condicions organitzatives, econòmiques i de qualsevol altre tipus establertes en aquest Conveni, substitueixen les vigents fins ara en les matèries aquí pactades. Sobre el que no s'hagi previst en el mateix, s'estarà al que es va acordar per l'empresa i les persones treballadores en anteriors convenis col·lectius, estatutaris i extraestatutaris, sense perjudici que mantinguin la seva respectiva natura jurídica, laude de 1979, arbitratge de 1981, reglamentació de treball i reglament de règim interior, en la mesura que continuïn vigents i, si no n'hi ha, a la normativa general i sectorial que resulti aplicable a l'empresa. Pel que fa a les mesures de Seguretat Social, la signatura del present Conveni no implica, ni per part de l'empresa ni d'aquells treballadors/es no adherits a la totalitat del XXI Conveni col·lectiu extraestatutari ni al pla de pensions vigent a Metro, renúncia a la defensa dels criteris que s'han vingut mantenint sobre les conseqüències de la integració en el règim general de la Seguretat Social, en la mesura en què estiguin en tràmit les causes judicials pendents.

Article 7. *Garanties Laborals*

A la signatura del present Conveni col·lectiu i durant la seva vigència, l'empresa es compromet i obliga a garantir el drets de les persones treballadores d'acord amb els Convenis Col·lectius, pactes, Laudes i normativa d'aplicació, inclòs l'article 12 canvis organitzatius del XXVI Conveni col·lectiu.

Així mateix, durant la vigència del present Conveni col·lectiu, i fins la signatura del següent conveni col·lectiu, l'empresa es compromet i obliga a garantir els drets i millores per les persones treballadores que puguin ésser reconeguts per disposicions legals.

Capítol 2 Condicions Econòmiques

Article 8. *Caràcter dels Incrementes Pactats*

Els increments retributius pactats en el present Conveni, seran acumulatius, no absorbibles ni compensables, de forma que l'increment pactat per a l'any precedent s'inclouï com a base per a calcular l'increment de l'any posterior, excepte en aquells apartats on s'indiqui el contrari.

Article 9. *Increment Salarial 2023*

L'increment salarial per aquest any serà el màxim previst a la LGPE de l'any 2023, que ha estat fixat en el 2,5% respecte de les retribucions de l'any anterior. Aquest increment, quedarà reflectit en taules salarials i s'aplicarà de la manera següent:

Increment lineal de 772,89€ anuals, que incrementaran el Sou Base, amb la repercussió corresponent a l'antiguitat.

- Increment dels preus de les següents primes:
 - Plus Festiu: s'estableix en 37'91€ per dia meritat.
 - Plus Festiu Especial: s'estableix en 74'80€ per dia meritat.
 - Prima de Qualitat: s'incrementa en 40'00€ anuals sobre l'import anual de l'any anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: s'incrementa en 2,45€ a cada mensualitat sobre l'import mensual de l'any anterior, també a les pagues extres.
 - Nocturnitat Fixa: el preu de la nocturnitat fixa queda vinculat al 22% del Sou Base, amb la corresponent repercussió a la Nocturnitat Variable.
- Creació d'una nova prima anomenada Plus dia especial: A partir de la signatura del present conveni, percebran aquest plus totes les persones treballadores de FMB, que prestin servei efectiu en dia de treball ordinari, incloent la coincidència treballada, entre les 23.00 hores de la

vigília del dia especial i les 18.00 hores del dia especial. Les persones que percebin el Plus Dia Especial, mantindran el dret a l'abonament del Plus Festiu, en diumenges, o Plus Festiu Especial, festius oficials, segons la normativa actualment vigent, exceptuant les persones que iniciïn la seva jornada el Dia especial, i no a la vigília.

Aquest Plus quedarà reflectit en taules amb un preu per 2023 de 202,39€ per cada dia especial treballat. A partir de la entrada en vigor d'aquest conveni, s'estableix el dia 25 de desembre com a dia Especial, als efectes de tractament d'aquest plus.

- A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, i per evitar possibles confusions, l'actual Plus Festiu Especial, passarà a denominar-se Plus Festiu Oficial.

D'acord també amb el que està previst a la LGPE, al confirmar-se que la suma de l'IPCA de l'any 2022 i de l'IPCA avançat del mes de setembre del 2023 ha sigut superior al 6% per part del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública, i per acord del Consell de Ministres publicat al Butlletí Oficial de l'Estat de data 05 d'Octubre de 2023, s'aplicarà un increment retributiu addicional del 0,5%. L'increment lineal corresponent es de 195,62€.

Si l'increment del PIB nominal iguala o supera l'estimat pel Govern en el quadre macroeconòmic que acompanya l'elaboració de la Llei de pressupostos, s'aplicarà un augment retributiu complementari del 0,5%.

Els increments addicionals recollits en aquest apartat, es destinaran a incrementar el salari base de forma lineal, amb la corresponent repercussió a l'antiguitat, a no ser que la normativa especifiqui una aplicació concreta.

Article 10. Increment Salarial 2024

L'increment salarial per aquest any serà el màxim previst a la LGPE de l'any 2024. En el cas de que no s'estableixi legalment un increment màxim, la Comissió Negociadora de Conveni Col·lectiu pactarà l'increment corresponent i la seva aplicació. Aquest increment quedarà reflectit en taules salarials i s'aplicarà de la manera següent:

- Increment lineal: Una vegada es conegui el límit màxim establert per la LGPE per a 2024, es calcularà un increment lineal anual amb els mateixos criteris que els emprats en 2023, una vegada deduïts els increments de primes establerts en aquest mateix article. L'increment lineal s'incorporarà a Sou Base i amb la corresponent repercussió en antiguitat.
- Increment del preu de les següents primes:
 - Plus Festiu: s'estableix en 45,28€ per dia meritat.
 - Plus Festiu Especial: s'estableix en 79'86€ per dia meritat.
 - Prima de Qualitat: s'incrementa en 40'00€ anuals sobre l'import anual de l'any anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: s'incrementa en 2,45€ a cada mensualitat sobre l'import mensual de l'any anterior, també a les pagues extres.
 - Nocturnitat Fixa: el preu de la nocturnitat fixa queda vinculat al 23% del Sou Base, amb la corresponent repercussió a la Nocturnitat variable.
 - Plus Dia Especial: A partir de 2024, addicionalment, els dies 1 de gener i 6 de gener passen a tenir consideració de dia Especial als efectes d'aquesta prima i es deroga la prima de cap d'any.
- D'acord també amb el que està previst a la LGPE, si la suma de la variació de l'IPCA dels anys 2022, 2023 i 2024 és superior a l'increment retributiu fixe acumulat de 2022, 2023 i 2024 establert a la LGPE, s'aplicarà un increment retributiu addicional i consolidable del 0,5%.

En cas de que la Llei General de Pressupostos de l'Estat no indiqui com s'ha d'aplicar aquest increment addicional d'aquest apartat, s'aplicarà a Sou Base de forma lineal, amb a la seva repercussió a l'antiguitat.

Article 11. Increment Salarial 2025

L'increment salarial per aquest any serà el màxim previst a la LGPE de l'any 2025. En el cas de que no s'estableixi legalment un increment màxim, la Comissió Negociadora de Conveni Col·lectiu pactarà l'increment corresponent i la seva aplicació. Aquest increment quedarà reflectit en taules salarials i s'aplicarà de la manera següent:

- Increment lineal: Una vegada es conegui el límit màxim establert per la LGPE per a 2025, es calcularà un increment lineal anual amb els mateixos criteris que els emprats en 2023 i 2024, una vegada deduïts els increments de primes establerts en aquest mateix article. L'increment lineal s'incorporarà a Sou Base i amb la corresponent repercussió en antiguitat.
- Increment del preu de les següents primes:
 - Plus Festiu: s'estableix en 52,64€ per dia meritat.
 - Plus Festiu Especial: s'estableix en 84,93€ per dia meritat.
 - Prima de Qualitat: s'incrementa en 40'00€ anuals, sobre l'import anual de l'any anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: s'incrementa en 2,45€ a cada mensualitat sobre l'import mensual de l'any anterior, també a les pagues extres.
 - Nocturnitat Fixa: el preu de la nocturnitat fixa queda vinculat al 24% del Sou Base, amb la corresponent repercussió a la Nocturnitat variable.
 - Plus Dia Especial: A partir de 2025, addicionalment, el dia 24 de juny passa a tenir consideració de dia Especial als efectes d'aquesta prima i es deroga la prima de Sant Joan.

Article 12. Increment Salarial 2026

L'increment salarial per aquest any serà el màxim previst a la LGPE de l'any 2026. En el cas de que no s'estableixi legalment un increment màxim, la Comissió Negociadora de Conveni Col·lectiu pactarà l'increment corresponent i la seva aplicació. Aquest increment quedarà reflectit en taules salarials i s'aplicarà de la manera següent:

- Increment lineal: Una vegada es conegui el límit màxim establert per la LGPE per a 2026, es calcularà un increment lineal anual amb els mateixos criteris que els emprats en 2023, 2024 i 2025, una vegada deduïts els increments de primes establerts en aquest mateix article. L'increment lineal s'incorporarà a Sou Base i amb la corresponent repercussió en antiguitat.
- Increment del preu de les següents primes:
 - Plus Festiu: s'estableix en 60,00€ per dia meritat.
 - Plus Festiu Especial: s'estableix en 90,00€ per dia meritat.
 - Prima de Qualitat: s'incrementa en 40'00€ anuals, sobre l'import anual de l'any anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: s'incrementa en 2,45€ a cada mensualitat sobre l'import mensual de l'any anterior, també a les pagues extres.
 - Nocturnitat Fixa: el preu de la nocturnitat fixa queda vinculat al 26% del Sou Base, amb la corresponent repercussió a la Nocturnitat Variable.
 - Plus Dia Especial: A partir de 2026, addicionalment, el dia 24 de setembre passa a tenir consideració de dia Especial als efectes d'aquesta prima. Es deixarà d'abonar la prima de la Mercè per aquelles situacions que generin abonament de Plus dia Especial, però es continuarà

abonant la Prima de la Mercè en la resta de situacions. Tots dos conceptes esdevenen incompatibles, es a dir, no es podran cobrar simultàniament.

Article 13. *Increment Salarial 2027*

L'increment salarial per aquest any serà el màxim previst a la LGPE de l'any 2027. En el cas de que no s'estableixi legalment un increment màxim, la Comissió Negociadora de Conveni Col·lectiu pactarà l'increment corresponent i la seva aplicació. Aquest increment quedarà reflectit en taules salarials i s'aplicarà de manera percentual en tots els conceptes inclosos a la taula salarial.

Article 14. *Sistema de Productivitat*

Durant la vigència del present conveni es crea un sistema de productivitat que permet la percepció d'una prima de caràcter variable, ateses les condicions de compliment de l'objectiu estratègic, en els termes i condicions que s'estableixin en el contracte programa, i amb la forma de mesurament que s'assenyala a continuació:

- Increment de Validacions:
 - 100% de l'objectiu assolit: en comparació amb la mitjana de validacions des de 2020 fins a l'any anterior al de meritació.
- El sistema de productivitat s'aplicarà a tota la plantilla inclosa dins de l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu.

El criteri d'abonament serà:

Pagament únic al mes d'octubre.

- Aquesta prima s'abonarà a tot el personal que hagi tingut contracte en vigor l'any en el que s'efectua el pagament, proporcionalment al temps de contracte i a la jornada contractada.
- Els imports màxims per cada any de vigència del conveni seran els següents:
 - Any 2023 1150€
 - Any 2024 1200€
 - Any 2025 1250€
 - Any 2026 1300€
 - Any 2027 1350€

Tots els pagaments a compte hauran de regularitzar-se amb el tancament definitiu de la consecució dels objectius assenyalats.

En el cas de no assolir-se el compliment de l'objectiu de validacions i, un cop analitzats els motius, es determini que la causa d'aquest incompliment es atribuïble a situacions excepcionals o extraordinàries, es considerarà l'objectiu com assolit.

Els dies amb convocatòries de vaga legal amb afectació a FMB, les validacions a comptabilitzar serà la mitjana que s'obtingui la resta de dies de l'any del mateix tipus, laborable, dissabte, diumenge o festiu.

Al valor final d'objectiu obtingut se li aplicarà un factor corrector consistent en sumar al resultat la mitjana de frau mesurat durant l'any de meritació.

Capítol 3 Contractació

Article 15. *Ampliació de Contractes del Torn 8 TP a TC*

La comissió establerta al article 33 del capítol 7, negociarà un nou sistema de torns complets que permetria el passí a TC de les persones de T8 que voluntàriament ho desitgin. S'estableix com a data límit de realització d'aquestes tasques 30 de juny de 2024.

Cas d'assolir-se l'acord:

- S'oferiria a totes les persones treballadores de TP de T8, dels col·lectius AAC i TOLA, el passí a TC.
- A 1 de gener de 2026, coincidint amb l'entrada en vigor de la propera assignació general d'activitats del col·lectiu AAC i TOLA, s'implantaria el nou sistema de torns complets acordat.
- Tots els torns del col·lectiu de AAC i TOLA passarien a ser de temps complert.
- Les persones treballadores amb contracte a temps parcial del torn 8 del col·lectiu AAC i TOLA, que decidissin de manera voluntària no ampliar el seu contracte a temps complert, tindrien una oferta d'activitats amb horaris similars als actuals i exclusivament compatibles amb el torn 8.

Capítol 4 **Organització i Temps de Treball**

Article 16. *Temps de Descans*

A data 1 de gener de 2024, s'incrementarà el temps de descans a 30' per a aquells col·lectius que en l'actualitat disposen de 20'.

Amb la mateixa data, per a les persones treballadores del T3 de Nit, i també per el personal de T4 de Nit de Senyals i Comunicacions, s'incrementarà l'actual temps de descans de 30' a 40'.

Aquest increment de temps de descans, que continua sent temps efectiu de treball, no afectarà als nivells actuals de compliment de servei i productivitat.

Article 17. *Jornada Anual*

En la línia de l'Acord Marc per a una Administració per al segle XXI, les parts signants compromeses amb el desenvolupament d'importants objectius socials com el foment de l'ocupació, la modernització de les estructures i el rejueniment de la plantilla, a partir de la signatura del present conveni, una Comissió Paritària entre les persones representants de la direcció i el Comitè d'empresa, procediran a l'anàlisi necessari per a la implementació gradual d'una jornada laboral de 35 hores setmanals, com una de les mesures per assolir aquests objectius.

Amb aquesta finalitat s'estableixen les següents reduccions de jornada anual:

- Per a l'any 2024, la jornada anual es reduirà en 8 hores en concepte de RJ, passant de les 1.658 hores actuals a 1.650 hores.
- Per a l'any 2025, la jornada anual es reduirà en 8 hores en concepte de RJ, passant de les 1.650 hores a 1.642 hores.
- Per a l'any 2026, la jornada anual es reduirà en 8 hores en concepte de RJ, passant de les 1.642 hores a 1.634 hores.
- Per a l'any 2027, la jornada anual es reduirà en 16 hores en concepte de RJ, passant de les 1.634 hores a 1.618 hores.

Des de la signatura del conveni es treballarà perquè durant vigència del conveni sigui possible el desenvolupament de les condicions que permetin la implementació definitiva de la jornada de 35 hores, així com la manera en la que aquesta es durà a terme.

Article 18. *Pacte Euro*

Es modifica el Pacte euro de 27 de desembre de 2017 en els següents termes:

L'excés d'hores realitzades, còmput positiu, es compensaran mitjançant temps de descans dintre dels 4 mesos següents a la seva realització.

Article 19. *Teletreball*

1. Àmbit d'aplicació

Es reconeix el treball a distància en la modalitat de teletreball com una forma innovadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avenç de les noves tecnologies, que permet la realització de l'activitat laboral al domicili de la persona treballadora o al lloc elegit per aquesta, durant tota la seva jornada, d'acord amb el règim establert al punt 2, i que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació, i és aplicable en allò no previst al present article el que disposa l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

El teletreball és voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa, per aquest motiu, l'empresa ha de determinar anualment, i ha d'informar a les i els representants legals de les persones treballadores, dels llocs de treball en què es pot aplicar la modalitat de teletreball establerta en aquest article, dins de les facultats d'organització i direcció de l'activitat.

2. Règim de teletreball

Per al personal susceptible de teletreballar, s'estableix el següent model:

- En setmanes alternes, 2 dies de teletreball una setmana i 1 dia de teletreball la setmana següent. Aquests dies de teletreball no son recuperables.
- El gaudi es regula de la següent forma: 1 dia de teletreball serà fixe, en dimarts, dimecres o dijous, comunicat a la direcció corresponent. El segon dia addicional, que es gaudirà en setmanes alternes, serà planificat de manera mensual i comunicat a la direcció corresponent, i en cap cas es podrà gaudir de forma consecutiva amb el dia fixe.
- En aquells supòsits en què la persona treballadora hagi sol·licitat un permís per malaltia greu d'un familiar fins al 2on per consanguinitat o afinitat, així com en el cas de persones treballadores reincorporades de baixes derivades de malalties d'immunodeficiència o càncer amb tractament, poden sol·licitar el dia addicional complet setmanal en règim de teletreball, sotmès a l'aprovació expressa de l'empresa.
- L'empresa també estudiarà un dia addicional de teletreball per a supòsits de malalties greus de la persona treballadora diferents dels anteriors.
- Durant tot el temps que s'estigui teletreballant, la persona treballadora complirà la jornada ordinària de treball.

La persona responsable consensuarà i aprovarà aquests dies i assegurarà que l'equip tingui la presència necessària per al negoci i el seu funcionament, garantint la presència d'almenys el 33% de la plantilla del departament, respectant sempre el marc general del teletreball.

3. Clàusules de garantia.

L'aplicació no ocasionarà cap minva salarial per les persones que teletreballin.

L'empresa es compromet a mantenir, mentre estiguin vigents, els pactes individuals de les persones treballadores establerts per motius de conciliació.

Capítol 5 Promoció Interna

Article 20. Ampliació del Període de Temps en la Condició de Reserva als Processos de Promoció Interna.

A partir de la data de signatura del conveni col·lectiu s'amplia el període de temps en la condició de reserva als processos de promoció interna fins els 18 mesos, des de la publicació de l'avís oficial de nomenament.

Capítol 6 Política Social

Article 21. Reducció de Jornada per Cura de Menor

A partir del 1 de gener de 2024, s'amplia fins als 13 anys de l'edat de la persona menor el dret a sol·licitar reducció de jornada per cura de menors a càrrec. Per aquelles situacions excepcionals, i familiars d'especial sensibilitat, viudetat, orfandat d'un menor a càrrec o impossibilitat mèdica justificada de cura del menor per part de l'altre progenitor, s'amplia aquest dret fins als 16 anys de l'edat de la persona menor.

A partir del 1 de gener de 2027, s'amplia fins als 14 anys de l'edat de la persona menor el dret a sol·licitar reducció de jornada per cura de menors a càrrec.

Article 22. Canvi Parcial de Vacances entre Persones Treballadores

La comissió establerta al article 33 del capítol 7, desenvoluparà, regularà i acordarà els criteris que permetran el canvi parcial de vacances entre persones treballadores, per la implementació com a màxim a l'any 2025.

Article 23. Vacances Col·lectiu AAC, MOTI i TOLA

A partir de l'any 2025 s'incrementen els 3 períodes hàbils de vacances amb 2 nous períodes estivals, del 15/7 al 14/8 i del 16/8 al 15/9.

Article 24. Permisos

1. Un cop s'hagin implementat les adaptacions dels sistemes corporatius de gestió i informació, com a màxim, a partir dels primers 15 dies des de la signatura del present conveni, el permís per accident, malaltia greu o hospitalització greus, tindrà el següents dies de permís retribuït:

- 5 dies hàbils a la província de Barcelona.
- 5 dies hàbils més 1 dia natural a la resta de Catalunya.
- 5 dies hàbils més 2 dies naturals fora de Catalunya.

La resta de condicions d'aquest permís es mantenen vigents.

2. Un cop s'hagin implementat les adaptacions dels sistemes corporatius de gestió i informació, com a màxim, a partir dels primers 15 dies des de la signatura del present conveni, exclusivament per el personal de T3, i també per el personal de T4 de Nit de Senyals i Comunicacions, el permís, per assistència de l'empleat/da a metge família, especialista, proves de diagnòstic, incloses les prenatales, o tècniques de preparació al part, s'adaptarà de la següent manera:

- Per assistència de l'empleat/da a metge especialista, proves de diagnòstic, incloses les prenatales, o tècniques de preparació al part es concedirà permís retribuït les 8 hores anteriors a l'hora de la cita mèdica.

La resta de condicions d'aquest permís es mantenen vigents.

3. Les persones treballadores de T3 Nit i també de T4 de Nit de Senyals i Comunicacions, per assistir a exàmens oficials, podran sol·licitar, permís no retribuït les 8 hores anteriors a l'hora d'inici de l'examen, previ avís i posterior justificació.

Article 25. *Llicències*

Es crea una llicència per la qual en 5 anys consecutius la persona treballadora, que hi vulgui accedir, treballarà a jornada completa durant els quatre primers anys i el cinquè gaudirà de la llicència, percebent durant els cinc anys el 80 per cent de les seves retribucions fixes. Durant els cinc anys l'empresa garantirà, mitjançant un conveni especial amb la seguretat social, la cotització pel 100 per cent de les retribucions que la persona treballadora hauria percebut.

La comissió establerta al article 33 del capítol 7, articularà el reglament que regularà aquesta llicència un cop s'hagi assolit conveni necessari amb la Seguretat Social.

Article 26. *Personal de T3 Nit, i també de T4 Nit (SiC)*

1. Les persones treballadores de T3 Nit i també de T4 de Nit de Senyals i Comunicacions de l'àmbit de manteniment i de projectes, que les seves tasques principals estiguin condicionades a les hores del tall de tensió, podran sol·licitar RJs per hores en dues franges horàries: 22.00h a 24.00h i de 05.00h a 06.00h, sempre i quan el servei ho permeti i la cobertura de la seva absència no afecti a tercers, per exemple: sistemes de guàrdies, suplents, etc.

Aquells col·lectius de T3 Nit de l'àmbit de manteniment i de projectes, personal dels col·lectius CTO i OLA, que les seves tasques principals no estiguin condicionades a les hores del tall de tensió, també podran sol·licitar RJs per hores sempre i quan el servei ho permeti, la franja de treball inclogui l'inici o finalització del horari habitual i la cobertura de la seva absència no afecti a tercers, per exemple: sistemes de guàrdies, suplents, etc.

La RD presentarà la regulació concreta per cada unitat i col·lectiu, a la comissió establerta al article 33 del capítol 7.

2. Formació i reconeixements mèdics

- L'empresa es compromet en millorar la formació del personal de torn nocturn en matèria de Seguretat i Salut en el lloc de treball, gestionant i licitant una formació per minimitzar l'impacte dels efectes adversos del treball en torn nocturn.
- L'empresa es compromet en el desenvolupament i aplicació del contingut del protocol de Vigilància de la Salut: Protocol de treball nocturn.
- S'afegirà a les analítiques de sang la determinació de la 25-hidroxivitamina D. Aquesta es determinarà també a la totalitat de la plantilla independentment del torn de treball.

Article 27. *Préstec d'Adquisició, de Reforma d'Habitatge Habitual i Bestreta Especial*

A partir del 1 de gener de 2024 s'incrementa fins els 25.000€ l'import del préstec d'adquisició de d'habitatge habitual. En quant la legislació corresponent ho permeti, el tipus d'interès passarà a ser com a màxim del 2,5%.

En quant la legislació corresponent ho permeti, s'incrementarà fins els 10.000€ l'import del préstec de reforma de la llar a retornar en 36, 42 o 48 mensualitats a elecció de la persona treballadora.

En quant la legislació corresponent ho permeti, s'incrementarà l'import a sol·licitar de la bestreta especial i el temps de regularització. L'import concedit prèviament no podrà superar el límit de 3 mensualitats de Salari base i Antiguitat de la categoria de la persona sol·licitant i es regularitza durant els 15 mesos següents a la seva concessió, comptats des del propi mes d'inici. La resta de condicions es mantenen vigents.

Article 28. FAS

Amb efectes de 1 de gener de 2023, s'actualitzaran les aportacions al FAS adequant-les a l'increment de plantilla des de l'última actualització amb l'import corresponent que es de 27.000€.

Amb el mateix criteri, si correspon, durant la vigència d'aquest conveni s'actualitzarà l'import anualment.

Article 29. Ajuda per Diversitat

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni el concepte salarial "Ajuda minusvalidesa" es passarà a denominar Ajuda per diversitat.

En quant la legislació corresponent ho permeti, la percepció d'aquest abonament quedarà subjecte a les següents condicions:

1. Com a ajuda als fills/es o cònjuge, de la persona treballadora, amb un reconeixement de grau de discapacitat per l'organisme competent en la matèria. S'estableix l'abonament per a cada fill/a o cònjuge sempre que s'acrediti, anualment, que els seus ingressos no superen el doble del salari mínim interprofessional i que formen part de la mateixa unitat familiar.
2. Quan la persona treballadora sol·liciti aquest ajut per tenir altres familiars al seu càrrec, haurà d'acreditar el reconeixement de grau de discapacitat per l'organisme competent i que té, la persona treballadora o la persona cònjuge, la tutela judicial, la curatela, la guarda de fet o bé que té atorgada formalment mesures voluntàries de recolzament. Alhora, anualment haurà d'acreditar que els ingressos del familiar no superen el salari mínim interprofessional i que formen part de la mateixa unitat familiar.
3. Si el grau de discapacitat reconegut a la persona que genera el dret es troba entre el 33% i el 50%, ambdós inclosos, l'import de l'Ajuda per diversitat s'estableix en 165€.
4. Si el grau de discapacitat reconegut a la persona que genera el dret es superior al 50% l'import de l'Ajuda per diversitat s'estableix en 215€.
5. El seu abonament es mantindrà al passar la persona treballadora a situació de Passiu o IT Pagament Directe; i així mateix, persisteix en cas de defunció de la persona treballadora.
6. Mensualment s'assigna l'import fixat en taula salarial, multiplicat pel número de beneficiaris/es amb discapacitat.
7. És aplicable a qualsevol de les 12 mensualitats ordinàries.
8. En el mes de juny, l'import general es triplica.

Article 30. Ajuda Escolar i Ajuda a Guarderia

A partir de l'any 2024, en els cas de que dos persones treballadores de FMB tinguin dret a alguna d'aquestes ajudes per un/a mateix/a fill/a en comú, podran sol·licitar la percepció del 50% de l'ajut cadascun. Només serà necessària la sol·licitud d'una de les dos persones treballadores.

Article 31. *Jubilació Parcial*

Es manté la jubilació parcial, per a l'any 2023 en les mateixes condicions i termes de contractació que s'han vingut aplicant des de la pròrroga del conveni col·lectiu 2020-2022.

Durant l'any 2023 s'acordarà, a la comissió establerta al article 33 del capítol 7, el sistema d'aplicació de la mateixa per la resta de la vigència del conveni.

Article 32. *Millora de la Jubilació Parcial*

S'estableix una millora de la jubilació parcial per al cas de compactació de la totalitat dels dies a treballar en règim de jubilació parcial, consistent en una bossa d'hores de 3 dies per any complet de servei, entre els períodes d'1 de gener de 2004, inici de la implementació de la jubilació parcial a FMB, a 31 de desembre de 2022.

El gaudi d'aquests dies s'haurà de fer de forma única i consecutiva a la finalització del període de compactació.

Capítol 7

Comissió Paritària de Desenvolupament

Article 33. *Comissió Paritària de Desenvolupament*

Es crea una Comissió Paritària entre les persones representants de la Direcció i el Comitè d'Empresa, que s'encarregarà del desenvolupament i de les tasques establertes als articles que específicament així ho determinen.

Aquesta comissió estarà formada per una persona de cada organització sindical amb representació al Comitè d'empresa, i el mateix nombre de persones representants de la Direcció.

Capítol 8

Comissió Mixta i Paritària d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni

Article 34. *Comissió Mixta i Paritària d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del Conveni*

Es crea una Comissió Mixta i Paritària d'interpretació, aplicació i seguiment del Conveni.

1. Composició

- 5 persones membres de la RPT; 1 persona membre de cada organització sindical signant del present Conveni col·lectiu.
- 5 persones membres de la RD.

2. Reunions

El termini màxim per a la convocatòria de reunió d'aquesta Comissió serà de 15 dies, a comptar des de l'endemà de la recepció de la sol·licitud o petició de convocatòria de la Comissió Mixta i Paritària, per qualsevol de les parts signants del Conveni col·lectiu.

3. Actes de les reunions

D'aquestes reunions s'aixecarà un acta que recollirà els acords als que s'hagin arribat, en el qual, després de la seva signatura haurà de ser remesa a l'organisme competent per al seu arxiu, segons estableix la normativa vigent.

4. Reclamacions

Qualsevol possible reclamació referent a interpretació o aplicació d'aquest Conveni col·lectiu haurà de ser sotmesa a aquesta Comissió, que aixecarà l'acta corresponent com a via prèvia a la jurisdiccional i quedaran excloses d'aquest tràmit totes les reclamacions de caràcter individual.

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera

L'empresa es compromet a fer les gestions oportunes amb les administracions corresponents, per acordar les mesures que facilitin l'accés al seu lloc de treball a les persones treballadores de l'àmbit d'operacions que inicien o finalitzen la seva jornada en horaris en els que no hi ha servei comercial de Metro.

Disposició Addicional Segona

L'empresa facilitarà un servei de recurs administratiu contra aquelles multes, imposades a les persones conductores de vehicles auxiliars, en el desenvolupament de les seves tasques, sempre i quan, les mateixes, no siguin motivades per actuacions injustificades o negligències.

Disposició Addicional Tercera

Es crea una Comissió Paritària específica entre el CE i la RD pel col·lectiu de manteniment i projectes que, durant el primer trimestre de 2024, iniciarà els treballs a fi d'analitzar el model actual, determinar les problemàtiques existents i negociar nous sistemes de treball i la corresponent adaptació de funcions que permetin modernitzar-lo i adaptar-lo a les necessitats presents i futures.

Disposició Addicional Quarta

Es crea una Comissió Paritària específica entre el CE i la RD, en la que es negociaran les diferents peticions dels diferents col·lectius que no queden recollides a la Disposició Addicional Tercera.

Disposició Addicional Cinquena

L'empresa es compromet a continuar els tràmits, ja iniciats, amb els organismes públics corresponents, per tal de que es reconeguin els coeficients reductors de l'edat de jubilació, al personal de FMB que compleixi les condicions establertes legalment.

Disposicions Transitòries

Disposició Transitòria Primera

Excepcionalment i atès que ja s'ha iniciat la posada en marxa del Rentat de Roba, s'estableix un abonament amb caràcter compensatori, temporal i no consolidable en taules salarials, pels costos derivats del rentat de roba, per un import de 1€ per dia efectivament treballat.

El període d'abonament serà del 1 de gener de 2023 i fins el dia anterior a la posada en marxa del servei de rentat de roba en cadascun dels centres de treball.

El contingut d'aquesta disposició transitòria només aplica al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del punt 5 de l'acord de 23/4/21 que rebrà aquest servei.

Disposició Transitòria Segona

La comissió establerta al article 33 del capítol 7, articularà alternatives per facilitar la continuació de futur de la vinculació laboral amb FMB del col·lectiu de persones contractades temporalment al projecte de la T-Mobilitat.

Excepcionalment, de cara a la propera convocatòria externa de persones Agent d'Atenció al Client d'estiu, a les bases del concurs s'establirà un sistema de puntuació per les persones contractades a FMB en un lloc relacionat pel projecte de la T-Mobilitat.

(Continua la pàgina següent)

CASTELLANO

Transcripción literal de texto firmado

XXVII CONVENIO COLECTIVO FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA

Capítulo 1 Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Personal*

Las normas contenidas en este convenio colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA.

Artículo 2. *Ámbito Temporal*

La vigencia del presente convenio colectivo será de 5 años a contar del 1 de enero de 2023 y, por lo tanto, hasta el 31 de diciembre de 2027, a excepción de las cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipule una vigencia específica.

Artículo 3. *Prórroga*

El convenio se entenderá prorrogado automáticamente si no hubiera denuncia expresa de este. Denunciado el convenio, y hasta la firma del siguiente, este continuará vigente.

Artículo 4. *Denuncia*

La denuncia del convenio se podrá realizar dentro de los 3 meses previos a su finalización o prórroga en curso, mediante escrito remitido por cualquiera de las partes firmantes a la otra, en los plazos y las formas legalmente previstas.

Artículo 5. *Vinculación o Respeto a la Totalidad*

Lo que se pacta en este convenio forma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerado globalmente, teniéndose que renegociar en su totalidad en caso de ser modificado en todo o en parte por la jurisdicción competente.

Artículo 6. *Derecho Supletorio*

Las condiciones organizativas, económicas y de cualquier otro tipo establecidas en este Convenio, sustituyen las vigentes hasta ahora en las materias aquí pactadas. Sobre lo que no se haya previsto en el mismo, se estará a lo que se acordó por la empresa y las personas trabajadoras en anteriores convenios colectivos, estatutarios y extraestatutarios, sin perjuicio que mantengan su respectiva naturaleza jurídica, laudo de 1979, arbitraje de 1981, reglamentación de trabajo y reglamento de régimen interior, en la medida que continúen vigentes y, si no hay, a la normativa general y sectorial que resulte aplicable a la empresa. En cuanto a las medidas de Seguridad Social, la firma del presente Convenio no implica, ni por parte de la empresa ni de aquellos trabajadores/se no adheridos a la totalidad del XXI Convenio colectivo extraestatutario ni en el plan de pensiones vigente a Metro, renuncia a la defensa de los criterios que se han venido manteniendo sobre las consecuencias de la integración en el régimen general de la Seguridad Social, en la medida en que estén en trámite las causas judiciales pendientes.

Artículo 7. *Garantías Laborales*

A la firma del presente Convenio colectivo y durante su vigencia, la empresa se compromete y obliga a garantizar los derechos de las personas trabajadoras de acuerdo con los Convenios colectivos, pactos, laudos y normativa de aplicación, incluido el artículo 12, cambios organizativos, del XXVI Convenio colectivo.

Así mismo, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, y hasta la firma del siguiente convenio colectivo, la empresa se compromete y obliga a garantizar los derechos y mejoras por las personas trabajadoras que puedan ser reconocidos por disposiciones legales.

Capítulo 2 Condiciones Económicas

Artículo 8. *Carácter de los Incrementos Pactados*

Los incrementos retributivos pactados en el presente Convenio, serán acumulativos, no absorbibles ni compensables, de forma que el incremento pactado para el año precedente se incluya como base para calcular el incremento del año posterior, excepto en aquellos apartados donde se indique lo contrario.

Artículo 9. *Incremento Salarial 2023*

El incremento salarial para este año será el máximo previsto en la LGPE del año 2023, que ha sido fijado en el 2,5% respecto de las retribuciones del año anterior. Este incremento, quedará reflejado en tablas salariales y se aplicará de la manera siguiente:

Incremento lineal de 772,89€ anuales, que incrementarán el Salario Base, con la repercusión correspondiente a la antigüedad.

- Incremento de los precios de las siguientes primas:
 - Plus Festivo: se establece en 37'91€ por día meritado.
 - Plus Festivo Especial: se establece en 74'80€ por día meritado.
 - Prima de Calidad: se incrementa en 40'00€ anuales sobre el importe anual del año anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: se incrementa en 2'45€ a cada mensualidad sobre el importe mensual del año anterior, también en las pagas extras.
 - Nocturnidad Fija: el precio de la nocturnidad fija queda vinculado al 22% del Salario base, con la correspondiente repercusión a la Nocturnidad Variable.
- Creación de una nueva prima llamada Plus Día Especial: A partir de la firma del presente convenio, percibirán este plus todas las personas trabajadoras de FMB, que presten servicio efectivo en día de trabajo ordinario, incluyendo la coincidencia trabajada, entre las 23.00 horas de la víspera del día especial y las 18.00 horas del día especial. Las personas que perciban el Plus Día Especial, mantendrán el derecho al abono del Plus Festivo, en domingos, o Plus Festivo Especial, festivos oficiales, según la normativa actualmente vigente, exceptuando las personas que inicien su jornada el Día Especial y no en la víspera.

Este Plus quedará reflejado en mesas con un precio por 2023 de 202,39€ por cada día especial trabajado. A partir de la entrada en vigor de este convenio, se establece el día 25 de diciembre como día especial, a los efectos de tratamiento de este plus.

- A partir de la entrada en vigor de este convenio, y para evitar posibles confusiones, el actual Plus Festivo Especial, pasará a denominarse Plus Festivo Oficial.

De acuerdo también con lo que está previsto en la LGPE, al confirmarse que la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA avanzado del mes de septiembre del 2023 ha sido superior al 6% por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública, y por acuerdo del Consejo de Ministros publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 05 de octubre de 2023, se aplicará un incremento retributivo adicional del 0,5%. El incremento lineal correspondiente es de 195,62€.

Si el incremento del PIB nominal iguala o supera el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña la elaboración de la Ley de presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5%.

Los incrementos adicionales recogidos en este apartado, se destinarán a incrementar el salario baso de forma lineal, con la correspondiente repercusión a la antigüedad, a no ser que la normativa especifique una aplicación concreta.

Artículo 10. *Incremento Salarial 2024*

El incremento salarial para este año será el máximo previsto en la LGPE del año 2024. En el caso de que no se establezca legalmente un incremento máximo, la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo pactará el incremento correspondiente y su aplicación. Este incremento quedará reflejado en tablas salariales y se aplicará de la manera siguiente:

- Incremento lineal: Una vez se conozca el límite máximo establecido por la LGPE para 2024, se calculará un incremento lineal anual con los mismos criterios que los empleados en 2023, una vez deducidos los incrementos de primas establecidos en este mismo artículo. El incremento lineal se incorporará a Sueldo Base y con la correspondiente repercusión en antigüedad.
- Incremento del precio de las siguientes primas:
 - Plus Festivo: se establece en 45'28€ por día meritado.
 - Plus Festivo Especial: se establece en 79'86€ por día meritado.
 - Prima de Calidad: se incrementa en 40'00€ anuales sobre el importe anual del año anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: se incrementa en 2'45€ a cada mensualidad sobre el importe mensual del año anterior, también a las pagas extras.
 - Nocturnidad Fija: el precio de la nocturnidad fija queda vinculado al 23% del Salario Base, con la correspondiente repercusión a la Nocturnidad Variable.
 - Plus Día Especial: A partir de 2024, adicionalmente, los días 1 de enero y 6 de enero pasan a tener consideración de día Especial a los efectos de esta prima y se deroga la prima de fin de año.
- De acuerdo también con el que está previsto en la LGPE, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 es superior al incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido a la *LGPE, se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%.

En caso de que la Ley General de Presupuestos del Estado no indique como se tiene que aplicar este incremento adicional de este apartado, se aplicará a Sueldo Base de forma lineal, con a su repercusión a la antigüedad.

Artículo 11. *Incremento Salarial 2025*

El incremento salarial por este año será el máximo previsto en la LGPE del año 2025. En el caso de que no se establezca legalmente un incremento máximo, la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo pactará el incremento correspondiente y su aplicación. Este incremento quedará reflejado en tablas salariales y se aplicará de la manera siguiente:

- Incremento lineal: Una vez se conozca el límite máximo establecido por la LGPE para 2025, se calculará un incremento lineal anual con los mismos criterios que los empleados en 2023 y 2024, una vez deducidos los incrementos de primas establecidos en este mismo artículo. El incremento lineal se incorporará a Salario Base y con la correspondiente repercusión en antigüedad.

- Incremento del precio de las siguientes primas:
 - Plus Festivo: se establece en 52,64€ por día meritado.
 - Plus Festivo Especial: se establece en 84,93€ por día meritado.
 - Prima de Calidad: se incrementa en 40'00€ anuales, sobre el importe anual del año anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: se incrementa en 2,45€ a cada mensualidad sobre el importe mensual del año anterior, también a las pagas extras.
 - Nocturnidad Fija: el precio de la nocturnidad fija queda vinculado al 24% del Sueldo Base, con la correspondiente repercusión a la Nocturnidad Variable.
 - Plus Día Especial: A partir de 2025, adicionalmente, el día 24 de junio pasa a tener consideración de día Especial a los efectos de esta prima y se deroga la prima de San Juan.

Artículo 12. *Incremento Salarial 2026*

El incremento salarial por este año será el máximo previsto en la LGPE del año 2026. En el caso de que no se establezca legalmente un incremento máximo, la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo pactará el incremento correspondiente y su aplicación. Este incremento quedará reflejado en tablas salariales y se aplicará de la manera siguiente:

- Incremento lineal: Una vez se conozca el límite máximo establecido por la LGPE para 2026, se calculará un incremento lineal anual con los mismos criterios que los empleados en 2023, 2024 y 2025, una vez deducidos los incrementos de primas establecidos en este mismo artículo. El incremento lineal se incorporará a Sueldo Base y con la correspondiente repercusión en antigüedad.
- Incremento del precio de las siguientes primas:
 - Plus Festivo: se establece en 60,00€ por día meritado.
 - Plus Festivo Especial: se establece en 90,00€ por día meritado.
 - Prima de Calidad: se incrementa en 40'00€ anuales, sobre el importe anual del año anterior.
 - Prima Jornada Prolongada Euro: se incrementa en 2,45€ a cada mensualidad sobre el importe mensual del año anterior, también a las pagas extras.
 - Nocturnidad Fija: el precio de la nocturnidad fija queda vinculado al 26% del Sueldo Base, con la correspondiente repercusión a la Nocturnidad Variable.
 - Plus Día Especial: A partir de 2026, adicionalmente, el día 24 de septiembre pasa a tener consideración de día Especial a los efectos de esta prima. Se dejará de abonar la prima de la Merced por aquellas situaciones que generen abono de Plus día Especial, pero se continuará abonando la Prima de la Merced en el resto de situaciones. Ambos conceptos acontecen incompatibles, se a decir, no se podrán cobrar simultáneamente.

Artículo 13. *Incremento Salarial 2027*

El incremento salarial por este año será el máximo previsto en la LGPE del año 2027. En el caso de que no se establezca legalmente un incremento máximo, la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo pactará el incremento correspondiente y su aplicación. Este incremento quedará reflejado en tablas salariales y se aplicará de manera porcentual en todos los conceptos incluidos en la tabla salarial.

Artículo 14. *Sistema de Productividad*

Durante la vigencia del presente convenio se crea un sistema de productividad que permite la percepción de una prima de carácter variable, atendidas las condiciones de cumplimiento del

objetivo estratégico, en los términos y condiciones que se establezcan en el contrato programa, y con la forma de medición que se señala a continuación:

- Incremento de Validaciones:

- 100% del objetivo logrado: en comparación con la media de validaciones desde 2020 hasta el año anterior al de devengo.

El sistema de productividad se aplicará a toda la plantilla incluida dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

El criterio de abono será:

Pago único en el mes de octubre.

- Esta prima se abonará a todo el personal que haya tenido contrato en vigor el año en el que se efectúa el pago, proporcionalmente al tiempo de contrato y a la jornada contratada.

- Los importes máximos por cada año de vigencia del convenio serán los siguientes:

- Año 2023 1150€
- Año 2024 1200€
- Año 2025 1250€
- Año 2026 1300€
- Año 2027 1350€

Todos los pagos por anticipado tendrán que regularizarse con el cierre definitivo de la consecución de los objetivos señalados.

En el caso de no lograrse el cumplimiento del objetivo de validaciones y, una vez analizados los motivos, se determine que la causa de este incumplimiento es atribuible a situaciones excepcionales o extraordinarias, se considerará el objetivo como logrado.

Los días con convocatorias de huelga legal con afectación en FMB, las validaciones a contabilizar será la media que se obtenga el resto de días del año del mismo tipo, laborable, sábado, domingo o festivo.

Al valor final de objetivo obtenido se le aplicará un factor corrector consistente al sumar al resultado la media de fraude medido durante el año de devengo.

Capítulo 3 Contratación

Artículo 15. *Ampliación de Contratos del Turno 8 TP a TC*

La comisión establecida en el artículo 33 del capítulo 7, negociará un nuevo sistema de turnos completos que permitiría el pase a TC de las personas de T8 que voluntariamente lo deseen. Se establece como fecha tope de realización de estas tareas 30 de junio de 2024.

En caso de lograrse el acuerdo:

- Se ofrecerá a todas las personas trabajadoras de TP de T8, de los colectivos AAC y TOLA, el pase a TC.
- A 1 de enero de 2026, coincidiendo con la entrada en vigor de la próxima asignación general de actividades del colectivo AAC y TOLA, se implantará el nuevo sistema de turnos completos acordado.

- Todos los turnos del colectivo de AAC y TOLA pasarían a ser de tiempo completo.
- Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial del turno 8 del colectivo AAC y TOLA, que decidieran de manera voluntaria no ampliar su contrato a tiempo completo, tendrían una oferta de actividades con horarios similares a los actuales y exclusivamente compatibles con el turno 8.

Capítulo 4 Organización y Tiempo de Trabajo

Artículo 16. *Tiempo de Descanso*

A fecha 1 de enero de 2024, se incrementará el tiempo de descanso a 30' para aquellos colectivos que en la actualidad disponen de 20'.

Con la misma fecha, para las personas trabajadoras del T3 por la noche, y también para el personal de T4 por la noche de Señales y Comunicaciones, se incrementará el actual tiempo de descanso de 30' a 40'.

Este incremento de tiempo de descanso, que continúa siendo tiempo efectivo de trabajo, no afectará a los niveles actuales de cumplimiento de servicio y productividad.

Artículo 17. Jornada Anual

En la línea del Acuerdo marco para una Administración para el siglo XXI, las partes firmantes comprometidas con el desarrollo de importantes objetivos sociales como el fomento de la ocupación, la modernización de las estructuras y el rejuvenecimiento de la plantilla, a partir de la firma del presente convenio, una Comisión Paritaria entre las personas representantes de la dirección y el Comité de empresa, procederán al análisis necesario para la implementación gradual de una jornada laboral de 35 horas semanales, como una de las medidas para lograr estos objetivos.

Con cuyo objeto se establecen las siguientes reducciones de jornada anual:

- Para el año 2024, la jornada anual se reducirá en 8 horas en concepto de RJ, pasando de las 1.658 horas actuales a 1.650 horas.
- Para el año 2025, la jornada anual se reducirá en 8 horas en concepto de RJ, pasando de las 1.650 horas a 1.642 horas.
- Para el año 2026, la jornada anual se reducirá en 8 horas en concepto de RJ, pasando de las 1.642 horas a 1.634 horas.
- Para el año 2027, la jornada anual se reducirá en 16 horas en concepto de RJ, pasando de las 1.634 horas a 1.618 horas.

Desde la firma del convenio se trabajará para que durante vigencia del convenio sea posible el desarrollo de las condiciones que permitan la implementación definitiva de la jornada de 35 horas, así como la manera en la que esta se llevará a cabo.

Artículo 18. Pacto Euro

Se modifica el Pacto euro de 27 de diciembre de 2017 en los siguientes términos:

El exceso de horas realizadas, cómputo positivo, se compensarán mediante tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Artículo 19. Teletrabajo

1. Ámbito de aplicación

Se reconoce el trabajo a distancia en la modalidad de teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio adelanto de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada, de acuerdo con el régimen establecido en el punto 2, y que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevaleciendo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, y es aplicable en aquello no previsto en el presente artículo a lo que dispone el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, por este motivo, la empresa tiene que determinar anualmente, y tiene que informar a las y los representantes legales de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo en que se puede aplicar la modalidad de teletrabajo establecida en este artículo, dentro de las facultades de organización y dirección de la actividad.

2. Régimen de teletrabajo

Para el personal susceptible de teletrabajar, se establece el siguiente modelo:

- En semanas alternas, 2 días de teletrabajo una semana y 1 día de teletrabajo la semana siguiente. Estos días de teletrabajo no son recuperables.
- El disfrute se regula de la siguiente forma: 1 día de teletrabajo será fijo, en martes, miércoles o jueves, comunicado a la dirección correspondiente. El segundo día adicional, que se disfrutará en semanas alternas, será planificado de manera mensual y comunicado a la dirección correspondiente, y en ningún caso se podrá disfrutar de forma consecutiva con el día fijo.
- En aquellos supuestos en que la persona trabajadora haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el 2.º por consanguinidad o afinidad, así como en el caso de personas trabajadoras reincorporadas de bajas derivadas de enfermedades de inmunodeficiencia o cáncer con tratamiento, pueden solicitar el día adicional completo semanal en régimen de teletrabajo, sometido a la aprobación exprés de la empresa.
- La empresa también estudiará un día adicional de teletrabajo para supuestos de enfermedades graves de la persona trabajadora diferentes de los anteriores.
- Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, la persona trabajadora cumplirá la jornada ordinaria de trabajo.

La persona responsable consensuará y aprobará estos días y asegurará que el equipo tenga la presencia necesaria para el negocio y su funcionamiento, garantizando la presencia de al menos el 33% de la plantilla del departamento, respetando siempre el marco general del teletrabajo.

3. Cláusulas de garantía.

La aplicación no ocasionará ninguna merma salarial a las personas que teletrabajen.

La empresa se compromete a mantener, mientras estén vigentes, los pactos individuales de las personas trabajadoras establecidos por motivos de conciliación.

Artículo 20. Ampliación del Periodo de Tiempo en la Condición de Reserva a los Procesos de Promoción Interna.

A partir de la fecha de firma del convenio colectivo se amplía el periodo de tiempo en la condición de reserva en los procesos de promoción interna hasta los 18 meses, desde la publicación del aviso oficial de nombramiento.

**Capítulo 6
Política Social**

Artículo 21. Reducción de Jornada por Cuidado de Menor

A partir del 1 de enero de 2024, se amplía hasta los 13 años de la edad de la persona menor el derecho a solicitar reducción de jornada por cuidado de menores a cargo. Para aquellas situaciones excepcionales, y familiares de especial sensibilidad (viudedad, orfandad de un menor a cargo o imposibilidad médica justificada de cuidado del menor por parte del otro progenitor), se amplía este derecho hasta los 16 años de la edad de la persona menor.

A partir del 1 de enero de 2027, se amplía hasta los 14 años de la edad de la persona menor el derecho a solicitar reducción de jornada por cuidado de menores a cargo.

Artículo 22. Cambio parcial de vacaciones entre personas trabajadoras

La comisión establecida en el artículo 33 del capítulo 7, desarrollará, regulará y acordará los criterios que permitirán el cambio parcial de vacaciones entre personas trabajadoras, para la implementación como máximo en 2025.

Artículo 23. Vacaciones Colectivo AAC, MOTI y TOLA

A partir del año 2025 se incrementan los 3 periodos hábiles de vacaciones con 2 nuevos periodos estivales, del 15/7 al 14/8 y del 16/8 al 15/9.

Artículo 24. Permisos

1. Una vez se hayan implementado las adaptaciones de los sistemas corporativos de gestión e información, como máximo, a partir de los primeros 15 días desde la firma del presente convenio, el permiso por accidente, enfermedad grave u hospitalización graves, tendrá los siguientes días de permiso retribuido:

- 5 días hábiles en la provincia de Barcelona
- 5 días hábiles más 1 día natural en el resto de Cataluña.
- 5 días hábiles más 2 días naturales fuera de Cataluña.

El resto de condiciones de este permiso se mantienen vigentes.

2. Una vez se hayan implementado las adaptaciones de los sistemas corporativos de gestión e información, como máximo, a partir de los primeros 15 días desde la firma del presente convenio, exclusivamente para el personal de T3, y también para el personal de T4 de noche de Señales y Comunicaciones, el permiso, por asistencia del empleado/da a médico familia, especialista, pruebas de diagnóstico, incluidas las prenatales, o técnicas de preparación en el parto, se adaptará de la siguiente manera:

- Por asistencia del empleado/da a médico especialista, pruebas de diagnóstico, incluidas las prenatales, o técnicas de preparación en el parto se concederá permiso retribuido las 8 horas anteriores a la hora de la cita médica.

El resto de condiciones de este permiso se mantienen vigentes.

3. Las personas trabajadoras de T3 Noche y también de T4 de noche de Señales y Comunicaciones, para asistir a exámenes oficiales, podrán solicitar, permiso no retribuido las 8 horas anteriores a la hora de inicio del examen, previo aviso y posterior justificación.

Artículo 25. *Licencias*

Se crea una licencia por la cual en 5 años consecutivos la persona trabajadora, que quiera acceder, trabajará a jornada completa durante los cuatro primeros años y el quinto disfrutará de la licencia, percibiendo durante los 5 años el 80% de sus retribuciones fijas. Durante los 5 años la empresa garantizará, mediante un convenio especial con la seguridad social, la cotización por el 100% de las retribuciones que la persona trabajadora habría percibido.

La comisión establecida en el artículo 33 del capítulo 7, articulará el reglamento que regulará esta licencia una vez se haya logrado el convenio necesario con la Seguridad Social.

Artículo 26. *Personal de T3 Noche, y también de T4 Noche (SIC)*

1. Las personas trabajadoras de T3 Noche y también de T4 de noche de Señales y Comunicaciones del ámbito de mantenimiento y de proyectos, que sus tareas principales estén condicionadas en las horas del corte de tensión, podrán solicitar RJs por horas en dos franjas horarias: 22.00h a 24.00h y de 05.00h a 06.00h, siempre y cuando el servicio lo permita y la cobertura de su ausencia no afecte a terceros, por ejemplo: sistemas de guardias, suplentes, etc.

Aquellos colectivos de T3 Noche del ámbito de mantenimiento y de proyectos, personal de los colectivos CTO y OLA, que sus tareas principales no estén condicionadas en las horas del corte de tensión, también podrán solicitar RJs por horas siempre y cuando el servicio lo permita, la franja de trabajo incluya el inicio o finalización del horario habitual y la cobertura de su ausencia no afecte a terceros, por ejemplo: sistemas de guardias, suplentes, etc.

La RD presentará la regulación concreta por cada unidad y colectivo, a la comisión establecida en el artículo 33 del capítulo 7.

2. Formación y reconocimientos médicos

- La empresa se compromete a mejorar la formación del personal de turno nocturno en materia de Seguridad y Salud en el puesto de trabajo, gestionando y licitando una formación para minimizar el impacto de los efectos adversos del trabajo en turno nocturno.
- La empresa se compromete en el desarrollo y aplicación del contenido del protocolo de Vigilancia de la Salud: Protocolo de trabajo nocturno.
- Se añadirá a las analíticas de sangre la determinación de la 25-hidroxivitamina D. Esta se determinará también a la totalidad de la plantilla independientemente del turno de trabajo.

Artículo 27. *Préstamo de Adquisición, Reforma de Vivienda Habitual y Anticipo Especial*

A partir del 1 de enero de 2024 se incrementa hasta los 25.000€ el importe del préstamo de adquisición de vivienda habitual. En cuánto la legislación correspondiente lo permita, el tipo de interés pasará a ser como máximo del 2,5%.

En cuánto la legislación correspondiente lo permita, se incrementará hasta los 10.000€ el importe del préstamo de reforma del hogar a devolver en 36, 42 o 48 mensualidades a elección de la persona trabajadora.

En cuánto la legislación correspondiente lo permita, se incrementará el importe a solicitar del anticipo especial y el tiempo de regularización. El importe concedido previamente no podrá superar el límite de 3 mensualidades de Salario Base y Antigüedad de la categoría de la persona solicitante y se regulariza durante los 15 meses siguientes a su concesión, contados desde el propio mes de inicio.

El resto de condiciones se mantienen vigentes.

Artículo 28. *FAS*

Con efectos de 1 de enero de 2023, se actualizarán las aportaciones al FAS adecuándolas al incremento de plantilla desde la última actualización con el importe correspondiente que se de 27.000€.

Con el mismo criterio, si corresponde, durante la vigencia de este convenio se actualizará el importe anualmente.

Artículo 29. *Ayuda por Diversidad*

A partir de la entrada en vigor de este convenio el concepto salarial "Ayuda minusvalidez" se pasará a denominar Ayuda por diversidad.

En cuánto la legislación correspondiente lo permita, la percepción de este abono quedará sujeto a las siguientes condiciones:

1. Como ayuda a los hijos/as o cónyuge, de la persona trabajadora, con un reconocimiento de grado de discapacidad por el organismo competente en la materia. Se establece el abono para cada hijo/a o cónyuge siempre que se acredite, anualmente, que sus ingresos no superan el doble del salario mínimo interprofesional y que forman parte de la misma unidad familiar.
2. Cuando la persona trabajadora solicite esta ayuda para tener otros familiares a su cargo, tendrá que acreditar el reconocimiento de grado de discapacidad por el organismo competente y que tiene, la persona trabajadora o la persona cónyuge, la tutela judicial, la curatela, la guarda de hecho o bien que tiene otorgada formalmente medidas voluntarias de apoyo. A la vez, anualmente tendrá que acreditar que los ingresos del familiar no superan el salario mínimo interprofesional y que forman parte de la misma unidad familiar.
3. Si el grado de discapacidad reconocido a la persona que genera el derecho se encuentra entre el 33% y el 50%, ambos incluidos, el importe de la Ayuda por diversidad se establece en 165€.
4. Si el grado de discapacidad reconocido a la persona que genera el derecho es superior al 50% el importe de la Ayuda por diversidad se establece en 215€.
5. Su abono se mantendrá al pasar la persona trabajadora a situación de Pasivo o I. T. Pago Directo; y así mismo, persiste en caso de defunción de la persona trabajadora.
6. Mensualmente se asigna el importe fijado en mesa salarial, multiplicado por el número de beneficiarios/se con discapacidad.
7. Es aplicable a cualquier de las 12 mensualidades ordinarias.
8. En el mes de junio, el importe general se triplica.

Artículo 30. *Ayuda Escolar y Ayuda a Guardería*

A partir del año 2024, en los casos de que dos personas trabajadoras de FMB tengan derecho a alguna de estas ayudas por uno/a mismo/a hijo/a en común, podrán solicitar la percepción del 50% de la ayuda cada uno. Solo será necesaria la solicitud de una de las dos personas trabajadoras.

Artículo 31. *Jubilación Parcial*

Se mantiene la jubilación parcial, para el año 2023 en iguales condiciones y términos de contratación que se han venido aplicando desde la prórroga del Convenio colectivo 2020-2022.

Durante el año 2023 se acordará, en la comisión establecida en el artículo 33 del capítulo 7, el sistema de aplicación de la misma por el resto de la vigencia del convenio.

Artículo 32. *Mejora de la Jubilación Parcial*

Se establece una mejora de la jubilación parcial para el caso de compactación de la totalidad de los días a trabajar en régimen de jubilación parcial, consistente en una bolsa de horas de 3 días por año completo de servicio, entre los periodos de 1 de enero de 2004, inicio de la implementación de la jubilación parcial en FMB, a 31 de diciembre de 2022.

El disfrute de estos días se tendrá que hacer de forma única y consecutiva a la finalización del periodo de compactación.

Capítulo 7 **Comisión Paritaria de Desarrollo**

Artículo 33. *Comisión Paritaria de Desarrollo*

Se crea una Comisión Paritaria entre las personas representantes de la Dirección y el Comité de Empresa, que se encargará del desarrollo y de las tareas establecidas en los artículos que específicamente así lo determinan.

Esta comisión estará formada por una persona de cada organización sindical con representación al Comité de empresa, y el mismo número de personas representantes de la Dirección.

Capítulo 8 **Comisión Mixta y Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Convenio**

Artículo 34. *Comisión Mixta y Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Convenio*

Se crea una Comisión Mixta y Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del Convenio.

1. Composición

- 5 personas miembros de la RPT; 1 persona miembro de cada organización sindical firmante del presente Convenio colectivo.
- 5 personas miembros de la RD.

2. Reuniones

El plazo máximo para la convocatoria de reunión de esta Comisión será de 15 días, a contar des del día siguiente a la recepción de la solicitud o petición de convocatoria de la Comisión Mixta y Paritaria, por cualquier de las partes firmantes del Convenio colectivo.

3. Actas de las reuniones

De estas reuniones se levantará un acta que recogerá los acuerdos a los que se hayan llegado, en el cual, después de su firma tendrá que ser remitida al organismo competente para su archivo, según establece la normativa vigente.

4. Reclamaciones

Cualquier posible reclamación en lo referente a interpretación o aplicación de este Convenio colectivo tendrá que ser sometida a esta Comisión, que levantará el acta correspondiente como vía previa a la jurisdiccional y quedarán excluidas de este trámite todas las reclamaciones de carácter individual.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

La empresa se compromete a hacer las gestiones oportunas con las administraciones correspondientes, para acordar las medidas que faciliten el acceso a su puesto de trabajo a las personas trabajadoras del ámbito de operaciones que inician o finalizan su jornada en horarios en los que no hay servicio comercial de Metro.

Disposición Adicional Segunda

La empresa facilitará un servicio de recurso administrativo contra aquellas multas, impuestas a las personas conductoras de vehículos auxiliares, en el desarrollo de sus tareas, siempre y cuando, las mismas, no sean motivadas por actuaciones injustificadas o negligencias.

Disposición Adicional Tercera

Se crea una Comisión Paritaria específica entre el CE y la RD por el colectivo de mantenimiento y proyectos que, durante el primer trimestre de 2024, iniciará los trabajos a fin de analizar el modelo actual, determinar las problemáticas existentes y negociar nuevos sistemas de trabajo y la correspondiente adaptación de funciones que permitan modernizarlo y adaptarlo a las necesidades presentes y futuras.

Disposición Adicional Cuarta

Se crea una Comisión Paritaria específica entre el CE y la RD, en la que se negociarán las diferentes peticiones de los diferentes colectivos que no quedan recogidas a la Disposición Adicional Tercera.

Disposición Adicional Quinta

La empresa se compromete a continuar los trámites, ya iniciados, con los organismos públicos correspondientes, para que se reconozcan los coeficientes reductores de la edad de jubilación, al personal de FMB que cumpla las condiciones establecidas legalmente.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

Excepcionalmente y dado que ya se ha iniciado la puesta en marcha del Lavado de Ropa, se establece un abono con carácter compensatorio, temporal y no consolidable en mesas salariales, por los costes derivados del lavado de ropa, por un importe de 1€ por día efectivamente trabajado.

El periodo de abono será del 1 de enero de 2023 y hasta el día anterior a la puesta en marcha del servicio de lavado de ropa en cada uno de los centros de trabajo.

El contenido de esta disposición transitoria solo aplica al personal incluido en el ámbito de aplicación del punto 5 del acuerdo de 23/4/21 que recibirá este servicio.

Disposición Transitoria Segunda

La comisión establecida en el artículo 33 del capítulo 7, articulará alternativas para facilitar la continuación de futuro de la vinculación laboral con FMB del colectivo de personas contratadas temporalmente al proyecto de la T-Movilidad.

Excepcionalmente, de cara a la próxima convocatoria externa de personas Agente de Atención al Cliente de verano, en las bases del concurso se establecerá un sistema de puntuación por las personas contratadas a *FMB en un lugar relacionado por el proyecto de la T-Movilidad.

TAULA SALARIAL 2023
Jornada 1658 hores anuals

Nivell Salarial	Categories	Retribució Mensual					Pagues Extres			Sou Anual	Quadriennis	
		S. Base	P. Fixa	P. Especial	P. Conveni (*)	Total	mar/jun/sep	Nadal	Vacances		Mensual	Anual
1	Cap de Divisió, Cap Negociat Superior, Tècnic Agregat J	2.560,25	167,03	287,51	110,14	3.124,93	3.014,79	3.868,12	1.476,28	51.887,93	128,02	2.090,99
2	Cap Adjunt Divisió, Enginyer Agregat, Titulat Superior Agregat >1 Any, Tècnic Agregat I	2.356,97	167,03	287,51	110,14	2.921,65	2.811,51	3.597,09	1.476,28	48.567,70	117,86	1.925,04
3	Cap Negociat de 1ª, Tècnic Agregat H	2.298,37	167,03	287,51	110,14	2.863,05	2.752,91	3.518,96	1.476,28	47.610,57	114,93	1.877,19
4	Sotscaop Divisió, Titulat Superior Agregat <1 Any	2.138,84	167,03	287,51	110,14	2.703,52	2.593,38	3.306,26	1.476,28	45.004,92	106,95	1.746,85
5	Cap Negociat de 2ª, Tècnic Agregat G	2.081,02	167,03	287,51	110,14	2.645,70	2.535,56	3.229,16	1.476,28	44.060,52	104,06	1.699,64
6	Tècnic Ajudant Superior	2.009,08	167,03	287,51	110,14	2.573,76	2.463,62	3.133,25	1.476,28	42.885,51	100,46	1.640,84
7	Tècnic Ajudant, Cap Departament de 1ª, Tècnic Agregat F, Ajudant Tècnic Sanitari	1.879,22	167,03	287,51	110,14	2.443,90	2.333,76	2.960,10	1.476,28	40.764,46	93,97	1.534,84
8	Responsable Operatiu Zona, Responsable torn Gerencies	1.871,97	167,03	287,51	110,14	2.436,65	2.326,51	2.950,44	1.476,28	40.646,05	93,61	1.528,96
9	Responsable Unitat Manteniment	1.850,64	167,03	287,51	110,14	2.415,32	2.305,18	2.922,00	1.476,28	40.297,66	92,54	1.511,48
10	Cap de línies automatiques, Cap línies convencionals	1.799,51	167,03	287,51	110,14	2.364,19	2.254,05	2.853,83	1.476,28	39.462,54	89,99	1.469,83
11	Auxiliar Tècnic, Cap Departament de 2ª, Tècnic Agregat E	1.778,89	167,03	287,51	110,14	2.343,57	2.233,43	2.826,33	1.476,28	39.125,74	88,95	1.452,85
12	Deliniant Projectista, Oficial Superior Administratiu, Tècnic Agregat D	1.691,72	167,03	287,51	110,14	2.256,40	2.146,26	2.710,11	1.476,28	37.701,97	84,60	1.381,80
13	Deliniant	1.626,21	167,03	287,51	110,14	2.190,89	2.080,75	2.622,77	1.476,28	36.631,98	81,32	1.328,22
14	Responsable Secció Manteniment	1.594,68	167,03	287,51	110,14	2.159,36	2.049,22	2.580,73	1.476,28	36.116,99	79,74	1.302,42
15	Operador de línies automatiques, Operador de emergencies	1.584,30	167,03	287,51	110,14	2.148,98	2.038,84	2.566,89	1.476,28	35.947,45	79,22	1.293,92
16	Oficial de 1ª Administratiu, Tècnic Agregat C	1.571,67	167,03	287,51	110,14	2.136,35	2.026,21	2.550,05	1.476,28	35.741,16	78,59	1.283,63

17	Coordinador Protecció i Seguretat, Comandament Tècnic Operacions (CTO), Especialista Superior Porta Cotxeres, Especialista Superior SCTC, Responsable Torn Manteniment, Especialista Superior Energia, Coordinador CDIU, Especialista Superior de Telefèric i Funicular	1.565,74	167,03	287,51	110,14	2.130,42	2.020,28	2.542,14	1.476,28	35.644,30	78,30	1.278,90
18	Oficial de 2ª Administratiu, Tècnic Agregat B	1.550,00	167,03	287,51	110,14	2.114,68	2.004,54	2.521,16	1.476,28	35.387,22	77,51	1.265,99
19	Auxiliar Administratiu, Tècnic Agregat A, Telefonista, Atenció al Client en CIAC, Agent d'informació i atenció digital	1.484,63	167,03	287,51	110,14	2.049,31	1.939,17	2.434,00	1.476,28	34.319,51	74,24	1.212,58
20	Coordinador Equip, Especialista Manteniment, Tècnic d'Operació Linies Automàtiques	1.455,86	167,03	287,51	110,14	2.020,54	1.910,40	2.395,64	1.476,28	33.849,60	72,80	1.189,06
21	Motorista Instructor	1.384,08	167,03	287,51	110,14	1.948,76	1.838,62	2.299,93	1.476,28	32.677,19	69,21	1.130,43
22	Encarregat Subaltern, Operari Manteniment Material Mòbil, Operari Manteniment Infraestructures, Agent d' Atenció al Client, Motorista, Coordinador Torn, Locutor, Auxiliar Control i Informació, Atenció al Client en Funicular, Xofer 1ª, Cap d'Estació de 1ª	1.346,86	167,03	287,51	110,14	1.911,54	1.801,40	2.250,31	1.476,28	32.069,27	67,35	1.100,05
23	Oficial 2a.	1.328,13	167,03	287,51	110,14	1.892,81	1.782,67	2.225,34	1.476,28	31.763,35	66,42	1.084,86
24	Oficial 3a, Ordenança, Operador Grup Logístic, Rentacotxes, Auxiliar Manteniment Infraestructures	1.309,57	167,03	287,51	110,14	1.874,25	1.764,11	2.200,59	1.476,28	31.460,20	65,49	1.069,67
25	Auxiliar d' Informació, Cap de Tren	1.290,83	167,03	287,51	110,14	1.855,51	1.745,37	2.175,60	1.476,28	31.154,11	64,55	1.054,31
26	Auxiliar Subaltern	1.276,68	167,03	287,51	110,14	1.841,36	1.731,22	2.156,74	1.476,28	30.923,00	63,84	1.042,72

ALTRES CONCEPTES

Conceptes	Preus	Meritació
Prima Penositat	1,76	per dia treballat
Prima AUT Variable	5,99	per dia treballat
Prima A.U.T. Fixa	208,82	mensual (x12)
Diploma Motorista	5,55	mensual (x12)
Plus Festiu Treballat	37,91	per festiu treballat
Plus Festiu Oficial	74,80	per dia treballat
Ajuda Escolar	28,17	10 mensualitats i per fill
Ajuda Guarderia	96,58	10 mensualitats i per fill
Ajuda per Diversitat	140,94	per 11 mesos i per beneficiari
	422,82	per un mes i beneficiari
Gratificació Noces d'Argent	819,82	pagament únic 25 anys
Gratificació Noces d'Or	940,40	pagament únic 40 anys
Prima Hora Nona	10,35	hora, per fraccions de 15'
Compl. Lloc Treball Locutor	133,10	mensual (x12)
Prima Cap d'Any i Revetlla Sant Joan	202,39	per dia treballat
Prima de La Mercè	161,65	per dia treballat
Prima dia Especial (25 de desembre)	202,39	per dia treballat
Assistència a Judici No Laboral	32,42	per dia d'assistència
Gratificació Actuació en Descarrilament	195,99	per dia d'assistència
Prima Conducció Vehicles Auxiliars	1,88	per dia de conducció
Prima de Comandament Cto	280,85	mensual (x12)
Mòduls Formatius Material Mòbil	150,08	anual
Mòduls Formatius Infraestructures	300,09	anual
Prima de Qualitat	436,61	anual
Prima d'Agent d'Atenció al Client	133,10	mensual (x12)
Prima Polivalència AAC	75,14	mensual (x12)
Prima Operaris Manteniment	75,14	mensual (x12)
Prima d'Intervenció	53,53	mensual (x12)
Prima Diferencias Adequació Ciac	45,12	mensual (x12)
Prima Cap Linies Automàtiques	123,13	mensual (x12)
Prima Responsable Operatiu de Zona (ROZ)	205,53	mensual (x12)
Prima Operador Linies Automàtiques	282,82	mensual (x12)
Prima Tècnic D'operacions Linies Automàtiques	205,72	mensual (x12)
Prima Línia Convencional (Operador d'emergència)	263,01	mensual (x12)
Prima Línia Convencional (Cap Linies Convencionals)	105,21	mensual (x12)
Complement Variable Formació	793,22	anual
Prima Variable de Productivitat	1.150,00	anual

PRIMA JORNADA PERLLONGADA

Nivell Salarial	Categoria	Import per Paga
1	Cap de Divisió	253,84
1	Cap Negociat Superior, Tècnic Agregat J	205,57
2	Cap Adjunt Divisió, Enginyer Agregat, Titulat Superior Agregat >1 Any, Tècnic Agregat I	143,04
3	Cap Negociat de 1ª, Tècnic Agregat H	122,78
4	Sotscap Divisió, Titulat Superior Agregat <1 Any	119,69
5	Cap Negociat de 2ª, Tècnic Agregat G	114,88
6	Tècnic Ajudant Superior	113,22
7	Tècnic Ajudant, Cap Departament de 1ª, Tècnic Agregat F, Ajudant Tècnic Sanitari	112,09
11	Auxiliar Tècnic, Cap Departament de 2ª, Tècnic Agregat E	86,73
12	Deliniant Projectista, Oficial Superior Administratiu, Tècnic Agregat D	77,94
13	Deliniant	74,34
16	Oficial de 1ª Administratiu, Tècnic Agregat C	69,35
18	Oficial de 2ª Administratiu, Tècnic Agregat B	67,86
19	Auxiliar Administratiu, Tècnic Agregat A	66,13

PLUS NOCTURNITAT

Nivell Salarial	Categories	Jornada 1658 H. Anuals	
		Mensual	Hora
1	Cap de Divisió, Cap Negociat Superior, Tècnic Agregat J	563,26	4,08
2	Cap Adjunt Divisió, Enginyer Agregat, Titulat Superior Agregat >1 Any, Tècnic Agregat I	518,54	3,75
3	Cap Negociat de 1ª, Tècnic Agregat H	505,65	3,66
4	Sotscaop Divisió, Titulat Superior Agregat <1 Any	470,55	3,41
5	Cap Negociat de 2ª, Tècnic Agregat G	457,83	3,31
6	Tècnic Ajudant Superior	442,00	3,20
7	Tècnic Ajudant, Cap Departament de 1ª, Tècnic Agregat F, Ajudant Tècnic Sanitari	413,43	2,99
8	Responsible Operatiu Zona / Respon. Torn Gerències	411,84	2,98
9	Responsible Unitat Manteniment	407,15	2,95
10	Cap de línies automàtiques / Cap de línies convencionals	395,90	2,87
11	Auxiliar Tècnic, Cap Departament de 2ª, Tècnic Agregat E	391,36	2,83
12	Deliniant Projectista, Oficial Superior Administratiu, Tècnic Agregat D	372,18	2,69
13	Deliniant	357,77	2,59
14	Responsible Secció Manteniment	350,83	2,54
15	Operador de linies automatiques / Operador d'Emergències	348,55	2,52
16	Oficial de 1ª Administratiu, Tècnic Agregat C	345,77	2,50
17	Coordinador Protecció i Seguretat, Comandament Tècnic Operacions (CTO), Especialista Superior Porta Cotxeres, Especialista Superior SCTC, Responsable Torn Manteniment, Especialista Superior Energia, Coordinador CDIU, Especialista Superior de Telefèric i Funicular	344,47	2,49
18	Oficial de 2ª Administratiu, Tècnic Agregat B	341,00	2,47
19	Auxiliar Administratiu, Tècnic Agregat A, Telefonista, Atenció al Client en CIAC, Agent d'informació i atenció digital	326,62	2,36
20	Coordinador Equip, Especialista Manteniment, Tècnic d'Operació Linies Automàtiques	320,29	2,32
21	Motorista Instructor	304,50	2,20
22	Encarregat Subaltern, Operari Manteniment Material Mòbil, Operari Manteniment Infraestructures, Agent d' Atenció al Client, Motorista, Coordinador Torn, Locutor, Auxiliar Control i Informació, Atenció al Client en Funicular, Cap d'Estació de 1ª	296,31	2,14
23	Oficial 2a.	292,19	2,11
24	Oficial 3a, Ordenança, Operador Grup Logístic, Rentacotxes, Auxiliar Manteniment Infraestructures	288,11	2,09
25	Auxiliar d' Informació, Cap de Tren	283,99	2,06
26	Auxiliar Subaltern	280,87	2,03

PRIMA HORARI PARTIT

Nivell Salarial	Categories	Tipus Horari Partit	Quadriennis														
			0	½	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
6	Técnico Ayudante Superior	A	5,78	5,93	6,07	6,35	6,62	6,89	7,18	7,44	7,70	8,02	8,29	8,54	8,87	9,12	9,39
		B	7,18	7,35	7,52	7,89	8,24	8,54	8,91	9,23	9,61	9,95	10,26	10,63	10,98	11,33	11,67
		C	8,54	8,78	9,01	9,39	9,79	10,23	10,63	11,05	11,47	11,85	12,29	12,70	13,13	13,56	13,98
8	Responsable Operatiu Zona, Responsable torn Gerencies	A	5,78	5,93	6,07	6,35	6,62	6,89	7,18	7,44	7,70	8,02	8,29	8,54	8,87	9,12	9,39
		B	7,18	7,35	7,52	7,89	8,24	8,54	8,91	9,23	9,61	9,95	10,26	10,63	10,98	11,33	11,67
		C	8,54	8,78	9,01	9,39	9,79	10,23	10,63	11,05	11,47	11,85	12,29	12,70	13,13	13,56	13,98
9	Responsable Unitat Manteniment	A	5,71	5,86	5,98	6,27	6,54	6,79	7,09	7,35	7,60	7,91	8,19	8,43	8,74	9,01	9,27
		B	7,09	7,26	7,42	7,78	8,14	8,43	8,78	9,11	9,47	9,83	10,12	10,49	10,84	11,18	11,52
		C	8,43	8,66	8,90	9,27	9,66	10,09	10,49	10,91	11,32	11,70	12,12	12,54	12,96	13,38	13,79
14	Responsable Secció Manteniment	A	4,80	4,92	5,03	5,25	5,50	5,70	5,93	6,19	6,38	6,64	6,88	7,09	7,34	7,57	7,80
		B	5,93	6,07	6,26	6,54	6,81	7,09	7,37	7,66	7,96	8,25	8,50	8,83	9,08	9,37	9,68
		C	7,09	7,28	7,44	7,80	8,11	8,47	8,83	9,17	9,50	9,84	10,18	10,54	10,88	11,23	11,58
15	Operador de Linies Automàtiques	A	4,75	4,87	4,97	5,19	5,45	5,64	5,87	6,09	6,32	6,57	6,78	7,01	7,26	7,48	7,69
		B	5,87	6,01	6,19	6,46	6,73	7,01	7,29	7,57	7,87	8,16	8,41	8,71	8,99	9,27	9,56
		C	7,01	7,19	7,36	7,69	8,00	8,37	8,71	9,05	9,37	9,73	10,06	10,41	10,75	11,10	11,45
17	Coordinador Protecció i Seguretat, Comandament Tècnic Operacions (CTO), Especialista Superior Porta Cotxeres, Especialista Superior SCTC, Responsable Torn Manteniment, Especialista Superior Energia, Coordinador CDIU, Especialista Superior de Telefèric i Funicular	A	4,69	4,83	4,92	5,14	5,39	5,60	5,81	6,03	6,26	6,51	6,72	6,93	7,18	7,39	7,63
		B	5,81	5,95	6,13	6,40	6,67	6,93	7,21	7,51	7,79	8,08	8,33	8,62	8,91	9,19	9,45
		C	6,93	7,13	7,30	7,63	7,94	8,29	8,62	8,97	9,29	9,63	9,97	10,32	10,64	10,99	11,32
19	Atenció al Client en CIAC, Agent d'informació i atenció digital	A	4,62	4,75	4,82	5,05	5,25	5,49	5,69	5,90	6,13	6,36	6,57	6,79	7,03	7,21	7,44
		B	5,69	5,86	5,94	6,27	6,52	6,79	7,08	7,34	7,60	7,88	8,17	8,40	8,70	8,98	9,24
		C	6,79	6,96	7,12	7,44	7,76	8,10	8,40	8,73	9,08	9,38	9,75	10,06	10,38	10,65	10,92

20	Coordinador Equip, Especialista Manteniment, Tècnic d'Operació Linies Automàtiques	A	4,25	4,38	4,49	4,66	4,85	5,05	5,26	5,47	5,67	5,86	6,07	6,26	6,48	6,67	6,84
		B	5,26	5,43	5,55	5,76	6,02	6,26	6,52	6,79	7,05	7,29	7,53	7,79	8,06	8,29	8,50
		C	6,26	6,44	6,56	6,84	7,18	7,44	7,79	8,12	8,37	8,70	8,99	9,29	9,61	9,89	10,21
21	Motorista Instructor	A	4,09	4,16	4,28	4,51	4,67	4,85	5,05	5,26	5,46	5,65	5,84	6,03	6,23	6,44	6,60
		B	5,05	5,17	5,27	5,56	5,77	6,03	6,26	6,51	6,76	7,00	7,24	7,48	7,73	7,95	8,21
		C	6,03	6,18	6,36	6,60	6,89	7,20	7,48	7,79	8,08	8,35	8,66	8,94	9,21	9,51	9,81
22	Encarregat Subaltern, Operari Manteniment Material Mòbil, Operari Manteniment Infraestructures, Agent d'Atenció al Client, Motorista, Coordinador Torn, Locutor, Auxiliar Control i Informació, Atenció al Client en Funicular, Xofer de 1ª, Cap d'Estació de 1ª	A	3,97	4,06	4,13	4,37	4,54	4,76	4,90	5,08	5,26	5,47	5,65	5,84	6,02	6,22	6,40
		B	4,90	5,03	5,13	5,38	5,62	5,84	6,07	6,33	6,53	6,76	7,01	7,26	7,44	7,73	7,91
		C	5,84	5,96	6,14	6,40	6,67	6,96	7,24	7,53	7,81	8,12	8,35	8,66	8,94	9,21	9,50
23	Oficial de 2ª	A	3,92	3,99	4,09	4,26	4,49	4,63	4,83	5,02	5,18	5,38	5,58	5,75	5,93	6,14	6,28
		B	4,83	4,94	5,05	5,26	5,55	5,75	5,95	6,20	6,45	6,67	6,85	7,13	7,34	7,58	7,81
		C	5,75	5,86	6,02	6,28	6,56	6,83	7,13	7,39	7,67	7,94	8,21	8,48	8,81	9,02	9,31
24	Oficial 3a, Ordenança, Operador Grup Logístic, Rentacotxes, Auxiliar Manteniment Infraestructures	A	3,85	3,96	4,04	4,16	4,39	4,56	4,79	4,92	5,08	5,27	5,47	5,65	5,81	6,01	6,18
		B	4,79	4,84	4,95	5,18	5,45	5,65	5,86	6,13	6,36	6,54	6,76	7,00	7,21	7,42	7,67
		C	5,65	5,77	5,91	6,18	6,47	6,72	7,00	7,29	7,54	7,81	8,12	8,35	8,62	8,91	9,18
25	Auxiliar d' Informació, Cap de Tren	A	3,76	3,86	3,97	4,11	4,28	4,51	4,66	4,84	5,03	5,18	5,38	5,58	5,74	5,91	6,07
		B	4,66	4,80	4,89	5,08	5,32	5,56	5,76	5,99	6,22	6,45	6,67	6,84	7,11	7,33	7,54
		C	5,56	5,68	5,80	6,07	6,37	6,60	6,84	7,15	7,40	7,67	7,91	8,21	8,46	8,73	8,99
26	Auxiliar Subaltern	A	3,74	3,82	3,92	4,08	4,25	4,48	4,58	4,80	4,95	5,13	5,27	5,50	5,65	5,81	5,99
		B	4,58	4,76	4,83	5,04	5,26	5,50	5,69	5,91	6,15	6,38	6,56	6,80	7,01	7,21	7,42
		C	5,50	5,62	5,75	5,99	6,25	6,52	6,80	7,06	7,32	7,58	7,83	8,12	8,35	8,62	8,90

A - Menor d' 1 hora

B - Entre 1h. i 1½ h.

C - Major de 1½ h.

Barcelona, 8 de març de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada

RESOLUCIÓ de 1 de juliol de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarril Metropolita de Barcelona SA (codi de conveni núm. 08001722011993).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarril Metropolita de Barcelona SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 01/04/2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.h) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ferrocarril Metropolita de Barcelona SA (codi de conveni núm. 08001722011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALÀ

Transcripció literal de text signat per les parts

ACORD DE MESURES PLANIFICADES RD 1026/2024 DE FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA, SA

Assistents

Per part de Ferrocarril Metropolità

Esther Chamorro Vila
Jordi Rodríguez Seijas
Antonio Pérez Pérez
Jose Calvo Alcázar
Jose Miguel Isidoro

Per part dels representats del treballadors

Per CIM

Jordi Díez Lluch
David Vázquez Bersabé
Rubén Álvarez Lleguna

Per UGT

Sergio Hernández Hernández
Gabriel Benito García

Per CGT

Ma Cruz Álvarez Álvarez
Susana Bejarano Vázquez

Per CCOO

Marc Giménez López
Marc Pous González

Per CPTC

Sara Ribas Ríos
Plàcid Escobar Sánchez

Per SO

Ángel José González Lara

Per SU

Vanesa Rodríguez Bermejo

Secretari d'actes: José Miguel Isidoro

Reunides les persones indicades, en data 1 d'abril de 2025, a la Sala Gaudí, situada a la av. Gaudí, la majoria de la Comissió Negociadora del XXVII Conveni col·lectiu de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, legítimament constituïda d'acord amb el que es disposa en l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors

MANIFESTEN

Com a qüestió prèvia CIM manifesta que a la sessió d'avui assisteixen com a titulars David Vázquez i Rubèn Álvarez per impossibilitat d'assistència dels titulars al trobar-se de vacances.

Com a qüestió prèvia CGT manifesta que a la sessió d'avui assisteix com a titular Susana Bejarano per estar el titular en situació d'IT.

La Comissió negociadora del XXVII Conveni col·lectiu de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, legítimament constituïda d'acord a les disposicions de l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors,

ACORDEN

Primer. Que les parts finalitzen les deliberacions de les mesures planificades establertes a l'annex 1 i el protocol d'assetjament establert a l'annex 2 del Reial Decret 1026/2024 amb acord. Les parts signants que componen aquesta Comissió Negociadora, donen la seva conformitat al contingut de l'acord sobre les mesures planificades i el protocol d'assetjament previst al Reial Decret 1026/2024 de l'empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, procedint, a continuació, a signar els documents finals, adjuntant-se tot a la present acta.

Segon. Les parts autoritzen a Jose M. Isidoro Estévez a realitzar les gestions oportunes per a la presentació dels exemplars corresponents en les oficines del Departament d'Empresa i Treball, als efectes de depòsit, registre i publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Totes les persones assistents consenten la publicació dels seus noms que apareixen en la present acta.

Sense res més a tractar, la Comissió Negociadora dona per finalitzades les seves tasques, sent les 14.00 hores, en el lloc i data indicats en l'encapçalament.

(Continua a la pàgina següent)

CAPÍTOL 1 Disposicions Generals

Article 1. Àmbit Personal

Aquest acord serà d'aplicació a totes les persones treballadores de la plantilla de l'empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA.

Article 2. Àmbit Temporal

La vigència del present acord serà des de la seva signatura fins al 31 de desembre de 2027, a excepció de les clàusules o articles respecte dels quals s'estipuli una vigència específica.

Article 3. Solució de Discrepàncies

Qualsevol possible reclamació referent a interpretació o aplicació d'aquest acord haurà de ser sotmesa a la Comissió de Resolució de Discrepàncies (CRD) acordada a l'acta 04 de la Comissió Negociadora del XXVII Conveni Col·lectiu de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, de data 21 de febrer de 2025, per a la negociació de les mesures planificades del Reial Decret 1026/2024, que aixecarà l'acta corresponent com a via prèvia a la jurisdiccional i quedaran excloses d'aquest tràmit totes les reclamacions de caràcter individual.

En cas de desacord, la Comissió acudirà als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL 2 Mesures Planificades Annex I

Article 4. Clàusules d'Igualtat de Tracte i No Discriminació

Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA referma el seu compromís amb la igualtat de tracte i la no discriminació, i es compromet a garantir un entorn inclusiu, segur i respectuós per a totes les persones, sense distinció per orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA no admetrà cap forma de discriminació, assetjament o tracte desigual per aquestes causes, en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions laborals dins de l'àmbit de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA. A més, a les licitacions i contractes amb proveïdors de serveis externs, es sol·licitarà el compliment de valors i criteris que siguin respectuosos amb el col·lectiu LGTBI.

Amb aquests objectius, s'adoptaran mesures actives per a la sensibilització i promoció de la diversitat, assegurant la implementació de polítiques i protocols que garanteixin el respecte i la protecció dels drets de les persones LGTBI en tots els nivells de l'organització. S'identificaran els documents i normatives internes que sigui necessari adaptar, i s'incorporaran declaracions que facin referència específica a la diversitat LGTBI (Polítiques de diversitat i inclusió, protocols corporatius, canals i punts de contacte).

Es designarà una persona que atindrà la diversitat LGTBI a l'empresa, i que haurà de comptar amb formació específica i adequada.

Article 5. Accés al Treball

Amb l'objectiu d'erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, l'empresa:

- Establirà "criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable." (art.2, annex1, RD 1026/2024)
- Impartirà la formació adequada a les persones que participen en els processos de selecció. Aquesta formació, entre d'altres, consistirà en capacitació en diversitat i inclusió, lideratge inclusiu i biaixos inconscients.

- En cas de detectar-se biaixos, revisarà els criteris per a garantir un adequat procés de selecció i contractació.
- Es crearà una guia de selecció i contractació inclusiva; que inclourà preguntes no permeses, biaixos comuns, conceptes LGTBI per a un llenguatge inclusiu, etc. Per tal de vetllar per la preservació del dret a la intimitat de les persones, es prohibeix la realització de preguntes invasives amb la vida personal i familiar, així com la sol·licitud de qualsevol dada que pugui vulnerar aquest principi. Tanmateix, es prohibeix qualsevol pregunta relacionada amb l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere i característiques sexuals.
- En les ofertes laborals s'inclourà un compromís amb la inclusió de la diversitat LGTBI.
- En els formularis a omplir per les persones candidates en els processos de selecció externs s'inclourà: Home/Dona/no binari/no respon i un espai per indicar el nom sentit. Aquestes fórmules seran les emprades per adreçar-s'hi al llarg del procés de selecció, inclosa l'entrevista personal.

En el procés d'acollida s'inclourà una menció explícita a la diversitat LGTBI per involucrar a les persones des de l'inici i fomentar l'adhesió d'aquestes als valors de l'empresa.

Article 6. *Classificació i Promoció Professional*

Per erradicar la discriminació directa o indirecta amb les persones LGTBI:

L'empresa revisarà el sistema de classificació professional per garantir la no discriminació de les persones LGTBI, per la seva orientació sexual identitat i/o expressió de gènere, característiques sexuals i pertinença a grup familiar.

L'empresa revisarà les fases de la promoció professional, respectant els acords recollits a la normativa convencional vigent, per garantir la no discriminació de les persones LGTBI per la seva orientació sexual identitat i/o expressió de gènere, característiques sexuals i pertinença a grup familiar.

La classificació, promoció professional i ascensos es basarà en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la carrera professional de les persones LGTBI en igualtat de condicions.

Article 7. *Formació, Sensibilització i Llenguatge*

Els plans de formació establiran per a tota la plantilla accions formatives de sensibilització i ús de llenguatge en aplicació de l'apartat 4 del Reial Decret 1026/2024, "Els aspectes mínims que hauran de contenir son:

Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa, si escau, així com el seu abast i contingut.
Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans a l'ocupació, en cas que se'n disposi.

Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals."

Es formarà a les persones, en especial les que gestionin a altres persones, en formacions de lideratge inclusiu i biaixos inconscients, etc. Es farà èmfasi en aquells col·lectius en els que es detectin necessitats concretes de sensibilització. Tanmateix, es formarà al personal tècnic de prevenció de riscos laborals per a realitzar les seves tasques sobre riscos psicosocials específics del col·lectiu LGTBI.

Es farà difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

S'elaborarà una guia interna de comunicació, que es difondrà per coneixement de la plantilla, que defineixi bones pràctiques per a un llenguatge inclusiu i respectuós, incloent-hi l'ús de termes neutres i la inclusió de pronoms personals en correus electrònics i presentacions. Tot el contingut elaborat serà accessible per a tota la plantilla a través d'una secció específica a la Intranet.

Article 8. *Entorns Laborals Diversos, Segurs i Inclusius*

L'empresa garantirà la protecció contra comportaments LGTBI-fòbics, especialment, a través d'un protocol front l'assetjament i la violència en el treball, on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació davant d'aquests.

Es crearà, en el marc de la negociació del Pla d'Igualtat, un protocol d'acompanyament per a les persones que iniciïn el procés de transició de gènere per facilitar aquest procés en l'entorn laboral.

Tanmateix, es prohibeix l'ús d'expressions i modals insultants, humiliants o intimidatoris, no es permeten actituds tendents a l'aïllament o a la reducció normal de la comunicació entre les persones treballadores i es prohibeix tota actitud dirigida al descrèdit o minva de la reputació laboral o personal de qualsevol persona de la plantilla.

Així mateix, amb l'objectiu d'obtenir dades qualitatives que ajudin a la millora dels entorns a Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, l'empresa realitzarà una diagnosi sobre clima laboral i percepció de les persones treballadores en el marc de la diagnosi realitzada per al Pla d'Igualtat a la CNPI.

S'establirà un canal de comunicació per a que les persones treballadores puguin fer suggeriments i propostes de millora. Aquest canal es difondrà per a coneixement de tota la plantilla.

Es treballarà en els sistemes d'informació corporatius per a que siguin inclusius, adaptant els sistemes per a que permetin incloure identitats no binaries i noms sentits, prioritzant la protecció de la privacitat.

En cas de persones en situació de trànsit, tant al tracte directe com a la documentació corporativa, es farà servir el nom i gènere "sentit" amb el que s'identifiquin. Se'ls hi proporcionarà una identitat corporativa quan ho sol·licitin i només es mantindrà la documentació legal en aquells casos que sigui imprescindible (nòmina, SS, etc.) i s'actualitzarà quan es regularitzi.

Article 9. *Permisos i Beneficis Socials*

L'empresa es compromet a continuar garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.

Tanmateix, l'empresa crea dos permisos retribuïts relacionats amb la situació de trànsit sexual:

- Permís retribuït per a l'assistència a consultes mèdiques relacionades amb el trànsit sexual, coincidint amb l'horari de treball, sempre que s'acrediti que no pot ser en un horari no coincident amb l'horari de treball.
- Permís pel temps indispensable (desplaçament al centre, consulta mèdica i retorn, si escau, al centre de treball), fins un màxim de 4 hores laborals.

Amb preavís.

Justificació posterior. S'haurà d'aportar un justificant amb l'hora d'inici i fi de la consulta.

Permís retribuït per a l'acompanyament a consultes mèdiques relacionades amb el trànsit sexual, coincidint amb l'horari de treball. Aquest permís podrà ser sol·licitat per un únic familiar de primer grau o dels quals es tingui la tutela judicial.

Permís pel temps indispensable (desplaçament al centre, consulta mèdica i retorn, si escau, al centre de treball), fins un màxim de 4 hores laborals.

Amb preavís.

Justificació posterior. S'haurà d'aportar un justificant amb l'hora d'inici i fi de la consulta.

L'empresa possibilitarà l'opció d'acollir-se a una excedència voluntària, amb una duració màxima de 2 anys, a les persones treballadores que decideixin iniciar els tractaments per a la transició de gènere. Durant aquest període d'excedència voluntària només es garanteix el reingrés al seu lloc de treball o similar. La sol·licitud de reingrés es podrà fer en qualsevol moment dins la vigència de l'excedència i es farà efectiu en el termini màxim d'1 mes en les mateixes condicions en les que va marxar.

Article 10. *Règim Disciplinari*

L'empresa modificarà l'actual Règim Disciplinari per adaptar-lo a la normativa vigent.

Article 11. *Desenvolupament de les Mesures Planificades*

Les mesures planificades recollides en el present acord es treballaran i es desenvoluparan durant la vigència establerta a l'article 2 del present acord.

(Continua a la pàgina següent)

CASTELLANO

Traducción del texto original aportado por las partes

ACUERDO DE MEDIDAS PLANIFICADAS RD 1026/2024 FERROCARRIL METROPOLITÀ DE BARCELONA

Asistentes

Por parte de Ferrocarril Metropolità

Esther Chamorro Vila
Jordi Rodríguez Seija
Antonio Pérez Pérez
José Calvo Alcázar
José Miguel Isodoro

Por parte de los representantes de los trabajadores

Por CIM

Jordi Diez Lluch
Daviz Vázquez Bersabé

Por UGT

Sergio Hernández Hernández
Gabriel Benito García

Por CGT

Ma Cruz Álvarez Álvarez
Susana Bejarano Vázquez

Por CCOO

Marc Giménez López
Marc Pous González

Por CPTC

Sara Ribas Ríos
Plàcid Escobar Sánchez

Por SO

Ángel José González Lara

Por SU

Vanessa Rodríguez Bermejo

Secretario de actas: José Miguel Isodoro

Reunidas las personas indicadas, en fecha 1 de abril de 2025, a la Sala Gaudí, situada a la avda. Gaudí, la mayoría de la Comisión Negociadora del XXVII Convenio colectivo de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona SA, legítimamente constituida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores

MANIFESTAN

Como cuestión previa CIM manifiesta que a la sesión de hoy asisten como titulares David Vázquez i Rubén Álvarez por imposibilidad de asistencia de los titulares al encontrarse de vacaciones.

Como cuestión previa CGT manifiesta que a la sesión de hoy asiste como titular Susana Bejarano para estar el titular en situación de IT

La Comisión negociadora del XXVII Convenio colectivo de Ferrocarril Metropolitano de Barcelona SA, legítimamente constituida según las disposiciones del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores,

ACUERDAN

Primero Que las partes finalizan las deliberaciones de las medidas planificadas establecidas en el anexo 1 y el protocolo de acoso establecido al anexo 2 del Real Decreto 1026/2024 con acuerdo. Las partes firmantes que componen esta Comisión Negociadora, dan su conformidad al contenido del acuerdo sobre las medidas planificadas y el protocolo de acoso previsto en el Real Decreto 1026/2024 de la empresa Ferrocarril Metropolitano de Barcelona SA, procediendo, a continuación, a firmar los documentos finales, adjuntándose todo en la presente acta.

Segundo. Las partes autorizan a José M. Isidoro Estévez a realizar las gestiones oportunas para la presentación de los ejemplares correspondientes en las oficinas del Departamento de Empresa y Trabajo, a los efectos de depósito, registro y publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña.

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

Sin nada más a tratar, la Comisión Negociadora mujer por finalizadas sus tareas, siendo las 14.00 horas, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

(Continúa a la página siguiente)

CAPÍTULO 1 Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Personal*

Este acuerdo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA.

Artículo 2. *Ámbito Temporal*

La vigencia del presente acuerdo será desde su firma hasta el 31 de diciembre de 2027, a excepción de las cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipule una vigencia específica.

Artículo 3. *Solución de Discrepancias*

Cualquier posible reclamación referente a interpretación o aplicación de este acuerdo deberá ser sometida a la Comisión de Resolución de Discrepancias (CRD) acordada en el acta 04 de la Comisión Negociadora del XXVII Convenio colectivo de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, de fecha 21 de febrero de 2025, para la negociación de las medidas planificadas del Real Decreto 1026/2024, que levantará el acta correspondiente como vía previa a la jurisdiccional y quedarán excluidas de este trámite todas las reclamaciones de carácter individual.

En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

CAPÍTULO 2 Medidas Planificadas Anexo I

Artículo 4. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación*

Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA reafirma su compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación, y se compromete a garantizar un entorno inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas, sin distinción por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, no admitirá ninguna forma de discriminación, acoso o trato desigual por estas causas, en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones laborales dentro del ámbito de Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, además, en las licitaciones y contratos con proveedores de servicios externos, se solicitará el cumplimiento de valores y criterios que sean respetuosos con el colectivo LGTBI.

Con estos objetivos, se adoptarán medidas activas para la sensibilización y promoción de la diversidad, asegurando la implementación de políticas y protocolos que garanticen el respeto y la protección de los derechos de las personas LGTBI en todos los niveles de la organización. Se identificarán los documentos y normativas internas que sea necesario adaptar, y se incorporarán declaraciones que hagan referencia específica a la diversidad LGTBI (Políticas de diversidad e inclusión, protocolos corporativos, canales y puntos de contacto).

Se designará a una persona que atenderá la diversidad LGTBI en la empresa, y que deberá contar con formación específica y adecuada.

Artículo 5. Acceso al Trabajo

Con el objetivo de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la empresa:

- Establecerá "criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable." (art.2, anexo1, RD 1026/2024)
- Impartirá la formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección. Esta formación, entre otras, consistirá en capacitación en diversidad e inclusión, liderazgo inclusivo y sesgos inconscientes.
- En caso de detectarse sesgos, revisará los criterios para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación.
- Se creará una guía de selección y contratación inclusiva; que incluirá preguntas no permitidas, sesgos comunes, conceptos LGTBI para un lenguaje inclusivo, etc. Con el fin de velar por la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se prohíbe la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio. Así mismo, se prohíbe cualquier pregunta relacionada con la orientación sexual, la identidad o expresión de género y características sexuales.
- En las ofertas laborales se incluirá un compromiso con la inclusión de la diversidad LGTBI.
- En los formularios a rellenar por las personas candidatas en los procesos de selección externos se incluirá: Hombre/Mujer/no binario/no responde y un espacio para indicar el nombre sentido. Estas fórmulas serán las empleadas para dirigirse a ellas a lo largo del proceso de selección, incluida la entrevista personal.

En el proceso de acogida se incluirá una mención explícita a la diversidad LGTBI para involucrar a las personas desde el inicio y fomentar la adhesión de las mismas a los valores de la empresa.

Artículo 6. Clasificación y Promoción Profesional

Para erradicar la discriminación directa o indirecta con las personas LGTBI:

La empresa revisará el sistema de clasificación profesional para garantizar la no discriminación de las personas LGTBI, por su orientación sexual identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

La empresa revisará las fases de la promoción profesional, respetando los acuerdos recogidos en la normativa convencional vigente, para garantizar la no discriminación de las personas LGTBI por su orientación sexual identidad y/o expresión de salud, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

La clasificación, promoción profesional y ascensos se basará en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Artículo 7. Formación, Sensibilización y Lenguaje

Los planes de formación establecerán para toda la plantilla acciones formativas de sensibilización y uso de lenguaje en aplicación del apartado 4 del Real Decreto 1026/2024, "Los aspectos mínimos que deberán contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGBTI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación a la empresa o los acuerdos de empresa, en su caso, así como su alcance y contenido.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans al empleo, en caso de que se disponga de ellos.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, la detección y la actuación ante el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales."

Se formará a las personas, en especial las que gestionen a otras personas, en formaciones de liderazgo inclusivo y sesgos inconscientes, etc. Se hará énfasis en aquellos colectivos en los que se detecten necesidades concretas de sensibilización. Así mismo, se formará al personal técnico de prevención de riesgos laborales para realizar sus tareas sobre riesgos psicosociales específicos del colectivo LGBTI.

Se hará difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se elaborará una guía interna de comunicación, que se difundirá por conocimiento de la plantilla, que defina buenas prácticas para un lenguaje inclusivo y respetuoso, incluyendo el uso de términos neutros y la inclusión de pronombres personales en correos electrónicos y presentaciones. Todo el contenido elaborado será accesible para toda la plantilla a través de una sección específica en la intranet.

Artículo 8. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos

La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de un protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo, donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación ante los mismos.

Se creará, en el marco de la negociación del Plan de Igualdad, un protocolo de acompañamiento para las personas que inicien el proceso de transición de género para facilitar este proceso en el entorno laboral.

Así mismo, se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios, no se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas trabajadoras y se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

Asimismo, con el objetivo de obtener datos cualitativos que ayuden a la mejora de los entornos en Ferrocarril Metropolità de Barcelona SA, la empresa realizará un diagnóstico sobre clima laboral y percepción de las personas trabajadoras en el marco del diagnóstico realizado para el Plan de Igualdad en la CNPI.

Se establecerá un canal de comunicación para que las personas trabajadoras puedan hacer sugerencias y propuestas de mejora. Este canal se difundirá para conocimiento de toda la plantilla.

Se trabajará en los sistemas de información corporativos para que sean inclusivos, adaptando los sistemas para que permitan incluir identidades no binarias y nombres sentidos, priorizando la protección de la privacidad.

En caso de personas en situación de tránsito, tanto en el trato directo como en la documentación corporativa, se utilizará el nombre y género "sentido" con el que se identifiquen. Se les proporcionará una identidad corporativa cuando lo soliciten y sólo se mantendrá la documentación legal en aquellos casos que sea imprescindible (nómina, SS, etc.) y se actualizará cuando se regularice.

Artículo 9. Permisos y Beneficios Sociales

La empresa se compromete a continuar garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

Así mismo, la empresa crea dos permisos retribuidos relacionados con la situación de tránsito sexual:

- Permiso retribuido para la asistencia a consultas médicas relacionadas con el tránsito sexual, coincidiendo con el horario de trabajo, siempre que se acredite que no puede ser en un horario no coincidente con el horario de trabajo.
- Permiso por el tiempo indispensable (desplazamiento al centro, consulta médica y retorno, en su caso, al centro de trabajo), hasta un máximo de 4 horas laborales.

Con preaviso.

Justificación posterior. Se deberá aportar un justificante con la hora de inicio y fin de la consulta.

Permiso retribuido para el acompañamiento a consultas médicas relacionadas con el tránsito sexual, coincidiendo con el horario de trabajo. Este permiso podrá ser solicitado por un único familiar de primer grado o de los que se tenga la tutela judicial.

Permiso por el tiempo indispensable (desplazamiento al centro, consulta médica y retorno, en su caso, al centro de trabajo), hasta un máximo de 4 horas laborales.

Con preaviso.

Justificación posterior. Se deberá aportar un justificante con la hora de inicio y fin de la consulta.

La empresa posibilitará la opción de acogerse a una excedencia voluntaria, con una duración máxima de 2 años, a las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos para la transición de género. Durante este periodo de excedencia voluntaria sólo se garantiza el reingreso a su puesto de trabajo o similar. La solicitud de reingreso se podrá hacer en cualquier momento dentro de la vigencia de la excedencia y se hará efectivo en el plazo máximo de 1 mes en las mismas condiciones en las que se marchará.

Artículo 10. *Régimen Disciplinario*

La empresa modificará el actual Régimen Disciplinario para adaptarlo a la normativa vigente.

Artículo 11. *Desarrollo de las Medidas Planificadas*

Las medidas planificadas recogidas en el presente acuerdo se trabajarán y se desarrollarán durante la vigencia establecida en el artículo 2 del presente acuerdo.

Barcelona, 01 de juliol 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada