



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 remés 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 increments 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 passi 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 passi 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 rejuveniment 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 adicional, que es gaudirà en setmanes alturnes, 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 adicional complet setmanal en règim de teletreball, sotmès a l'aprovació expressa de l'empresa.
- L'empresa també estudiarà un dia adicional 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 4. 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 5. 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, orfanat 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 I. T. 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.

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 reconeixin els coeficients reductors de l'edat de jubilació, al personal de FMB que compleixi les condicions establertes legalment.

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.