



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 per un import màxim de 1.150€ anuals, ateses les condicions de compliment d'objectius, en els termes i condicions que s'estableixin en el contracte programa, i forma de mesurament d'aquests, així com el criteri d'abonament 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.

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.

El criteri d'abonament serà:

- 900€ en pagament únic al mes d'octubre.
- 250€ que s'abonaran prorratejats en 12 mensualitats, com a pagament a compte, durant l'any de meritació. No es tindrà dret a percebre aquest abonament el mes en que la persona treballadora tingui un procés d'IT.

Per l'any 2023, atès que el conveni s'ha signat en data xx-10-23, excepcionalment, s'abonarà en concepte de prima de productivitat l'import de 1.150€ en pagament únic en la nòmina del mes de novembre, a compte del compliment de l'objectiu.

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

Clàusules de garantia:

1. 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.
2. 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).
3. 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.



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 8 hores en concepte de RJ, passant de les 1.634 hores a 1.626 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.

Reducció de jornada per cura de menor

A partir de l'any 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 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.

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 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 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, el/la treballador/a 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.



Transports Metropolitans
de Barcelona

Ferrocarril Metropolità de Barcelona, S.A.

21/10/2023 – ANNEX 1

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

ESBORRANY

