

Situació a 31/12/2022

Inclou addenda 16/9/22 i Incrementos retributius generals any 2022 (+3,5%)

Annex 2.4 - Compromisos en Gestió de Persones

Consideracions prèvies:

Inclou els impactes dels increments retributius (2,5%+1,5%) establerts per l'any 2022 i que es consoliden en els anys futurs, així com els impactes de l'addenda del Contracte programa autoritzada en la reunió de la Comissió de Seguiment de 16 de setembre de 2022.

D'acord amb els seus estatus i per encàrrec del Govern de la Generalitat, FGC gestiona un servei d'interès general de transport regular adreçat a cobrir les necessitats de mobilitat d'un públic usuari, i també ofereix activitats destinades al turisme i al lleure. Aquestes dues tipologies de serveis, entre d'altres qüestions, condicionen molt la política de recursos humans especialment pel que fa a la planificació de les necessitats de dimensionament tant des d'un punt de vista qualitatiu com quantitatiu així com la gestió de la cobertura de les necessitats tant estructurals com conjunturals. Per a facilitar la seva gestió empresarial, els serveis prestats per FGC s'agrupen en dos programes pressupostaris diferenciats:

- Programa pressupostari 522 – Infraestructures ferroviàries (Línies Metropolitanes, Lleida – La Pobla de Segur).

Per gestionar el servei de transport ferroviari, que d'acord amb la Llei 4/2006, de 31 de març, ferroviària, estableix en el seu article 31 que el transport ferroviari és un servei d'interès general i essencial per a la comunitat, FGC disposa d'una organització del treball específica que assegura el compliment dels serveis encomanats, donant capacitat d'adaptació i flexibilitat per cobrir l'activitat les 24 hores del dia tots els dies de l'any. Així mateix, aquestes característiques del servei requereixen de professionals especialitzats en diferents qualificacions, difícilment substituïbles, amb disponibilitat i flexibilitat, que garanteixi la cobertura àgil d'absentismes, avaries, incidències i serveis especials entre d'altres. Això comporta fer treballs a torns, treballar en horaris de nit i en festius, haver de realitzar contractacions flexibles, disposar de sistemes de guàrdia i retén així com disposar de polivalència funcional i mobilitat del personal.

- Programa pressupostari 651 – Ordenació, foment i promoció turística (FGC Turisme i Muntanya), i les empreses del grup Vallter SA i AMSA.

En el cas de les explotacions de Turisme i Muntanya, FGC contribueix al dinamisme econòmic i social de les comarques de muntanya amb els serveis i activitats que ofereixen les estacions d'esquí que gestiona. La prestació de totes aquestes activitats de turisme i lleure va lligada a les condicions climatològiques i estacionals (d'estiu i hivern) i a les que es deriven del propi calendari festiu (caps de setmana, ponts i festivitats pròpies vinculades al territori i al destí turístic vinculat a la història, la religió i la política de Catalunya). Tot això comporta que, per l'estacionalitat d'aquestes activitats, FGC requereixi incrementar notablement les serveis necessitats de plantilla cíclicament a l'estiu o a l'hivern segons l'activitat de cada explotació en cada moment de l'any. Aquest personal també ha d'estar especialitzat en els diferents serveis i activitats que s'ofereixen segons la temporada.

La resta d'empreses del grup FGC, FGC Rail SA i FGC Mobilitat SA, s'inclouen en el programa pressupostari 526 - Logística i activitats de transport de mercaderies. Aquestes dues

empreses s'encarregaran de la prestació de serveis de transport de viatgers i de mercaderies per ferrocarril, tant nacional com internacional, inclosos aquells serveis que s'hagin de prestar sobre la Xarxa Ferroviària d'Interès General, d'acord amb la normativa ferroviària vigent a Catalunya.

1- Dimensionament de plantilla:

1.1.- FGC

En l'escenari continuista marcat en els Contractes Programa signats fins a la data, FGC té la necessitat de disposar d'una plantilla diferenciada en funció de la necessitat a la que obeeixi la seva cobertura, ja sigui estructural o conjuntural.

1.1.1- Plantilla estructural

FGC ha de disposar d'una plantilla estructural, que ha de permetre realitzar el servei de transport ferroviari amb les condicions definides en el Pla de serveis encomanat així com, a les explotacions de Turisme i Muntanya, per a garantir l'obertura de les diferents explotacions segons cada temporada d'estiu o d'hivern en unes condicions estàndard i d'estabilitat en el servei.

En l'escenari continuista, referit anteriorment, durant el termini de vigència del Contracte Programa, FGC es compromet a no superar el dimensionament de plantilla mitjana que s'indica a continuació:

Plantilla Mitjana Estructural	2022	2023	2024	2025	2026
Línies Metropolitanas	1.536,30	1.542,30	1.553,30	1.555,30	1.555,30
Línia Lleida - La Pobla de Segur	25,22	25,22	25,22	25,22	25,22
FGC Turisme i Muntanya	271,49	271,49	271,49	271,49	271,49
Total FGC Estructural	1.833,01	1.839,01	1.850,01	1.852,01	1.852,01

Els increments previstos de plantilla mitjana durant els anys vigència del Contracte Programa es justifiquen principalment pels motius següents:

1. **Noves Unitats de Tren 115 i nou itinerari a la línia Barcelona-Vallès**, per a donar resposta als requeriments de demanda dels darrers anys en el Metro del Vallès, FGC va decidir incrementar l'oferta de la línia Barcelona Vallès en l'hora punta, comprant nous trens i saturant tècnicament tots els solcs assolibles fins a Sabadell i fins a Terrassa, però assegurant especialment l'estabilitat i la robustesa del servei.

El nou itinerari BV-07 consolida l'oferta de servei de sortida de Pl. Catalunya en 32 trens per hora i sentit (interval de 112 segons) i programa un tren cada 5 minuts des de/a Terrassa i Sabadell en hora punta (fora d'hora punta, un tren cada 10 minuts). Així, la circulació de trens en hora punta a Sant Cugat augmenta de 22 a 24 trens per hora (interval de 2,5 minuts), i les actuals línies S6 i S7 es perllonguen fins a Sabadell i Terrassa, desapareixent i convertint-se en trens de les línies S2 i S1 respectivament.

Degut a les limitacions tècniques de mantenir el nombre màxim actual de circulacions entre Pl. Catalunya i Gràcia (32 trens per hora i per sentit), la L7 manté el recorregut actual entre Pl. Catalunya i Av. Tibidabo, però passa de 10 a 8 trens per hora.

Adicionalment a l'increment de capacitat, aquesta nova estructura de serveis permet simplificar l'explotació, maximitzar la regularitat en la línia, optimitzar els recursos associats i millorar la llegibilitat de l'horari durant tot el dia, setmana i any.

Per tal de poder implementar els nous serveis, FGC ha adquirit 15 nous trens, i ha hagut de realitzar obres prèviament a l'estació terminal de Plaça Catalunya. Les obres van incloure l'allargament de les vies i de les andanes així com l'ampliació del vestíbul. A més s'han realitzat les obres de senyalització necessàries per dur a terme aquest increment de freqüències.

L'arribada de la primera unitat de tren va tenir lloc el passat 29 d'abril de 2021, i amb aquesta es van poder iniciar les proves i homologació. La posada en servei del conjunt del parc serà progressiva durant el primer semestre de 2022 fins a la implantació del nou itinerari, prevista al final d'aquest període. Prèviament, és necessari adequar les àrees de Manteniment de Trens i d'Infraestructures, amb la creació, per exemple, del torn de tarda al taller central de Rubí, necessari per poder donar resposta a l'increment del parc mòbil de trens.

Amb la implementació del projecte nou itinerari BV07 es portarà al límit la capacitat de la infraestructura de la línia Barcelona-Vallés.

2. **Creació d'un centre de formació d'FGC**, per a la formació de personal ferroviari tant de les activitats ferroviàries habituals (maquinistes, agents d'atenció al client, com de les activitats complementàries i auxiliars de l'àmbit ferroviari (manteniments de trens i d'infraestructures específiques ferroviàries), ateses les característiques pròpies del servei d'FGC, i que en la majoria de casos requereixen d'una formació específica adquirida internament.

Per poder prestar adequadament els serveis que té encomanats, FGC necessita contractar personal especialitzat que habitualment no es troba en el mercat laboral, ja que ha de disposar d'una formació específica que, sovint, només pot ser assolida dins la pròpia organització, amb uns períodes de formació interna i uns plans d'entrenament permanent que garanteixin l'adequació constant a un entorn tecnològic canviant.

A aquest respecte, les característiques pròpies del servei d'FGC són:

- Prestació del servei de transport durant tots els dies de l'any. FGC presta un servei de transport regular adreçat a cobrir les necessitats de mobilitat d'un públic usuari. Els serveis s'han de prestar tots els dies de l'any amb el màxim de qualitat i garantint en tot moment la seguretat de les persones, tant dels usuaris, com dels treballadors.
- Organització específica del treball. Per donar aquest servei, FGC disposa d'una organització del treball específica que assegura el compliment dels serveis encomanats, donant capacitat d'adaptació i flexibilitat per cobrir l'activitat les 24 hores del dia tots els dies de l'any.
- Disponibilitat de professionals especialitzats. Aquestes característiques del servei requereixen de professionals especialitzats en diferents qualificacions, difícilment substituïbles, amb disponibilitat i flexibilitat, que garanteixi la cobertura d'absentismes, avaries, incidències meteorològiques i serveis especials entre d'altres. Això comporta fer treballs a torns, treballar en horaris de nit i en festius, haver de realitzar

contractacions amb jornades irregulars i flexibles, disposar de sistemes de guàrdia i retén, disposar de polivalència i mobilitat.

3. **Projecte Phoenix**, dins l'àmbit de transport de mercaderies, que preveu el transport, inicialment, de 4 trens de potasses d'ICL de Sùria al Port de Barcelona, que inclou la contractació i formació del personal de conducció i de manteniment de trens.
4. **Pla de Transformació Digital**, continuant amb la seva aplicació que ja estava previst per FGC però que la situació de pandèmia ha accelerat i cal seguir avançant en la seva aplicació, tant a nivell intern de l'empresa, com també de la digitalització de la mobilitat i el transport. La connectivitat i la convergència amb altres avenços tecnològics desencadenen reptes prioritaris per a qualsevol empresa, sigui pública o privada. A través del desenvolupament de canals, serveis i productes digitals millorem l'experiència del client i el servei del personal. Continuar amb la transformació digital permetrà millorar la manera en què operem els nostres serveis:
 - Incrementem l'eficiència i l'eficàcia dels serveis
 - Millorarem la seva qualitat
 - Garantim l'accessibilitat per a totes les persones i generacions
 - Millorem la percepció dels ciutadans sobre els serveis públics.
5. **Nous projectes estratègics empresarials**, derivats de l'agenda estratègica 10/30 d'FGC, corresponent a projectes i actuacions a implantar fins el 2030, i que en alguns àmbits ja estan en fase de planificació, disseny o definició, la qual cosa implica la necessitat de preveure plantilla estructural que pugui assumir aquestes fases prèvies a la seva implementació.

Així, en el marc d'aquesta agenda estratègica, calen recursos per dotar l'organització per fer front als 10 àmbits que emmarquen la resposta d'FGC als reptes plantejats i que incorporen transversalment els quatre eixos estratègics (sostenibilitat, globalització, tecnologia i persones).

Aquest increment es fixa en 85 dotacions de plantilla mitjana estructural, segons el detall següent.

Plantilla mitjana	2022	2023	2024	2025	2026
Línies Metropolitanas	64,27	70,27	81,27	83,27	83,27
Turisme i Muntanya	1,76	1,76	1,76	1,76	1,76
Total FGC	66,03	72,03	83,03	85,03	85,03

Aquest increment de dotacions estructurals es compensarà, en part, amb la reducció de les dotacions de plantilla conjuntural, segons es detalla en el punt següent que, des de l'any 2022 suposarà una reducció de 23 places conjunturals de Línies Metropolitanas.

1.1.2- Plantilla conjuntural

En l'escenari continuista esmentat anteriorment, FGC necessitarà una plantilla conjuntural contractada amb caràcter temporal, per cobrir determinades obres o serveis i que pot respondre a:

- A- FGC Turisme i Muntanya: Les explotacions de Muntanya, estan molt condicionades per la climatologia que pot fer oscil·lar notablement la disponibilitat comercial de les

estacions d'esquí. Així, es poden produir variacions en el calendari d'apertura de les estacions (allargant-lo o escurçant-lo) o afectar al nombre d'instal·lacions (pistes, remuntadors, accessos,...) de les estacions obertes al públic. Aquesta variabilitat pot portar a la necessitat d'incorporar personal per raons urgents i inajornables de treballadors per garantir el bon funcionament de les estacions. Aquestes oscil·lacions en les necessitats, condicionades per elements externs a FGC poden suposar una variació sobre l'evolució de la plantilla prevista.

- B- FGC compta pels propers anys, i coincidint amb el període del Contracte Programa 2022-2026 amb un volum considerable de recursos per inversió que exigiran d'una dedicació de personal per a la gestió, control, seguiment i/o dels diferents projectes i obres que se'n derivin. També inclourà les necessitats de reforç de personal operatiu que sigui necessari mentre s'executin les obres, per garantir la correcta prestació dels serveis encomanats. La contractació d'aquest personal obeeirà doncs a causes temporals, no estructurals i vinculades exclusivament a aquesta inversions
- C- FGC rep recursos procedents de fons europeus o estatals per a l'execució de projectes d'R+D+I. En aquests moments es gestionen 5 projectes europeus del programa H2020 i 1 del programa espanyol RETOS de certa complexitat. Aquests fons finalistes preveuen la contractació de personal per obra i servei. D'altra banda, també s'estan gestionant 4 contractes de consultoria internacional amb diferents operadors ferroviaris de Centre Amèrica i Sud Amèrica.
- D- Durant el període referit es poden generar necessitats de personal derivades de l'organització d'actes, esponsoritzacions, competicions esportives o altres esdeveniments que puguin ser encarregats a FGC per la Generalitat de Catalunya, com ara la Secretaria de l'esport o altres administracions públiques. Aquestes necessitats no es poden quantificar ja que es deriven de demandes no programades que es finançarien amb recursos dels capítols 3 o 4 procedents de les aportacions, subvencions o ingressos que se'n derivin.

FGC es compromet a no superar els màxims anuals identificats com a necessitats de plantilla conjuntural en el quadre següent. No obstant, cal tenir en compte allò indicat en el punt D anterior.

Plantilla Mitjana Conjuntural	2022	2023	2024	2025	2026
Línies Metropolitanas	54,34	69,63	82,07	92,60	107,15
Línia Lleida - La Pobla de Segur	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
FGC Turisme i Muntanya	17,79	17,79	17,79	17,79	17,79
Total FGC Conjuntural	72,13	87,42	99,86	110,39	124,94

Quadre resum de previsió de plantilla mitjana total per la vigència del Contracte Programa 2022-2026:

Plantilla Mitjana Total (Estructural + Conjuntural)	2022	2023	2024	2025	2026
Línies Metropolitanas	1.590,64	1.611,93	1.635,37	1.647,90	1.662,45
Línia Lleida - La Pobla de Segur	25,22	25,22	25,22	25,22	25,22

FGC Turisme i Muntanya	289,28	289,28	289,28	289,28	289,28
Total FGC Estructural + Conjuntural	1.905,14	1.926,43	1.949,87	1.962,40	1.976,95

1.2.- Altres empreses del grup FGC

Per a les empreses del grup Vallter SA i AMSA, també són d'aplicació les mateixes consideracions que les descrites en el punt anterior 1.1 referent a les explotacions de Turisme i Muntanya d'FGC. Aquestes empreses gestionen les estacions d'esquí de Vallter 2000, incorporada al grup FGC per Acord de Govern de 16 d'octubre de 2012, i Boí Taüll, respectivament. A aquest respecte, cal indicar la incorporació de l'empresa AMSA al grup FGC en aplicació de l'Acord de Govern GOV/126/2020, de 13 d'octubre, on s'autoritza a l'empresa pública Avançsa la transmissió gratuïta de la seva participació en la societat Actius de Muntanya, SA (AMSA), a favor de l'empresa pública FGC.

Per a les empreses del grup FGC Mobilitat SA i FGC Rail SA, es preveuen les dotacions de plantilla partint d'allò previst en els respectius plans de negoci, i segons la situació prevista en el moment d'elaboració del Contracte Programa, i pel que fa a FGC Rail SA, s'afegeixen dotacions en els anys 2023 i 2024 per a la implantació d'allò previst en el pla de negoci. De tota manera, en el moment de l'entrada en funcionament, si s'escau, s'actualitzaran les previsions de necessitats de plantilla.

A aquest respecte es detalla a continuació l'objecte de les noves empreses FGC Mobilitat SA i FGC Rail SA:

FGC Mobilitat SA:

Aquesta societat mercantil, constituïda fora del perímetre SEC, que explotará en base a criteris de mercat i finançada amb criteris comercials, s'encarregarà de la gestió de la denominada R-Aeroport, atès que l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant l'acord de govern GOV/194/2019, va atribuir a FGC la prestació del nou servei públic ferroviari de rodalies entre l'Aeroport i la ciutat de Barcelona, que millori notablement les prestacions del servei ferroviari actual a la T2 i que comporti un avanç rellevant en la mobilitat de l'àrea metropolitana de Barcelona.

Actualment, Barcelona no disposa d'un servei ferroviari directe des del centre de la ciutat a la T1 de l'Aeroport de Barcelona –El Prat. El servei existent, únicament connecta Barcelona amb la T2 de l'Aeroport, amb una freqüència de pas de 30 minuts, inferior a la dels serveis que donen accés als aeroports europeus de referència. Amb la posada en marxa del nou servei es preveu connectar el centre de Barcelona amb les terminals T1 i T2 de l'Aeroport amb un temps de viatge de 20 minuts, freqüències de pas de 15 minuts, i material mòbil totalment adaptat per aquest tipus de servei, homologant els accessos a l'Aeroport de Barcelona amb els d'altres ciutats europees de referència

Així, la necessitat de plantilla s'inicia l'any 2022 i 2023 amb les necessitats inicials d'estructura necessàries, incrementant-se considerablement a partir de 2024 i 2025, quan ja es preveu que funcioni al 100% durant tot l'any.

FGC RAIL SA

Se li encarregarà de la gestió de les Rodalies de Lleida, complint així amb el mandat del Govern d'impulsar la millora dels serveis ferroviaris que comuniquen Lleida amb el seu entorn i amb Manresa, en unes condicions adequades de freqüència i qualitat de l'oferta, amb la posada en servei de les línies RL3 entre Lleida i Cervera i la RL4 entre Lleida i Manresa, que requeriran d'un nou nivell de servei respecte el que presta actualment RENFE.

Així, la necessitat de plantilla s'inicia l'any 2023, consolidant-se ja a partir de l'any 2024, tenint en compte totes les actuacions que s'han de portar a terme abans de la seva entrada en funcionament.

Per a les empreses Autometro SA i Cargometro Rail Transport SA, no es preveuen dotacions de plantilla en el període de vigència del present Contracte Programa.

Les necessitats previstes de plantilla estructural per aquestes empreses, durant la vigència del Contracte Programa, seran:

Plantilla mitjana	2022	2023	2024	2025	2026
Vallter SA	21,39	21,39	21,39	21,39	21,39
Actius de Muntanya SA	54,50	58,30	58,30	58,30	58,30
FGC Mobilitat SA	2,50	3,50	49,65	132,00	132,00
FGC Rail SA	-	2,50	44,50	44,50	44,50
Total Altres empreses Grup FGC	78,39	85,69	173,84	256,19	256,19

Inicialment, no es preveu necessitats de plantilla conjuntural per aquestes empreses.

2- Massa salarial:

FGC, per al càlcul de la massa salarial, seguirà els criteris establerts en la normativa aplicable vigent en cada moment, si bé homogeneïtzant el càlcul referent als efectius en termes de plantilla mitjana, atès que el model de contractació d'FGC contempla la flexibilitat i la polivalència de funcions per disposar de recursos que permetin garantir la realització del servei quan a cobertura d'incidències i absències del lloc de treball, contemplant, també, els efectes de l'increment de la jornada laboral.

A efectes de massa salarial, anualment FGC aplicarà els increments retributius legalment previstos en la normativa bàsica d'aplicació a FGC.

3- Capítol 1:

En la despesa de capítol 1 no s'hi inclou la part de despesa de personal que pressupostàriament és de capítol 2, principalment la despesa de formació i la d'indemnitzacions per desplaçaments del personal.

3.1 FGC:

La previsió de despesa de capítol 1 inclourà tant la despesa associada a plantilla estructural com l'associada a plantilla conjuntural. En el cas d'altres necessitats

sobrevingudes que es puguin produir en el decurs de la vigència del contracte programa, es finançaran amb recursos de fons externs finalistes o dels propis pressupostos d'FGC amb fons d'altres partides.

Quadre de previsió de Capítol 1 per la vigència del Contracte Programa 2022-2026:

Despesa Capítol 1 (milers €)	2022	2023	2024	2025	2026
Línies Metropolitanas	94.469,3	99.428,2	102.289,2	104.016,1	106.064,0
Línia Lleida - La Pobla de Segur	1.375,4	1.447,1	1.487,7	1.512,1	1.544,2
FGC Turisme i Muntanya	13.618,1	13.889,7	14.233,2	14.425,1	14.646,3
Total FGC	109.462,8	114.765,0	118.010,1	119.953,3	122.254,5

3.2 Altres empreses del Grup FGC

Així mateix, tal i com s'ha indicat en el punt 1.2 anterior, les previsions de despesa de Capítol 1 per a les altres empreses del Grup FGC seran:

Despesa Capítol 1 (milers €)	2022	2023	2024	2025	2026
Vallter SA	1.052,2	1.084,9	1.119,2	1.152,5	1.182,2
Actius de Muntanya SA	2.269,8	2.340,6	2.401,6	2.450,5	2.524,7
FGC Mobilitat SA	170,8	319,9	2.597,1	6.212,5	6.298,2
FGC Rail SA	-	130,5	2.109,8	2.116,7	2.138,2
Total Altres empreses Grup FGC	3.492,8	3.875,9	8.227,7	11.932,2	12.143,3

En el quadre anterior, per a les altres empreses, també s'inclouen les necessitats derivades de la previsió dels nous convenis col·lectiu indicades posteriorment en el punt 7.1.

En el cas d'Actius de Muntanya SA, també s'hi inclou l'aplicació d'un nou conveni col·lectiu per al personal de Boí Taüll, tal com s'indicava en l'Acord de Govern GOV/126/2020, de 13 d'octubre, i que es lamina la seva aplicació en 3 anys (del 2021 al 2023).

4- Pla de jubilacions:

Jubilació parcial:

Per poder continuar realitzant jubilacions parcials, a banda de la contractació d'una persona rellevista al 100% de jornada i amb contractació indefinida, que FGC preveu continuar gestionant mitjançant la gestió conjunta i equilibrada de les jubilacions parcials a realitzar i les contractacions indefinides que permet la taxa de reposició durant els anys de vigència del Contracte Programa, cal destacar el superior cost que suposarà l'increment de les cotitzacions socials de la persona jubilada parcial durant aquest període de jubilació parcial (que és del 95% el 2022 i del 100% a partir del 2023), però que en el cas d'FGC es considera necessari poder realitzar aquestes jubilacions ateses les característiques del servei a FGC requereixen de professionals d'alta especialització tècnica en diferents qualificacions, difícilment

substituïbles, amb disponibilitat i flexibilitat. Aquest personal, habitualment no es troba en el mercat laboral, ja que ha de disposar d'una formació específica que, sovint, només pot ser assolida dins la pròpia organització, amb uns períodes de formació interna i uns plans d'entrenament permanent que garanteix l'adequació constant a un entorn tecnològic canviant. És per això que FGC requereix disposar de plans de jubilació i substitució que permetin l'adequada renovació de plantilla i assegurar la transferència adequada del coneixement mantenint el nucli de l'activitat, i que permeti anticipar la jubilació de persones en llocs de treball que, per les seves característiques, sigui aconsellable.

Així, es preveu un sobrecost de la despesa de les assegurances socials a càrrec de l'empresa. Aquest sobrecost és transitori durant el període 2022-2026, anualment fins l'any 2026 i de manera acumulada fins l'any 2027, atès que a partir de 2028 s'amortitzaria i fins i tot es generaria estalvi en aquestes cotitzacions.

Despesa prevista Jubilacions parcials (milers €)	2022	2023	2024	2025	2026
Total FGC	396,2	672,0	883,6	604,9	570,2

5- Taxa de reposició

Respecte l'aplicació de la taxa de reposició, FGC continuarà aplicant els criteris que s'han aplicat des de l'any 2016 i complint, en tot moment, amb allò que estableixi la normativa d'aplicació, establint un ordre d'incorporació de manera que permeti la gestió d'aquesta taxa de reposició juntament amb el Pla de jubilacions. Cal indicar que s'ha constatat que FGC, des de l'any 2010 i com a resultat de les restriccions a la contractació de personal aplicades al sector públic de la Generalitat, s'ha vist obligada a formalitzar un volum important de contractes temporals per donar cobertura a les necessitats, urgents i inajornables, del servei essencial de transport públic que presta. Per l'evolució pròpia de les necessitats que en origen pretenien cobrir, alguns d'aquests contractes han acabat cobrint necessitats estructurals de l'empresa, raó per la qual es va establir com a prioritària la necessitat de cobertura amb contractacions indefinides, a mesura que ho permetés la taxa de reposició fixada a la normativa bàsica estatal aplicable.

A aquests efectes i per tal d'evitar excedir la taxa de reposició legalment establerta, es farà una gestió conjunta i equilibrada de les jubilacions parcials a realitzar i de les contractacions indefinides que permet l'esmentada taxa de reposició, tal i com ja s'indicava en l'anterior Contracte Programa 2017-2021, de manera que les transformacions contractuals de temporals a indefinides, que s'autoritzi anualment, es realitzaran a mesura que es requereixi, d'acord amb el Pla de Jubilacions aprovat pel Govern en el marc del present Contracte Programa.

Aquestes contractacions es faran per ordre cronològic d'antiguitat dins de cada àmbit d'aplicació d'FGC, considerant també les resolucions de les convocatòries internes de cobertura de vacants per trasllat, i tenint en compte que el personal contractat ocupa actualment posicions estructurals de l'empresa i que els processos de selecció s'han convocat a nivell intern, atès el conveni col·lectiu vigent, i extern, donant publicitat a les convocatòries, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i acomplint les previsions del Contracte Programa que la Generalitat té subscrit amb FGC i atès que no suposa un increment de la despesa pública més enllà dels límits autoritzats pel mateix Contracte Programa i respecta la normativa bàsica estatal aplicable.

Així mateix, els criteris indicats anteriorment, també s'aplicaran en els processos d'estabilització de plantilles o altres conceptes anàlegs que es determinin en la normativa bàsica d'aplicació durant la vigència del present Contracte Programa.

6- Política de retribucions variables

A FGC tenen contractualment, reconegudes retribucions variables en funció d'objectius el personal dels grups professionals 6, 7 i 8, amb un 15% de salari variable.

Adicionalment, FGC té reconegudes unes gratificacions extraordinàries per productivitat, vinculades al grau de compliment d'uns objectius aprovats pel Consell d'Administració previ informe favorable de la Comissió de Seguiment del Contracte Programa. L'assoliment dels objectius establerts permet abonar aquestes gratificacions per productivitat, d'acord amb els criteris següents:

- a) Millora de la productivitat general de l'empresa, per a tots els treballadors, en base al compliment dels objectius econòmics i de l'activitat.
- b) Millora de la productivitat individual – Dedicació continuada, a les persones que mantinguin una permanència continuada en l'empresa i una trajectòria professional notòria i singular, sempre que no hagin percebut d'altres quantitats per conceptes anàlegs.

En qualsevol cas pel col·lectiu DpO el màxim del conjunt de les retribucions variables no superarà en cap cas el 15%. D'altra banda el creixement de la massa salarial destinada a aquestes retribucions està limitada pels increments legalment previstos a la normativa bàsica estatal.

En el cas de la posició corresponent a la Presidència d'FGC, es regirà per allò establert en el seu contracte laboral d'alta direcció signat amb el departament d'adscripció.

D'acord amb la disposició Addicional Vuitena de la Llei 21/2015, la política de retribucions variables descrita en aquest apartat només resta subjecta a les limitacions que estableixi la normativa bàsica estatal i les previsions de les lleis de pressupostos de la Generalitat que expressament incloguin FGC dins el seu àmbit d'aplicació, no sent aplicables a FGC les limitacions genèriques que puguin establir les lleis de pressupostos en matèria de personal destinades al conjunt del sector públic de la Generalitat.

Es valorarà, si s'escau, l'ajust d'aquestes gratificacions per productivitat dins de l'actual negociació de conveni col·lectiu.

En el cas de la posició de la presidència d'FGC, s'aplicarà allò establert en el seu contracte d'alta direcció, i en el marc legal vigent en cada moment.

7- Adequacions retributives.

Les adequacions retributives que es preveuen durant la vigència del present contracte programa obeeixen a dos objectius:

- 1) Durant la vigència del present contracte programa, es preveu l'aplicació d'un nou conveni col·lectiu d'empresa a Línies Metropolitanas, així com la posterior adequació dels de Turisme i Muntanya i Altres Serveis Ferroviaris, així com els de Vallter SA i AMSA:

A aquest respecte, actualment FGC i el seu grup d'empreses disposen de diferents convenis col·lectius d'aplicació, que a nivell enumeratiu es relacionen a continuació, amb les empreses i explotacions i els seus àmbits d'aplicació:

Empresa	Explotació	Conveni col·lectiu
FGC	Línies Metropolitanas	FGC Línies Metropolitanas
	Línia Lleida-La Pobla de Segur	FGC Altres Serveis Ferroviaris
	Explotació de Montserrat	
	Vall de Núria	
	Ferrocarril Turístic de l'Alt Llobregat	
	Centre d'Observació de l'Univers	FGC Turisme i Muntanya
	La Molina	
Esport i Port Ainé		
Vallter SA	Vallter 2000	Vallter SA
AMSA	Boí Taüll	Boí Taüll
FGC Rail SA	Rodalies de Lleida	FGC Altres Serveis Ferroviaris (segons previsió Pla de Negoci)
FGC Mobilitat SA	R- Aeroport	FGC Altres Serveis Ferroviaris (segons previsió Pla de Negoci)

L'any 2021 s'ha iniciat la negociació del nou conveni de Línies Metropolitanas, ja que l'actual conveni és de l'any 2005, amb una vigència inicial fins l'any 2010, i que s'ha prorrogat des d'aleshores per la clàusula d'ultraactivitat. Atès que per a la negociació del nou conveni s'està realitzant una nova valoració de llocs de treball (l'actual és de l'any 1999) es preveu que el nou conveni que s'acabi acordant comportarà un increment de la despesa motivat principalment per aquesta nova classificació professional. De la mateixa manera, el conveni de Turisme i Muntanya també va finalitzar la seva vigència l'any 2012 (està també prorrogat), i el més recent d'ASF, també necessitaran la seva posterior homogeneïtzació i adequació. Aquestes adequacions es produiran, en tot cas, de conformitat amb el que preveu la normativa bàsica estatal i estaran motivades principalment per l'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, perillositat, penositat i vinculació a la prestació de serveis de transport ferroviari dels llocs de treball afectats.

Així, es preveu que aquesta nova valoració de llocs de treball i posteriors nous convenis comportarà un increment de despesa a FGC i altres empreses del grup, com a resultat de determinades adequacions retributives d'acord amb el marc legal vigent:

Despesa prevista nous convenis col·lectius (milers €)	2022	2023	2024	2025	2026
Total FGC	556,7	1.119,0	1.687,0	2.260,6	2.840,0
Total Altres empreses	19,0	42,6	164,5	346,1	434,8

Grup FGC					
----------	--	--	--	--	--

- 2) FGC necessita disposar dels recursos necessaris per poder aplicar les possibles actualitzacions de les retribucions derivades de l'aplicació de la carrera horitzontal (que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaó o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball) i/o vertical (que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball de l'empresa). Aquesta aplicació es preveu portar a terme mitjançant els estalvis en salaris que es preveuen generar amb les jubilacions, mitjançant la gestió global de la plantilla, redistribuint els estalvis que es generin a través de jubilacions, amortitzacions, rotacions, concursos interns, etc., de manera que no suposaran una despesa addicional.

Així, es fixa com a topall màxim de despesa de sous i salaris destinada a adequacions retributives, bàsicament horitzontals, les quanties que es detallen a continuació:

Despesa de sous i salaris (milers €)

Despesa prevista adequacions retributives (milers €)	2022	2023	2024	2025	2026
Total FGC	140,9	64,6	83,6	83,1	77,3

En qualsevol cas, totes les adequacions retributives previstes en aquest apartat, respectaran les previsions de la normativa bàsica estatal i les disposicions de la normativa pressupostària de la Generalitat que incloguin expressament FGC dins el seu àmbit d'aplicació. En aquest sentit, aquestes adequacions retributives es justificaran, segons cada cas, pel contingut dels llocs de treball afectats, per la variació d'efectius assignats a cada programa pressupostari d'FGC i pel grau de consecució del objectius fixats.

8- Aplicació increments retributius:

FGC i el seu grup d'empreses, en matèria retributiva, podrà aplicar els increments retributius generals màxims anuals que s'estableixin a la normativa bàsica estatal d'aplicació.

9- Indicadors de seguiment proposats en matèria de gestió de plantilla i despesa de personal:

FGC, en matèria de gestió de plantilla i despesa de personal assumeix el compromís d'assegurar l'adequat dimensionament i disponibilitat de la plantilla, tant en nombre com en competència professional, per a fer front al servei encomanant així com a aquelles necessitats conjunturals o nous requeriments que calgui atendre, sense superar els límits legals i pressupostaris previstos a la normativa bàsica estatal relatiu a les despeses de personal, massa salarial i retribucions variables, i per això proposa els següents indicadors de personal:

- **Plantilla mitjana estructural:** La plantilla estructural és la que ha de permetre realitzar el servei de transport ferroviari amb les condicions definides en el Pla de serveis encomanat així com, a les explotacions de Turisme i Muntanya, garantir l'obertura de

les diferents explotacions segons cada temporada d'estiu o d'hivern en unes condicions estàndard i d'estabilitat en el servei.

- **Plantilla mitjana conjuntural:** La plantilla conjuntural és la contractada amb caràcter temporal i finalista, per cobrir determinades necessitats sobrevingudes i que pot respondre a condicionants comercials i climatològics que requereixin incorporacions per raons urgents i inajornables (especialment a les explotacions de muntanya), a la gestió, control i/o seguiment dels diferents projectes que es deriven del volum inversor previst i a l'execució de projectes d'R+D+I amb fons finalistes (com els projectes europeus).
- **Despesa de personal:** Compliment amb el límit de despesa de personal de Capítol 1 consignada per cada any en el Contracte Programa, que s'ajustarà, si s'escau, tenint en compte els factors externs que puguin aplicar en cada moment

D'altra banda, si bé no s'establiran com a indicadors de seguiment, FGC també informará a la Comissió de Seguiment dels compromisos en matèria de:

- **Variació massa salarial en termes homogenis**
FGC, per al càlcul de la massa salarial, seguirà els criteris elaborats per la Intervenció General i la Direcció General de Pressupostos en data 21 de desembre de 2016, incloent totes les retribucions indicades, si bé homogeneïtzant el càlcul referent als efectius en termes de plantilla mitjana, atès que el model de contractació d'FGC contempla la flexibilitat i la polivalència de funcions per disposar de recursos que permetin garantir la realització del servei quan a cobertura d'incidències i absències del lloc de treball, contemplant, també, els efectes de la jornada laboral anual. El creixement de la massa salarial destinada a aquestes retribucions està limitada pels increments legalment previstos a la normativa bàsica estatal.
- **Variació massa salarial destinada a retribucions variables**
A FGC tenen reconegudes retribucions variables en funció d'objectius el personal dels grups professionals 6, 7 i 8. D'altra banda la totalitat de la plantilla té reconegut un complement de productivitat que es concreta en percentatges diferents segons el programa pressupostari. El creixement de la massa salarial destinada a aquestes retribucions està limitada pels increments legalment previstos a la normativa bàsica estatal.