



RESOLUCIÓ de 30 d'octubre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Enllumenat BCN2 amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 fins al dia 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 08102591012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Enllumenat BCN2 subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 24 de juliol de 2025 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 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 56/2024, de 12 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 UTE Enllumenat BCN2 amb vigència des del dia des del dia 1 de gener de 2025 fins al dia 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 08102591012019) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE DE LA EMPRESA UTE ENLLUMENAT BCN2, PARA LOS AÑOS 2025-2026.

CAPÍTULO I Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Definición del Servicio*

El servicio de alumbrado público consiste, esencialmente, en mantener en perfecto estado de conservación y funcionamiento todas las instalaciones del mismo, lo que comporta que deban efectuarse reparaciones y modificaciones en los elementos de iluminación que, por el uso, se averían o desgastan.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

Regirá este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la empresa UTE Enllumenat BCN2 SA, (en adelante, UTE Enllumenat) en la ciudad de Barcelona.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

El presente Convenio alcanzará a la totalidad del personal trabajador de plantilla, cuyas relaciones laborales están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio. No será aplicable al alto personal en quien concurren las condiciones y circunstancias señaladas en el artículo 1.3 apartado C del Estatuto de los trabajadores.

El personal afecto por el Anexo 6 y Anexo7 del Convenio Colectivo código 08102591012019, que hace referencia al convenio colectivo de la empresa UTE Enllumenat BCN2 SA, quedan identificadas en el Anexo 3 de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito Temporal y Denuncia*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2025 cualquiera que sea la fecha de firma y de su publicación. Tendrá una duración de 2 años, es decir del 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2026, prorrogable tácitamente de año en año, salvo denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de expiración.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo mediante notificación fehaciente y por escrito dirigida a la otra parte y comunicación a la autoridad laboral competente. La denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de su vigencia. La notificación deberá expresar de forma clara la voluntad de no prorrogar automáticamente el convenio y la intención de iniciar un nuevo proceso de negociación.

Artículo 5. *Compensación, Absorción y Garantía Ad Personam*

Las condiciones pactadas formarán un conjunto indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Las condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, Jurisprudencial (contencioso o administrativo), pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, Comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o algunos de los conceptos retributivos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas. Por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesional y profesional, efectuándose la comparación en forma global y anual.

- Complemento Ad Personam:

En caso de que existiera algún empleado o grupo de empleados que tuvieran situaciones personales que, examinadas conjunta y globalmente, fueran superiores a las del presente Convenio, se respetaran en función de sus condiciones de origen, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten. Este complemento será no compensable, no absorbible y revalorizable.

Actualmente el personal que tiene reconocido este complemento es el personal afecto a los anexos 6 y 7 cuyos importes se recogen en anexo 2 tablas salariales, del presente Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la Totalidad*

Queda establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas. En caso de que la Jurisdicción laboral, en ejercicio de sus facultades, declare inaplicable alguno de los pactos esenciales del Convenio, éste quedará sin eficacia y se reconsiderará su contenido.

CAPÍTULO II **Organización del Trabajo**

Artículo 7. *Organización del Trabajo*

La empresa se reserva todas las facultades, atribuciones, acciones y competencias que le confiere la normativa legal vigente. Teniendo en cuenta las características especiales del servicio de alumbrado público, se formulan las siguientes definiciones de trabajos y categorías profesionales:

Artículo 8. *Grupo 10. Peones de 1º año*

El personal con esta categoría se caracteriza por no requerir formación específica ni general reglada. Las funciones pueden ser desarrolladas desde el primer día con elevado nivel de eficacia. El trabajador que inicie en esta categoría, formándose durante el primer año, pasará a la categoría de Oficial de 3ª una vez superado dicho periodo de adaptación.

Artículo 9. *Grupo 9. Oficiales 3ª*

Se caracteriza por necesitar formación general de educación básica, complementada con formación específica interna para desarrollar tareas de contenido simple y/o repetitivo. Estas tareas pueden ejecutarse satisfactoriamente en un plazo de 15 días a un mes. Se incluirán denominaciones como ayudante oficial y auxiliar, entre otras, conforme a lo expresado.

Artículo 10. Grupo 8. Oficiales 2ª

Requiere formación a nivel de bachillerato, FP1 o estudios equivalentes, complementada con formación específica interna para desarrollar tareas de adaptación o transposición, que demandan un análisis y diagnóstico previos dentro de márgenes amplios. Dichas competencias se adquieren en un período continuo de un mes. Se incluirán denominaciones de oficial de 2ª, almacenero, administrativo de 2ª, técnico de organización de 2ª, delineante de 2ª, etc.

Artículo 11. Grupo 8. Oficiales 1ª

Se caracteriza por requerir formación a nivel de COU, FP2 o estudios equivalentes, complementada con formación específica interna para desarrollar tareas de adaptación o transposición, con un análisis y diagnóstico en márgenes estrechos. Además, deberán ser capaces de ejecutar pequeñas tareas de innovación y autonomía en la planificación y organización, las cuales se pueden desarrollar satisfactoriamente en un mes de trabajo continuo. Se incluirán denominaciones de oficial de 1ª (técnico en organización, administrativo de 1ª, delineante de 1ª, analista de 1ª, etc.).

Artículo 12. Grupo 8. Oficiales 1ª Especial

Requiere formación a nivel de COU, FP2 o estudios equivalentes, complementada con cursillos especializados en materias específicas a desarrollar en la empresa, para funciones de innovación, toma de decisiones autónoma y responsabilidad sobre personal o seguridad. Se requiere gran conocimiento tecnológico y autonomía, pudiendo desarrollarse satisfactoriamente en dos meses. Se incluirán denominaciones de encargados, oficiales de 1ª especial, y otros que se ajusten a esta definición.

- Asimilación de Categorías Profesionales

En atención a la correspondencia entre las categorías del presente Convenio (Código 08102591012019) y los grupos profesionales del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona (código 0810002345011994), se establece la siguiente tabla:

Categoría Profesional según Convenio UTE Enllumenat BCN, SA	Grupo Profesional según Convenio Siderometalúrgico de Barcelona
Jefe de Departamento	Grupo 3
Jefe de Servicio	Grupo 4
Jefe de Equipo	Grupo 4
Oficial de 1ª Especial	Grupo 4
Jefe de Grupo	Grupo 5
Oficial de 1ª	Grupo 5
Oficial de 2ª	Grupo 5
Oficial de 3ª	Grupo 6
Peón	Grupo 6

(Nota: Esta tabla equipara la estructura de puestos y salarios entre ambos convenios.)

CAPÍTULO III Jornada, Vacaciones y Fiestas

Artículo 13. Jornada

La jornada laboral anual será de 1.744 horas, salvo para el personal afecto al Anexo 6 (1.712 horas) y al Anexo 7 (1.720 horas). El número máximo de horas de trabajo será de 40 horas semanales efectivas, distribuidas de lunes a viernes.

Para el servicio que disponga de turnos de 24 horas se establecerán los siguientes horarios:

- Primer turno: de 07:00h a 15:00h.
- Segundo turno: de 15:00h a 23:00h
- Tercer turno: de 23:00h a 7:00h

La empresa podrá modificar el horario, informando previamente a la representación del personal y adoptando turnos o retenes fuera del horario normal para cubrir las necesidades del servicio público.

En jornadas continuadas, se interrumpirá la labor durante 30 minutos para descanso o refrigerio, a realizarse preferentemente:

- Turno de mañana: entre las 9:00 y 10:00.
- Turno de tarde/noche: entre las 18:00 y 19:00 o entre las 2:00 y 3:00, según corresponda.

Se dará preferencia a trabajadores con cargas familiares o dependencia (hijos menores de 6 años, personas con discapacidad o mayores de 65 años) para cambios de turno, según las necesidades organizativas.

- Turnos. Personal afecto por anexo 6:

Como norma general, los turnos se establecen con el carácter de fijos.

Dentro del régimen de jornada y horario establecidos, será facultativo de la empresa, junto con la representación de los trabajadores, establecer fuera del horario normal, los turnos que estime conveniente a fin de cubrir las necesidades del servicio público.

En general, las vacantes que se produzcan en cualquiera de los turnos autorizados, se cubrirán por personal voluntario, pero en el caso de que esta voluntariedad no existiera, la dirección de la empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores, podrá establecer aquellos turnos que garanticen el servicio de que se trate.

Artículo 14. *Vacaciones*

Como norma general, se harán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, confeccionando la Dirección calendarios previos que se ajustarán a las necesidades del servicio y a las peticiones del personal. Se procurará que exista acuerdo entre el personal afectado para el reparto de dichos cuatro meses. Cuando éste no exista, se dará preferencia a quienes no las hayan realizado el año anterior, siempre en el bien entendido que quienes realicen funciones de mantenimiento deberán garantizar la cobertura del servicio.

Para evitar problemas de retraso en la elaboración de las listas, se establece que las personas que tengan preferencia por realizar sus vacaciones en un periodo determinado harán la solicitud correspondiente antes del 1 de abril y la dirección de la empresa negociará y establecerá el calendario definitivo antes del 30 de mayo, según el artículo 38 apartado 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Solo en el supuesto de que el permiso por maternidad/paternidad coincida con el periodo vacacional legalmente establecido en la empresa, este periodo vacacional se disfrutará con posterioridad.

Si coincide la baja por maternidad o una baja de incapacidad temporal (baja IT) derivada del embarazo, el parto o la lactancia con las vacaciones, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de éstas en otro periodo distinto al fijado en el calendario de la empresa, e incluso hacerlo fuera del año natural al que corresponda.

Artículo 15. *Permisos y Fiestas*

La persona trabajadora previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que se indica a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, incluidos las parejas de hecho. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el/la trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 234 de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia (DOGC 5 de agosto de 2010).

2. En los casos de muerte o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as o familiares políticos del mismo grado, se concederá permiso de 5 a 7 días naturales (cinco días si se produce en la misma ciudad donde resida el/la trabajador/a, cinco días si es en la provincia de Barcelona, seis días en Cataluña, siete días fuera de Cataluña).

- Personal afecto Anexo 6:

En caso de muerte del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, así como por enfermedad grave debidamente comprobada de los familiares antes mencionados y por nacimiento de hijo o adopción se concederá permiso de 5 a 8 días, tomándose en consideración la distancia y demás circunstancias que concurran a juicio de la dirección de la empresa.

3. Por nacimiento o adopción se estará en lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento, además se concederán 4 días naturales a la persona trabajadora.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Un día laborable en caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as, hermanos/as o familiares políticos de primer grado.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Siempre que sea posible se solicitará el permiso con 48 horas de antelación.

7. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a 1 día al año en concepto de asuntos personales, dentro de su horario habitual de trabajo.

Los días de asuntos propios se disfrutarán con las siguientes particularidades:

- Previa solicitud de 48 horas de antelación si coincide en lunes o viernes o es anterior o posterior a vacaciones o día festivo.

- No podrá disfrutarse dicho día en la misma fecha por dos trabajadores/a, o más, del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario

Se entienden como asuntos personales los de imprescindible presencia personal como pueden ser gestiones notariales, renovación del DNI o pasaporte, asuntos escolares, bancarios, etc., siempre y cuando estas gestiones no se puedan realizar fuera de la jornada laboral a causa del horario de la administración.

7.1. Los trabajadores afectados por el Anexo 6 dispondrán de 3 días de asuntos propios. Las particularidades para el personal del Anexo 6, son las siguientes: Estos días de asuntos propios se podrán realizar seguidos o por separado, a elección del trabajador, no se podrán acumular en puentes, Navidad o Semana Santa, y como máximo pueden ser disfrutados por 5 trabajadores del mismo departamento a la vez.

7.2. Los trabajadores afectados por el Anexo 7 dispondrán de 2 días de asuntos propios.

8. En caso de que la persona trabajadora requiera asistencia a consulta médica, se concederá el tiempo estrictamente necesario, con aviso previo y justificación posterior del servicio médico donde se haya visitado, indicando la hora de entrada y salida.

9. En caso de que los/las ascendientes, descendientes, o cónyuge de la persona trabajadora requieran asistencia a consulta médica, se concederá el tiempo necesario para asistir a dos consultas médicas al año, con aviso previo y justificación posterior del servicio médico donde se haya visitado, indicando la hora de entrada y salida.

10. Los permisos de los párrafos anteriores solamente se concederán si en el momento de ocurrir la necesidad el/la empleado/a se encuentra prestando servicio activo.

11. El permiso de paternidad se regula de acuerdo con lo que establece la Disposición transitoria decimotercera del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019).

12. En caso de enfermedad u hospitalización del cónyuge, padres, madres, hijos/as o hermanos/as, la persona trabajadora, con solicitud previa y justificación, podrá solicitar días de vacaciones fuera del período vacacional, una vez finalizado el permiso legal establecido en el artículo 15b de este Convenio, siempre que con esta solicitud no perturbará las necesidades del servicio.

13. La persona trabajadora tendrá derecho a 5 días de permiso en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as o familiares políticos del mismo grado). Este permiso se ampliará a cinco días si el/la trabajador/a se desplaza fuera de Cataluña.

14. El tiempo indispensable para exámenes oficiales, siempre que la formación sea aplicable a la actividad de la empresa, y en consonancia con lo que el justificante aportado indique.

Los permisos contemplados en este artículo 15 no serán acumulables entre sí.

Artículo 16. *Permisos No Retribuidos*

La persona trabajadora, con aviso previo y justificación podrá solicitar un permiso o licencia sin derecho a retribución en el caso de adopción internacional. Se concederá un máximo de 30 días naturales, pudiendo solicitar vacaciones previamente o posteriormente al proceso de tramitación de la adopción. Este permiso requerirá autorización expresa de Dirección.

Artículo 17. *Calendario Laboral*

Se realizarán las fiestas establecidas en el calendario oficial de fiestas laborales publicado por la Generalidad de Cataluña más los días que se pactarán de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para llegar al cómputo anual.

Para la vigencia del convenio se establece la jornada laboral anual recogida en el artículo 13 de este Convenio

CAPÍTULO IV Condiciones Económicas

Artículo 18. *Aspectos Económicos*

Se establecerán los criterios de incremento salarial anual, haciendo referencia a las tablas salariales y anexos correspondientes para cada año.

Artículo 19. *Plus Convenio*

Se mantendrá la percepción del complemento salarial proveniente del Convenio anterior (código 08102591012019), que hace referencia al convenio colectivo de la empresa UTE Enllumenat BCN, SA, abonado en 14 pagas, excepto para el personal afecto a los Anexos 6 y 7, cuyo importe se detalla en el anexo correspondiente.

Artículo 20. *Antigüedad*

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se alcanzaran por trienios, será la de 1 de enero o 1 de julio de cada año, según se haya producido el ingreso de la persona afectada durante el primer o el segundo semestre del año, respectivamente, deduciéndose de la fecha de ingreso los periodos de excedencia que hayan podido existir. Esta deducción no se aplicará en caso de excedencia forzosa.

El valor del concepto para cada año será el que conste en el Anexo II siendo igual para todas las categorías profesionales y se percibirá en las 12 mensualidades y en las dos pagas extras de junio y diciembre. Con los correspondientes incrementos para cada año.

Personal afecto Anexo 6: El precio mensual de la antigüedad para el personal de este anexo se devengará por trienios y se abonará en 14 mensualidades. El valor del trienio para cada año será el que conste en el Anexo II. Se aplicarán los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales y la cantidad anual resultante, se abonará en 14 mensualidades.

Personal afecto Anexo 7: El precio mensual de la antigüedad para el personal de este anexo se devengará por cuatrienios y se abonará en 14 mensualidades. El valor del cuatrienio para cada año será el que conste en el Anexo II.

Artículo 21. *Plus de responsabilidad o Plus A*

Es un plus de carácter funcional y temporal que la empresa pagará voluntariamente al personal que desarrolle durante un tiempo indeterminado unas funciones que impliquen una responsabilidad concreta. Una vez esta responsabilidad, tarea o función haya terminado, se dejará de devengar dicho plus.

Artículo 22. *Plus de Productividad o Plus B*

A tenor de la productividad o rendimiento que las personas trabajadoras puedan haber conseguido en el desarrollo de su trabajo diario, cada mes el responsable de unidad propondrá abonar individualmente para la mensualidad finalizada una cantidad que compense ese esfuerzo y dedicación.

Este plus es de carácter totalmente voluntario y variable, no siendo consolidable a ningún efecto.

Artículo 23. *Pagas Extraordinarias*

Todo el personal percibirá dos pagas extraordinarias anuales, equivalentes a 30 días de salario base más la parte proporcional de la antigüedad y, en su caso, el complemento Ad Personam. Se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre, o el último día laborable previo si coincidieran con festivo.

Artículo 24. *Horas Extraordinarias*

El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por el/la empleado/a que debe efectuarlas. Se exceptúan aquellas horas que sean necesarias para reparar averías urgentes que, de no efectuarlas, puedan originar peligro de accidente.

Dado el carácter excepcional de los trabajos a realizar dentro de esta modalidad, las horas extraordinarias deberán utilizarse solamente con carácter ocasional y esporádico. El precio base para las horas extras se obtendrá mediante la aplicación de la formula siguiente:

Precio base una hora normal = salario base x 14 / horas anuales.

La hora extra se pagará al precio base multiplicado por 1,75, tanto si es día laborable como festivo. Cuando sean nocturnas, se multiplicará el precio base por 2.0.

Todo ello se entiende sin perjuicio de lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25. *Plus de Nocturnidad*

Se considera periodo nocturno de 23:00 a 07:00.

Todas las horas normales de turno trabajadas dentro de dicho periodo sufrirán un incremento del 30% sobre la hora ordinaria según tablas salariales.

Salvo el personal afecto Anexo 6, en cuyo caso el plus nocturno, corresponderá a aquellas horas que se trabajen en horario nocturno, tendrán un incremento, respecto a la hora ordinaria del importe establecido según tablas salariales.

Aquellos trabajadores que están adscritos al turno de noche, cobrarán dicho plus según lo establecido en las tablas salariales y se abonará en 12 mensualidades, con los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales.

Artículo 26. *Plus de Esfuerzo Físico*

Se cobrará por día efectivamente trabajado y tendrán derecho a percibirlo la persona trabajadora que efectúen cualquier tipo de trabajo de obra civil. Dicho plus consistirá en una cantidad idéntica para toda persona trabajadora, con independencia de la categoría profesional. Su importe será lo establecido en las tablas salariales.

Artículo 27. *Plus de Toxicidad y Penosidad*

Tendrán derecho a percibir el plus de toxicidad y penosidad las personas trabajadoras que actúen en reparaciones de sanitarios, trabajos de pintura, mantenimiento de fuentes, recintos cerrados, y en general trabajos que requieran mascarilla, gafas especiales, caretas, etc.

También percibirán este plus las personas trabajadoras que realicen trabajos en altura con escaleras manuales de más de 7 metros que deban utilizar cuerda de vida, cinturón y arnés.

Se cobrará por día efectivamente trabajado y su importe el establecido en las tablas salariales. Salvo el personal afecto por el Anexo 6, en cuyo caso el Plus a percibir es el Plus de Peligrosidad.

Lo percibirán toda persona trabajadora adscrita al anexo 6, que realice tareas en la calle, tendrá derecho al abono de este plus por día efectivamente trabajado. El importe el establecido en las tablas salariales, por día trabajado, con los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales.

Artículo 28. *Plus de Altura Especial*

Se abonará un complemento diario de se estará a lo dispuesto en las tablas salariales a las personas trabajadoras que realicen labores en altura superior a 15 metros (o a partir de 20 metros para trabajos con cesta elevadora).

Artículo 29. *Plus de Conducir*

Para las personas trabajadoras con carné de conducir tipo B, el importe del plus será según lo dispuesto en las tablas salariales, y será abonado en 12 pagas.

Para las personas trabajadoras con carné de conducir tipo C (camiones de primera), el importe del plus será según lo dispuesto en las tablas salariales, y será abonado en 12 pagas.

Tanto para el carné tipo B como el carné tipo C será de aplicación el pago de dicho plus siempre que la persona trabajadora ponga el carné a disposición de la empresa.

Artículo 30. *Plus Tarde*

El precio mensual de este plus según lo establecido en las tablas salariales, y se abonará en 12 mensualidades, con los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales.

- Plus tarde por sustitución

Los trabajadores que voluntariamente realicen el turno de tarde en sustitución de una Incapacidad temporal, cobrarán un Plus tarde por sustitución por el importe establecido en las tablas salariales, dicho importe será por la sustitución y un Plus diario por sustitución por el importe establecido en las tablas salariales, dicho importe será por día de trabajo.

La permanencia en el turno para cubrir la ausencia no podrá superar los 30 días naturales.

Artículo 31. *Guardias*

Se acuerda la siguiente regulación de guardias:

Se establece que el personal cualificado para hacer guardias será, Personal con una antigüedad mínima en la empresa de seis meses, con categoría de Oficial de 3ª o superior.

A continuación, se detallan los tipos de Guardias y cuantía de las mismas:

1. Guardia disponibilidad con teléfono de empresa:

Disponibilidad de teléfono de empresa en día laborable. Disponibilidad de teléfono de empresa en día festivo o fin de semana.

El plus disponibilidad de teléfono de empresa, se devengará durante todas las horas que se esté disponible, incluso cuando sea necesario actuar con la guardia de presencia. El importe de dicha guardia será según lo establecido en las tablas salariales y será por hora trabajada.

2. Guardia Presencia Fin de Semana o dos festivos consecutivos:

Esta guardia consistirá en la realización, por dos personas de 12 horas el sábado y dos personas 12 horas el domingo, de trabajo efectivo, con dos turnos cada día de 07.00h a 19.00 horas y de 19.00h a 07.00 horas, con los aumentos correspondientes para cada año.

La guardia de 07.00h a 19.00 horas. El importe de dicha guardia será la establecida en las tablas salariales.
Guardia de 19:00h a 07:00 horas. El importe de dicha guardia será la establecida en las tablas salariales.

3. Guardia Presencia en día festivo:

Esta guardia consistirá en la realización, por dos personas de 12 horas, de trabajo efectivo, con dos turnos uno de 07.00h a 19.00 horas y otro de 19.00h a 07.00 horas, con los aumentos correspondientes para cada año.

La guardia de 07.00h a 19.00 horas. El importe será el establecido en las tablas salariales, y se abonará por la guardia realizada.

El personal podrá disfrutar de 4 horas de descanso por la realización de una guardia de presencia de 12 horas, y 1 día de descanso en una guardia de 2 días de 12 horas.

El día de descanso se deberá disfrutar durante la semana siguiente a la guardia, preferentemente el viernes siguiente a la guardia realizada.

4. Guardias en Festivos Especiales:

Se trata de una guardia de presencia que se efectuara en los días que a continuación se detallan. El precio por hora será el establecido en las tablas salariales.

Día 1 de enero Día 6 de enero Día 1 de mayo
Día 25 de diciembre Día 31 de diciembre
Viernes y lunes de Semana Santa.

5. Guardia nocturna Navidad y Fin de año:

Se trata de una guardia de presencia nocturna que se efectuara las noches del 24/12 al 25/12 y del 31/12 al 1/1 desde las 23 horas hasta las 2 horas. Dadas las características especiales de estos días, en caso de presencia en el horario especificado se percibirán como mínimo estas tres horas. El resto de horas de guardia que se puedan realizar estos días, se cobrarán al precio de guardia especial del apartado anterior. El precio/hora será el establecido en las tablas salariales.

Artículo 31 Bis. *Guardias – Personal Anexo 6*

Para el personal del Anexo 6, no será de aplicación lo establecido en el apartado de guardias festivos especiales. En esos casos, se abonará al trabajador el importe establecido en las tablas salariales (por ejemplo, en días 25 de diciembre, 1 de enero y 24 de junio).

Artículo 32. *Gastos*

Los gastos que realice el trabajador para gestiones de la empresa se reembolsarán contra comprobante. En el caso de utilizar vehículo propio en horario laboral, se abonará un precio por km según lo dispuesto en las tablas salariales.

Artículo 33. *Dietas*

Para el personal afecto al Anexo 6, el importe de la dieta completa, así como la media dieta será según lo dispuesto en las tablas salariales con los correspondientes aumentos anuales.

Artículo 34. *Premios de Vinculación*

La empresa, en reconocimiento de la vinculación de su personal a la misma, instituye dos premios especiales de vinculación, uno a los 25 años y otro a los 40 años de prestación de servicios continuados en el Servicio de Alumbrado Público de Barcelona. Tendrán el concepto de concesión graciable y, por tanto, no computable a ningún efecto.

- A los 25 años, se abonará el equivalente a una mensualidad
- A los 40 años, el premio será equivalente a dos mensualidades

Adicionalmente, el personal que cumpla 35 años de servicio en el Alumbrado Público de Barcelona gozará de un día extra de vacaciones al año, y aquel que cumpla 40 años, de dos días de vacaciones al año.

Para el personal afecto al Anexo 6, el premio a los 25 años se corresponderá con el importe del Salario Base mensual según las tablas salariales vigentes.

Artículo 35. *Plus Transporte del Domicilio al Centro de Trabajo*

Se unifica el importe del plus transporte para la totalidad de los trabajadores, sin distinción de anexo.

La cuantía se fija será la dispuesta en las tablas salariales, abonados en 12 mensualidades.

La empresa conservará la facultad de verificar la necesidad y uso efectivo del transporte y cualquier cambio (en domicilio, lugar de trabajo o en los servicios públicos) dará lugar a revisión.

Artículo 36. *Plus Jefe/a de Equipo*

Se abonará un plus específico al personal afecto a los Anexos 6 y 7 que ejerza funciones de Jefe/a de Equipo, con cuantías diferenciadas según anexo. Los importes serán los establecidos en las tablas salariales, y se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 37. *Complemento por Rendimiento del Trabajo*

Se añadirán las cuantías establecidas en el Anexo IV, por persona al complemento Ad Personam, en sustitución del complemento por rendimiento del trabajo existente en la anterior empresa.

Artículo 38. *Revisión Salarial*

Este artículo será de aplicación para el personal afecto al Anexo 6.

En caso de que se aplicara un sistema de revisión salarial que se basara en la previsión del IPC, se respetaran las condiciones de origen del personal de este anexo relacionadas con este punto.

CAPÍTULO V
**Jubilación, Seguro de Vida, Vestuario Laboral, Nupcialidad,
Natalidad, Parejas de Hecho, Complemento Incapacidad Laboral,
Revisiones Médicas, Ayuda Asistencial, Elementos Protésicos y Carné de Conducir.**

Artículo 39. Jubilación

La empresa, a solicitud de los interesados mayores de 62 años, realizará un estudio individual para la posibilidad de prejubilación.

Artículo 40. Premio Jubilación

Aplicable únicamente al personal afecto al Anexo 6, se abonará un premio adicional en función de la edad:

- A los 63 años: dos mensualidades más antigüedad.
- A los 64 años: tres mensualidades más antigüedad.
- A los 65 años: cuatro mensualidades más antigüedad.

Artículo 41. Seguro de Vida

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones vigentes puedan corresponder a los familiares del/de la trabajador/a fallecido/a, la empresa ha contratado un seguro de grupo con una compañía de seguro de reconocida solvencia, que cubre indemnizaciones de las cuantías que se detallan a continuación:

- En caso de fallecimiento natural: 4.500,00€
- En caso de fallecimiento por accidente: 42.000,00€
- En caso de Invalidez Total por accidente: 42.000,00€

- Seguro de Vida personal afecto Anexo 6:

En caso de que se produjera la contingencia de muerte natural o accidente laboral, se abonaran las cantidades que se detallan a continuación:

- En caso de fallecimiento natural: 28.742,73€
- En caso de fallecimiento por accidente: 38.323,65€
- En caso de fallecimiento por accidente de circulación, invalidez permanente absoluta por accidente, invalidez permanente total por accidente, gran invalidez por accidente: 57.485,49€.

- Seguro de Vida personal afecto Anexo 7:

Si en consecuencia de accidente laboral se produjera alguna de las situaciones que a continuación se especifican, se abonarán las cantidades que se detallan a continuación:

- Gran Invalidez: 27.582,00€
- Incapacidad Permanente Absoluta: 27.582,00€
- Incapacidad Permanente Total: 26.277,00€
- Muerte por accidente de Trabajo: 26.277,00€

Artículo 42. Vestuario Laboral

La empresa facilitará a las personas trabajadoras ropa de trabajo adecuada, de verano y de invierno, siendo competencia de la dirección de la empresa la elección de las características de la misma.

Las fechas de entrega serán el mes de abril para la ropa de verano y el mes de octubre para la de invierno.

Toda la ropa de trabajo y EPI'S entregados a las personas trabajadoras serán de uso obligatorio, quedando prohibido el mal uso y la manipulación del vestuario laboral y los EPI's.

Al personal del servicio de Barcelona se le entregara el vestuario según estipulaciones del Ayuntamiento de Barcelona.

- Verano: 2 camisas o polos, 1 pantalón, cazadora reflectante, calzado.
- Invierno: 2 camisas o polos, 1 pantalón, parka para quien lo necesite, 1 polar de cremallera, 1 chaleco polar reflectante, botas de invierno o zapatos

A las personas trabajadoras de nueva incorporación, se les darán 2 camisas o polos y 2 pantalones en el momento de la incorporación.

Artículo 43. Premios de Nupcialidad y Natalidad o Adopción

Se concederá un premio de nupcialidad a quienes contraigan matrimonio en lo sucesivo. Dicho premio será para un solo matrimonio del productor.

Podrán percibirlo ambos cónyuges, en caso de que los/las dos sean empleados/as de la empresa. Se concederá un premio de natalidad o adopción por cada hijo/a. En caso de que ambos progenitores sean empleados/as de la Empresa, recibirán cada uno el 50% del importe.

Los importes de estos pluses serán los establecidos en las tablas salariales.

Artículo 44. *Parejas de Hecho*

A partir del 1 de enero de 1999 se reconocerán los mismos derechos que a los matrimonios, acreditando la constitución de la pareja de hecho conforme a la Ley 25/2010 del Código Civil de Cataluña.

Artículo 45. *Complemento Incapacidad Laboral*

Cuando un/a trabajador/a no pueda asistir al trabajo porque este enfermo/a, deberá comunicarlo al servicio al cual esté adscrito lo antes posible. El incumplimiento de esta obligación, de la cual solo se quedará eximido/a por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultara a la Dirección de la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

El parte de baja por Contingencia profesional o Contingencia común deberá solicitarse al médico desde el primer día de la baja, con independencia de la duración de la misma.

En caso de enfermedad, maternidad y accidente laboral del/de la trabajador/a, la empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar su sueldo bruto mensual.

La empresa podrá comprobar mediante la mutua de la empresa, o por los facultativos que designe, la justificación de la enfermedad y suspenderá el pago del complemento cuando la dolencia no se estime plenamente justificada, aunque este amparada por una baja del SPS.

La duración de la percepción de dicho complemento será de 12 meses consecutivos, prorrogables, en su caso, por otros 6 meses más, o sea que finalizará en el momento que se agoten los plazos de IT (Incapacidad Temporal) de la Seguridad Social.

En el caso de bajas interrumpidas por periodos intermedios de prestación de servicios, el complemento de enfermedad a cargo de la empresa se extinguirá cuando el número de días de Incapacidad temporal sea superior a 550 días en los cuatro años inmediatamente anteriores, aun cuando no se haya percibido el citado complemento. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de ampliar dichos límites en aquellos casos especiales que la naturaleza de la enfermedad lo aconseje.

- Complemento incapacidad laboral. Personal afecto al Anexo 6:

En caso de enfermedad o accidente laboral del trabajador, la empresa abonara un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar su sueldo mensual incrementado con la antigüedad y los pluses de actividad: plus conducción, plus nocturno, plus tarde, plus peligrosidad.

En el caso del plus nocturno y plus tarde en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, los trabajadores percibirán el 100% del plus nocturno y plus tarde a partir de los 16 días.

Artículo 46. *Revisiones Médicas*

La empresa, a través del servicio de prevención, efectuará una revisión médica anual a todo el personal de la empresa, siendo obligatoria para el personal operario.

Estos reconocimientos médicos periódicos se realizarán en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, estando sometidos a las prescripciones de la Ley de prevención de riesgos laborales. La empresa informará periódicamente sobre las revisiones realizadas en el servicio de prevención.

Se intentará que se realicen dichas revisiones a primera hora de la mañana y no se empezará a trabajar hasta pasada la revisión.

Para los trabajadores afectos por el Anexo 7 mayores de 45 años se realizará, de forma voluntaria, análisis del PSA.

Artículo 47. *Ayuda Asistencial*

Se abonará una ayuda mensual de importe establecido en las tablas salariales a las personas trabajadoras con hijo/a que presenten deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o mentales, previa acreditación médica. Cualquier otra ayuda se solicitará por escrito al departamento de personal.

Artículo 48. *Ayuda Escolar*

Dicho premio será de aplicación únicamente al personal afecto por el Anexo 6.

Se mantiene la ayuda escolar y preescolar por hijo, en edades de 0 a 18 años ambos incluidos, para los años de vigencia de este convenio.

El importe se estará a lo establecido en las tablas salariales.

Artículo 49. *Ayuda para Elementos Protésicos*

Se solicitará por escrito a la Dirección con copia a la representación de los trabajadores (delegados de prevención) la adquisición de elementos protésicos necesarios, con acompañamiento de un informe médico.

La ayuda no excederá del importe establecido en las tablas salariales por año natural.

Artículo 50. *Complemento por Rotura de Gafas*

Este complemento se abonará en caso de rotura de gafas graduadas (cristales o montura) a consecuencia de un accidente laboral, una sola vez al año:

- Para el personal afecto al Anexo 6, hasta el importe establecido en las tablas salariales.
- Para el personal afecto al Anexo 7, hasta el importe establecido en las tablas salariales.

El trabajador deberá comunicar el accidente y aportar la justificación (factura o comprobante).

Artículo 51. *Ayuda por Retirada del Carné de Conducir*

Se abonará un complemento mensual por retirada de carné de una cuantía mínima establecida en las tablas salariales y durante un periodo máximo de 12 meses a las personas trabajadoras que les sea retirado su carnet de conducir motivado por un accidente de circulación durante la jornada laboral y conduciendo para la empresa, ya sea con vehículo particular o de empresa.

Esta ayuda no se dará en caso de que el accidente sea causado por cualquier tipo de imprudencia grave del conductor, como por ejemplo conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier tipo de sustancia contemplada como ilegal en la legislación vigente. Es obligación expresa del trabajador comunicar a la empresa la retirada del carnet de conducir.

Para determinar la aceptación o no de la ayuda y de la cuantía correspondiente, será necesario solicitarlo por escrito a la dirección y a los delegados de prevención, o representación de los trabajadores que analizará los hechos y determinará su resolución.

Artículo 52. *Permiso Conducir Clase C*

Con previa solicitud y autorización de la Dirección, la empresa abonará el 100% del coste y la formación para la obtención del permiso de conducir clase C, realizando la formación fuera del horario laboral. Se abonará el 50% al momento de aceptación y el 50% restante tras obtener el permiso, previa presentación del justificante.

Artículo 53. Renovación del Carné de Conducir

Como norma general la empresa pagará el 50% de los gastos ocasionados por la renovación del carnet de conducir clases B y C al personal operario que ponga su carnet de conducir a disposición de la empresa y que conduzca vehículos industriales de la empresa. Con las excepciones indicadas para el personal afecto por los Anexos 6 y 7.

- Personal afecto por el Anexo 6:

La empresa abonará los gastos derivados de la renovación del carnet de conducir B y C de los trabajadores que haya puesto el mismo a la disposición de la empresa.

En el caso de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, ésta le buscará un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio y se garantizará durante dicho periodo las percepciones correspondientes a su categoría.

En el supuesto de que un conductor quedase incapacitado transitoria o definitivamente para la tarea de conducir un vehículo, debido a enfermedad o accidente, se le garantizará un puesto de trabajo lo más cercano posible a la escala de categorías del presente Convenio, y se le garantizarán las percepciones correspondientes a su categoría.

- Personal afecto por el Anexo 7:

La empresa se hará cargo de la renovación del carnet de conducir de los conductores de furgoneta.

Se establecerá una cantidad según tarifa de gestoría, y cada trabajador, realizará dicha renovación fuera de la jornada laboral, siéndole abonado previo justificante. Es obligación expresa de todos los trabajadores comunicar a la empresa la caducidad del carnet de conducir en el momento en que ésta se produzca.

CAPÍTULO VI Contratación, Formación, Promoción y Ascensos

Artículo 54. *Contratación Laboral.*

Se promoverá la contratación mediante diversas modalidades conforme a la legislación vigente y a las necesidades del mercado.

Artículo 55. *Subrogación en Mantenimiento.*

A la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento de alumbrado público, semáforos, u otros mantenimientos que la empresa UTE Enllumenat BCN 2, SA, realice en poblaciones de más de 50.000 habitantes, se acuerda que:

Los/Las trabajadores/as que presten servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento con las limitaciones y requisitos que a continuación se expondrán, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuvieran con la anterior. Para respetar aquellos acuerdos o condiciones más beneficiosas de las que establece el presente Convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima superior a un año.

El acuerdo de subrogación alcanzará exclusivamente al personal que se encuentre en algunas de las dos situaciones siguientes:

1. Trabajadores/as con contrato de obra o servicio determinado en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del mantenimiento que se subroga, siempre y cuando tengan en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a un año y hubiesen estado durante dicho periodo afectos de forma estable al objeto de la subcontrata.
2. Trabajadores/as fijos/as de plantilla que lleven en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a dos años afectos de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata.

La empresa cesante en el servicio preavisara documentalmente al personal afectado y a la representación legal de los trabajadores de la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal. Simultáneamente trasladara a la nueva empresa adjudicataria una relación de los/as trabajadores/as a los que alcance el derecho del presente artículo de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito; además, adjuntara sus contratos individuales, las nóminas de los últimos trece meses y los TC2 donde estén registrados/as en los últimos trece meses y cuanta documentación le sea requerida con el fin de verificar la aplicabilidad normativa del presente artículo.

Artículo 56. *Ascensos*

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa serán ofertadas a todo el personal de la categoría inferior al puesto a cubrir. El personal interesado en la vacante, sin perjuicio de superar las pruebas correspondientes, disfrutará durante el periodo que medie entre la convocatoria del concurso y su celebración de la ayuda necesaria por parte de la empresa para poder alcanzar el nivel de preparación que en cada caso corresponda. Dicha ayuda podrá consistir en sufragios económicos extraordinarios y adecuación de horarios.

Las personas trabajadoras que a los fines anteriores sean becados por la empresa, estarán obligados a completar la totalidad del curso para tener derecho a la prestación económica que en este artículo se regula.

Artículo 57. *Formación*

Se promoverán cursos internos de reciclaje y se prestará ayuda a la formación externa para los empleados que soliciten formación en áreas relacionadas con su actividad, asegurando la actualización profesional.

CAPÍTULO VII Aspectos Sindicales

Artículo 58. *Gastos de los Miembros de la Representación de los Trabajadores*

La empresa abonará los gastos de desplazamiento y comidas que soporten los representantes sindicales durante el ejercicio de sus funciones, previa presentación de los comprobantes correspondientes.

Artículo 59. *Tribunal Laboral de Cataluña*

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, suscrito por el Fomento de Trabajo y los sindicatos CCOO y UGT, para la solución de conflictos laborales.

Artículo 60. *Acumulación de Horas Sindicales*

Los delegados de personal y del comité de empresa podrán acumular las horas sindicales retribuidas, de forma individual o colectiva, según se establezca.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones Finales

Artículo 61. *Cláusula de No Discriminación*

Las partes se comprometen a promover la igualdad de oportunidades y a prohibir cualquier forma de discriminación por motivos de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical o razones de lengua, adoptando medidas de acción positiva para corregir posibles desigualdades.

Artículo 62. *Plan de Igualdad en la Empresa*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 63. *Comisión Mixta Interpretativa del Convenio*

Las discrepancias en la interpretación o aplicación de este Convenio serán resueltas por una comisión mixta compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de la representación de los trabajadores, que deberá pronunciarse en un plazo máximo de siete días. Si no se alcanza un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos interprofesionales establecidos.

Artículo 64. *Salud Laboral y Prevención de Riesgos*

Se aplicarán las disposiciones de la Ley 31/1995 y la normativa reglamentaria en materia de salud laboral y prevención de riesgos, adoptando las medidas técnicas necesarias para la seguridad de los trabajadores.

Artículo 65. *Estatuto de los Trabajadores*

Para todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente Convenio Colectivo y anexos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de aplicación vigente que le fuera de aplicación.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Acuerdo sobre el régimen disciplinario para la empresa UTE Enllumenat BCN 2.

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo*

El acuerdo sobre el régimen disciplinario para la empresa UTE Enllumenat BCN 2 ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal.

Artículo 2. *Principios Ordenadores*

El presente acuerdo sobre Código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/las trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el artículo siguiente.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Artículo 3. *Definición y Clasificación de Faltas*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan la vulneración o desconocimiento de los deberes de cualquier aspecto impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará en atención a su importancia, trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Se consideran Faltas Leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

11. Discutir con los/las compañeros/as, con los/las clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

12. La embriaguez o consumo de drogas.

13. Usar el teléfono móvil para uso particular no justificado e imprescindible durante la jornada laboral.

14. Fumar durante la jornada laboral en oficinas, dependencias municipales, locales cerrados, vehículos, etc.

15. No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni sus compañeros o terceras personas.

Se consideran Faltas Graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

6. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9. La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual o moral de los/as trabajadores/as que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en el trabajo.

13. No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el/la trabajador/a, los/las compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

14. La negativa a someterse a los reconocimientos médicos preceptivos de conformidad con lo que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 2 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

15. La falta de presentación de la baja médica en el término máximo de 24 horas siguientes a la fecha de expedición, a no ser que se acredite la imposibilidad material de no haberla realizado, como de los eventuales informes semanales de confirmación de la situación.

16. La no comunicación de retirada de carnet de conducir o caducidad del mismo.

Se consideran Faltas Muy Graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/las compañeros/as de trabajo, se pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción

11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 4. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

Artículo 5. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezara a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Personal Técnico	Categ.	Salario Base	P.Convenio X14	Trienios X14	Plus Tranp. Personal	P.Conduc. X12	Plus Tarde X12	Plus Noche X12	Plus Tarde Sust.IT-AT	Plus Extra X2	Bruto Anual
Ingeniero/a Director/a	G.1	3.954,62	9,66	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	1.363,04	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	3.964,28	56.363,68
Técnico/a - División	G.2	3.709,53	9,03	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	1.279,85	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	3.718,56	52.923,60
Jefe/a Zona / Sección	G.1	3.462,17	8,43	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	1.195,90	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	3.470,60	49.452,16
Jefe/a Delegación A	G.3	3.214,90	7,85	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	1.111,98	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	3.222,75	45.982,26
Jefe/a Delegación B	G.3	2.967,60	7,24	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	1.028,05	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.974,84	42.511,52
Jefe/a Delegación C	G.3	2.720,31	6,62	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	944,12	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.726,93	39.040,78
Adjunto/a Delegado/a	G.3	2.475,38	6,05	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	861,00	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.481,43	35.603,78
Encargado/a Nivel A	G.3	2.225,71	5,43	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	776,26	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.231,14	32.099,72
Encargado/a Nivel B	G.3	2.080,77	5,43	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	727,19	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.086,20	30.070,56
Encargado/a Servicio	G.3	2.080,77	4,58	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	726,91	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.085,35	30.058,66
Técnico/a Seg. y Salud	G.3	2.080,77	4,22	23,48	71,98	B=78,13€ C=201€	285,60	726,91	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.084,99	30.053,62

Personal Administración	Categ.	Salario Base	P.Convenio X14	Trienios X 14	Plus Tranp. Personal	Plus Conduc. X12	Plus Tarde X12	Plus Noche X12	P.Tarde Sust.IT-AT	P. Extra X2	Bruto Anual
Dir. Admon y Finanzas	G.2	3.709,53	9,03	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	1.279,85	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	3.718,56	52.923,60
Jefe/a Admin A	G.3	2.967,60	7,24	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	1.028,05	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.974,84	42511,52
Jefe/a Admin B	G.3	2.473,01	6,03	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	860,19	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.479,04	35.570,32
Jefe/a Departamento	G.3	2.080,77	4,82	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	726,99	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.085,59	30.062,02
Oficial 1ª Especial	G.4	1.999,18	4,00	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,09	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	2.003,18	28.908,28
Oficial 1ª Admin	G.5	1.926,24	3,73	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	674,30	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	1.929,97	27.883,34
Oficial 2ª Admin	G.5	1.926,24	3,68	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	674,28	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	1.929,92	27.882,64
Oficial 3ª Admin	G.6	1.869,17	3,61	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	654,94	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	1.872,78	27.082,68
Auxiliar Administración	G.6	1.869,17	3,61	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	654,94	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	1.872,78	27.082,68
Auxiliar 1er año	G.6	1.869,17	2,67	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	654,62	Sust. 44,40 Día Trabajo15,58	1.871,84	27.069,52

Personal Operario	Categ.	Salario Base	P.Convenio X14	Trienios X 14	P. Tranp. Personal	P.Conduc. X12	P. Tarde X12	P. Noche X12	P.Tarde Sust.IT-AT	P. Extra X2	Bruto Anual
Jefe/A de Grupo	G.4	1.999,18	4,10	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,12	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	2.003,28	28.909,68
Oficial 1ª Especial	G.4	1.999,18	4,00	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,09	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	2.003,18	28.908,28
Oficial 1ª	G.5	1.926,24	3,73	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	674,30	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	1.929,97	27.883,34
Oficial 2ª	G.5	1.926,24	3,68	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	674,28	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	1.929,92	27.882,64
Oficial 3ª	G.6	1.869,17	3,61	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	654,94	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	1.872,78	27.082,68
Peón 1er año	G.7	1.848,17	2,73	23,48	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	647,53	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	1.850,90	26.776,36

VARIABLES

Personal Técnico	H. Normal	H. Ext 1 Lab y Fest	H. Ext 2 Noct	Compl. Noct	P. Esf. Físico Día	Toxic. y Peligrosidad	Plus Altura Esp	Guardia Noct. Navidad Fin Año	Guardia Dispon. Teléfono	Guardia Presencia Sab-Dom 7-19h	Guardia Presencia Sab-Dom 19-7h	Guardia Presencia Festivo 7-19h	Guardia Presencia Festivo 19-7h	Guardia Festivos Especiales
Ingeniero/a Director/a	32,32	56,56	64,64	9,70	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Téc./División	30,35	53,11	60,69	9,10	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/a Zona / Sección	28,36	49,62	56,71	8,51	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/a Delegación A	26,37	46,14	52,73	7,91	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/a Delegación B	24,38	42,66	48,75	7,31	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/a Delegación C	22,39	39,18	44,77	6,72	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Adjunto/a delegado/a	20,42	35,73	40,83	6,12	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Encargado/a Nivel A	18,41	32,21	36,81	5,52	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Encargado/a Nivel B	17,24	30,17	34,48	5,17	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Encargado/a Servicio	17,24	30,16	34,47	5,17	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Técnico/a Seg. y Salud	17,23	30,16	34,47	5,17	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68

Personal Administración	H. Normal	H. Ext 1 Lab y Fest	H. Ext 2 Noct	Compl. Noct	P. Esf. Físico Día	Toxic. y Peligrosidad	Plus Altura Esp	Guardia Noct. Navidad Fin Año	Guardia Dispon. Teléfono	Guardia Presencia Sab-Dom 7-19h	Guardia Presencia Sab-Dom 19-7h	Guardia Presencia Festivo 7-19h	Guardia Presencia Festivo 19-7h	Guardia Festivos Especiales
Dir. Admon y Finanzas	30,35	53,11	60,69	9,10	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/a Admin A	24,38	42,66	48,75	7,31	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/a Admin B	20,40	35,69	40,79	6,12	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/A Departamento	17,24	30,17	34,47	5,17	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 1ª Especial	16,58	29,01	33,15	4,97	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 1ª Admin	15,99	27,98	31,98	4,80	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 2ª Admin	15,99	27,98	31,98	4,80	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 3ª Admin	15,53	27,18	31,06	4,66	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Auxiliar Administración	15,53	27,18	31,06	4,66	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Auxiliar 1er año	15,52	27,16	31,04	4,66	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68

Personal Operario	H. Normal	H. Ext 1 Lab y Fest	H. Ext 2 Noct	Compl. Noct	P Esf. Físico Día	Toxic. y Peligrosidad	Plus Altura Esp	Guardia Noct. Navidad Fin Año	Guardia Dispon. Teléfono	Guardia Presencia Sab-Dom 07-19h	Guardia Presencia Sab-Dom 19-7h	Guardia Presencia Festivo 7-19h	Guardia Presencia Festivo 19-7h	Guardia Festivos Especiales
Jefe/a de Grupo	16,58	29,01	33,15	4,97	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 1ª Especial	16,58	29,01	33,15	4,97	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 1ª	15,99	27,98	31,98	4,80	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 2ª	15,99	27,98	31,98	4,80	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 3ª	15,53	27,18	31,06	4,66	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Peón 1er año	15,35	26,87	30,71	4,61	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68

ANTIGÜEDADES POR TRIENIO

Años		Importe
1	3	23,48
2	6	46,96
3	9	70,44
4	12	93,92
5	15	117,40
6	18	140,88
7	21	164,36
8	24	187,84
9	27	211,32
10	30	234,80
11	33	258,28
12	36	281,76
13	39	305,24
14	42	328,72

PREMIOS

Concepto	Importe
Vacaciones	23 Días Lab. + 1 Libre disposición
Ayuda Elem. Protésicos	Máximo 201€ por año natural
Compl. Rotura Gafas	Máximo 210€
Ayuda Retirada Carné	150,75€ /Mes Máximo 12 Meses
Gastos Renov. Carné Conducir	Importe Factura renovación
Premio Nupcias	935,69€ (S/acuerdo octubre/2020)
Premio Natalidad	370,50€ por cada hijo (S/acuerdo octubre/2020)
Ayuda Asistencial	276,38€ /mes (descendientes con Discapacidad)
Vinculación 25 años	1 mensualidad según tablas
Vinculación 40 años	2 mensualidades + 2 días vacaciones
Vinculación 35 años	1 día extra de vacaciones
Kilometraje	0,27€/Km
Gastos	S/comprobante

ANEXO 6

Personal Técnico Administración Operarios	Categ.	Salario Base	Ad Personam X14	Antig. Trienios	Plus Transporte X12	Plus Conducción X 12	Plus Tarde X12	Plus Noche X12	P. Tarde Sust. IT-AT	Plus Jefe Equipo (Mensualidad)	P. Extra X2	Bruto Anual
Encargado Nivel A	G.3	2.225,71	991,58	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	3.217,29	45.905,80
Jefe/A Departamento	G.3	2.080,77	723,58	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.804,35	40.124,66
Oficial 1ª Admin	G.5	1.926,24	659,76	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.586,00	37.067,76
Oficial 2ª Admin	G.5	1.926,24	464,18	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.390,42	34.329,64
Auxiliar Administración	G.6	1.869,17	239,25	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.108,42	30.381,64
Jefe/A Grupo	G.4	1.999,18	648,32	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.647,50	37.928,76
Oficial 1ª	G.5	1.926,24	659,76	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.586,00	37.067,76
Oficial 2ª	G.5	1.926,24	464,18	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.390,42	34.329,64
Oficial 3ª	G.5	1.869,17	235,29	27,98	71,98	B= 78,13 C= 201	285,60	699,55	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	120,43	2.104,46	30.326,20

VARIABLES

Personal Técnico Administración Operarios	H. Normal	H. Extra 1 Lab y Fest	H. Extra 2 Noct	Plus Nocturno	P. Esf. Físico Día	Toxic. y Peligr. Día	Plus Altura Esp Día	Guardia Noct. Navidad Fin Año Hora	Guardia Dispon. Teléfono	Guardia Presencia Sab-Dom 7-19h	Guardia Presencia Sab-Dom 19-7h	Guardia Presencia Festivo 7-19h	Guardia Presencia Festivo 19-7h	Guardia Festivos Espec
Encargado Nivel A	26,81	46,92	53,63	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Jefe/a Departamento	23,44	41,02	46,87	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Oficial 1ª Admin	21,65	37,89	43,30	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Oficial 2ª Admin	20,05	35,09	40,10	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Auxiliar Administración	17,75	31,06	35,49	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Jefe/a Grupo	22,15	38,77	44,31	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Oficial 1ª	21,65	37,89	43,30	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Oficial 2ª	20,05	35,09	40,10	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31
Oficial 3ª	17,71	31,00	35,43	5,06	4,73	5,90	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	55,31

ANTIGÜEDADES POR TRIENIO

Años		Importe
1	3	27,98
2	6	55,96
3	9	83,94
4	12	111,92
5	15	139,90
6	18	167,88
7	21	195,86
8	24	223,84
9	27	251,82
10	30	279,80
11	33	307,78
12	36	335,76
13	39	363,74
14	42	391,72
15	45	419,70
16	48	447,68

PREMIOS

Concepto	Importe
Ayuda Elem. Protésicos	Máximo 201€ por año natural
Compl. Rotura Gafas	Máximo 210€
Ayuda Retirada Carné	150,75€ /mes máximo 12 meses
Gastos Renov. Carné Conducir	Importe Factura Renovación – Carné B O C
Premio Nupcias	935,69€ (S/acuerdo octubre/2020)
Premio Natalidad	370,50€ por cada hijo (S/acuerdo octubre/2020)
Ayuda Asistencial	276,38€ /mes (descendientes con Discapacidad)
Vinculación 25 Años	1 mensualidad según tablas
Vinculación 40 Años	2 mensualidades + 2 días vacaciones
Vinculación 35 Años	1 día extra de vacaciones
Revisiones Médicas	Más 45 años voluntariamente análisis PSA

ANEXO 7

Personal Operarios	Categ.	Salario Base	Ad Personam X14	Antig. Cuatrienios	Plus Transp X12	Plus Conducc. X12	Plus Tarde X12	Plus Noche X12	P. Tarde Sust. roca	Plus Jefe Equipo (Mens.)	Plus Rendimiento	P. Extra X2	Bruto Anual
Encargad/a Nivel B	G.3	2.080,77		59,90	71,98	B=78,13 C=201	285,60	726,32	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	135,01	El importe consolidado se sumará al Ad Personam	2.080,77	29.994,54
Encargado/a Servicio	G.3	2.080,77		59,90	71,98	B=78,13 C=201	285,60	726,32	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	135,01	El importe consolidado se sumará al Ad Personam	2.080,77	29.994,54
Jefe/a Grupo	G.4	1.999,18		59,90	71,98	B=78,13 C=201	285,60	698,66	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	135,01	El importe consolidado se sumará al Ad Personam	1.999,18	28.852,28
Oficial 1ª	G.5	1.926,24	766,61	59,90	71,98	B=78,13 C=201	285,60	933,82	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	135,01	El importe consolidado se sumará al Ad Personam	2.692,85	38.563,66
Oficial 2ª	G.5	1.926,24	733,72	59,90	71,98	B=78,13 C=201	285,60	922,67	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	135,01	El importe consolidado se sumará al Ad Personam	2.659,96	38.103,20
Oficial 3ª	G.6	1.869,17	737,81	59,90	71,98	B=78,13 C=201	285,60	904,71	Sust. 44,40 Día Trabajo 15,58	135,01	El importe consolidado se sumará al Ad Personam	2.606,98	37.361,48

VARIABLES

Personal Operario	H. Normal	H. Extra 1 Lab y Fest	H. Extra 2 Noct	Plus Nocturno	P. Esf. Físico Día	Toxic. y Peligr. Día	Plus Altura Esp Día	Guardia Noct. Navidad Fin Año Hora	Guardia Dispon. Teléfono	Guardia Presencia Sab-Dom 7-19h	Guardia Presencia Sab-Dom 19-7h	Guardia Presencia Festivo 7-19h	Guardia Presencia Festivo 19-7h	Guardia Festivos Espec
Encargado/a Nivel B	17,44	30,52	34,88	5,23	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Encargado/a Servicio	17,44	30,52	34,88	5,23	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Jefe/a Grupo	16,77	29,36	33,55	5,03	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 1ª	22,42	39,24	44,84	6,73	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 2ª	22,15	38,77	44,31	6,65	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68
Oficial 3ª	21,72	38,01	43,44	6,52	4,73	4,73	21,30	46,07	1,55	514,14	604,72	259,19	302,34	25,68

ANTIGÜEDADES POR CUATRIENIO

Años		Importe
1	4	59,90
2	8	119,80
3	12	179,70
4	16	239,60
5	20	299,50
6	24	359,40
7	28	419,30
8	32	479,20
9	36	539,10
10	40	599,00
11	44	658,90
12	48	718,80
13	52	778,70
14	56	838,60

PREMIOS

Concepto	Importe
Ayuda Elem. Protésicos	Máximo 201€ por año natural
Compl. Rotura Gafas	Máximo 210€
Ayuda Retirada Carné	150,75€ /mes máximo 12 Meses
Gastos Renov. Carné Conducir	Importe factura renovación – Carné B o C
Premio Nupcias	935,69€ (S/acuerdo octubre/2020)
Premio Natalidad	370,50€ por cada hijo (S/acuerdo octubre/2020)
Ayuda Asistencial	276,38€/mes (Descendientes con Discapacidad)
Vinculación 25 Años	1 mensualidad según tablas
Vinculación 40 Años	2 mensualidades + 2 días vacaciones
Vinculación 35 Años	1 día extra de vacaciones
Revisiones Médicas	Más 45 años voluntariamente análisis PSA

Barcelona, 29 de setembre 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada