

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 4 de juliol de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ATLL Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08101472012016)

Vist el text de l'Acord del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ATLL Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de maig de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ATLL Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08101472012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

CATALÀ.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ATLL CONCESSIONÀRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, SA, PER ALS ANYS 2016-2018.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit personal.

Aquest conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídica laboral ordinària, presta o presti serveis en l'empresa ATLL Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA (en endavant també ATLL).

Article 2. Àmbit funcional.

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació a tots els treballadors d'ATLL Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA.

Article 3. Àmbit territorial.

L'àmbit territorial del present Conveni és el de la província de Barcelona.

Article 4. Àmbit temporal.

Aquest Conveni tindrà vigència l'endemà de la seva publicació en el DOGC i fins el 31 de desembre del 2018, amb efectes econòmics retroactius a 1 de gener de 2016.

Article 5. Pròrroga i denúncia.

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en temps i forma amb un termini de preavís de tres mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escript de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de la negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Durant la negociació del nou Conveni es mantindrà la vigència del Conveni denunciat amb un màxim de 3 anys a comptar des de la data de la denuncia.

Article 6. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjunta. En cas que l'Autoritat Laboral, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les seves clàusules o articles, o que fos anul·lat total o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, s'aplicarà la normativa convencional anterior respecte als preceptes anul·lats.

Article 7. Clàusula de garantia i procediment per a la inaplicació del Conveni.

Les parts del Conveni es comprometen formalment a no sol·licitar ni adherir-se a cap altre Conveni, qualsevol que sigui el seu àmbit d'aplicació, durant tota la vigència del que ara es subscriu.

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència de l'empresa, l'esmentada modificació no afectarà al que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu, que tindrà la consideració de norma mínima.

Per a la inaplicació de les condicions estableties al present Conveni, s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària prevista a l'article 9 del present Conveni. La Comissió Paritària s'haurà de pronunciar en un termini màxim de 7 dies a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués assolit un acord, l'assumpte serà sotmès al arbitratge vinculant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Compensació, absorció i garanties personals.

En matèria de compensació i absorció serà d'aplicació allò que disposin les normes legals d'aplicació al cas concret, sense perjudici del que s'estableixi amb caràcter específic en el present Conveni.

Les condicions i retribucions que s'estableixen en aquest Conveni amb caràcter mínim compensaran i absorbiran qualsevol altres existents en el moment de la seva entrada en vigor o que s'estableixin en el futur, independentment de la seva naturalesa o origen.

Es respectaran les percepcions econòmiques particulars que en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels Organismes administratius o contenciosos en la matèria.

Article 9. Comissió Paritària.

Es constituirà, d'acord amb l'apartat 3.e) de l'article 85 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors una Comissió Paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del Conveni, que estarà formada per representants de l'Empresa i representants dels treballadors en la mateixa proporció. Els membres de la comissió paritària que representin als treballadors seran designats pel comitè d'empresa.

Aquesta Comissió estarà facultada per a interpretar els termes del Conveni sempre que sigui necessari per a la seva correcta aplicació d'acord amb els criteris establerts per a la interpretació de les normes jurídiques. Així mateix, la Comissió exercirà les funcions següents:

- Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar.
- Estudiar les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva de grups i categories professionals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- c) Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.
- d) Determinació dels supòsits d'aplicació de l'article 52 del present Conveni.
- e) Fixació de les desviacions de l'IPC interanual per a cada exercici, si escau.
- f) Totes les altres qüestions que li siguin encomanades per aquest Conveni.

Els acords de la Comissió tindran plena eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni i s'adoptaran per unanimitat i es faran públics en tots els centres de treball. Els acords es traslladaran així mateix a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Les discrepàncies sorgides en el si de la Comissió Paritària podran ser sotmeses per qualsevol de les parts als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Els membres de la Comissió disposaran del temps suficient per a l'exercici de les funcions que li encomana aquest article.

Article 10. Comitè d'empresa.

El Comitè d'empresa té atribuïdes com a funcions bàsiques les recollides en la legislació general, i més concretament les definides en l'Estatut dels treballadors, així com aquelles que expressament li siguin atribuïdes en l'articulat del present Conveni.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 11. Organització del treball.

L'organització del treball és facultat de l'Empresa i la seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments dels diferents Departaments o Serveis, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència i informació reconeguts als treballadors en els articles 40, 41, així com l'article 64 i aquells relacionats amb el mateix, de l'Estatut dels Treballadors i demés normativa vigent, en relació amb els seus representants legals.

En relació amb l'organització del treball, els representants legals dels treballadors tindran els drets i obligacions següents:

- a) Estudiar les condicions de treball en els diferents centres i serveis.
- b) Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.
- c) Traslladar a la Comissió Paritària els suggeriments que en aquest sentit li siguin comunicats pels seus representants.

Article 12. Treballs de superior o inferior lloc de treball (grup professional).

Quan les necessitats del servei ho exigeixin l'empresa podrà encomanar als treballadors l'exercici de funcions corresponents a llocs de treball (Grup professional) superiors o inferiors a la que tinguin en cada cas. Aquestes decisions tindran les limitacions i produiran els efectes previstos en l'Estatut dels Treballadors sempre que concorrin les circumstàncies i requisits que es fixen en el mateix.

En tot cas, la realització de treballs de lloc de treball (Grup Professional) superior donarà lloc al dret del treballador a percebre la diferència entre la retribució del seu lloc de treball i la que pertocaria per la funció que efectivament desenvolupi.

En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior lloc de treball (Grup Professional), aquesta situació no podrà perllongar-se més enllà del temps imprescindible per a subsanar o reparar la situació especial que la va motivar.

La designació d'un treballador per a prestar el seus serveis en règim de tornicitat, sigui oberta o tancada, tal i com es defineix en aquest Conveni no tindrà per si mateixa la consideració de desenvolupament de treballs de superior o inferior lloc de treball (Grup Professional), sense perjudici de l'aplicació de les normes establertes per al treball en règim de torns.

Article 13. Classificació professional.

13.1 La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents Grups Professionals als que poden ser assignats els treballadors, d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

13.2 En matèria de classificació professional cal atenir-se al que es disposa l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, i allò pactat en aquest Conveni.

13.3 En virtut de la tasca a realitzar i de la idoneïtat de la persona, quan no es cregui necessària l'exigència de titulació, el contracte ha de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb el coneixement i experiència necessaris en relació a les funcions a desenvolupar.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiència exigits per al seu ingrés:

GRUP 1.

A1: Titulats de Grau Superior amb comandament.

A2: Titulats de Grau Superior sense comandament i de Grau Mig amb comandament.

B1: Titulats de Grau Mig i assimilats a grau mig amb comandament.

B2: Assimilats a Grau Mig.

GRUP 2. Personal Administratiu.

A títol enunciatiu, a continuació s'esmenten els següents llocs de treball:

C1: TÈCNIC ADMINISTRATIU, SECRETARI TÈCNIC DE DIRECCIÓ: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que a més de les tasques desenvolupades per l'Auxiliar Tècnic Administratiu, desenvolupa treballs administratius amb plena responsabilitat, com redactar escrits i documents que requereixin coneixements tècnics o jurídics, organitzar i gestionar arxius, tramitar documentació de l'Empresa davant dels Organismes Oficials, etc. Ha de posseir coneixements profunds de les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats, podent haver de controlar i administrar el funcionament de diversos ordinadors interconnectats així com del seu programari. Pot tenir al seu càrrec un conjunt d'administratius, als quals haurà d'organitzar i supervisar les feines.

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell D de la Junta Permanent de Català.

També s'inclouen persones amb un alt grau d'especialització i responsabilitat en determinades matèries específiques. En aquestes especialitats s'inclouen secretaris amb domini de diversos idiomes estrangers, comptables, arxivistes, assistència a gerència, Consell d'administració i altres figures i/o òrgans de representació.

C2: SECRETARI DE DIRECCIÓ: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que desenvolupa tasques de secretariat a nivell de Direcció, així com treballs administratius de caràcter específic de diverses especialitats del seu àmbit. Ha de posseir coneixements profunds de les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats.

Se li exigiran coneixements específics en:

- Tècniques de recolzament al directiu.
- Tècniques de comunicació.
- Disseny i funcionament d'arxiu.
- Protocol, organització d'esdeveniments (reunions, actes d'empresa, visites, etc.).
- Comunicació escrita.
- Ofimàtica a nivell avançat.

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C2: AUXILIAR TÈCNIC ADMINISTRATIU: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que desenvolupa treballs administratius de diverses especialitats (comptabilitat, contractació, administració de personal, etc.). Ha de posseir coneixements profunds de les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Se li exigiran coneixements de:

- Nocións de Comptabilitat general i pública.
- Nocións sobre el sistema fiscal.
- Organització de l'Estat, de l'Administració i tècniques de simplificació del treball administratiu.
- Nocións de Dret Administratiu i Laboral.
- Manaments, valoracions i assegurances.
- Informàtica a nivell d'usuari.

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C3: OFICIAL DE 1^a ADMINISTRATIU: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que desenvolupa treballs administratius d'una especialitat. Ha de posseir coneixements profunds de les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats.

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

D1: OFICIAL DE 2^a ADMINISTRATIU: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que tenint els coneixements d'auxiliar administratiu realitza, amb iniciativa, responsabilitat restringida i subordinada, treballs de caràcter secundari que només demanen coneixements generals de la tasca administrativa. Ha de posseir coneixements a nivell d'usuari de les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa, incloent la utilització habitual de sistemes informàtics integrats.

Se li requerirà la titulació que acrediti que posseeix coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

El nivell vindrà definit entre altres per: escriure al dictat en taquigrafia cent (100) paraules per minut, traduint-les directament i correctament a màquina en sis (6) minuts. Realitza igualment amb tota correcció treballs de mecanografia emprant un tractament de textos i donant al dictat 300 pulsacions per minut i 250 en còpia.

D2: OFICIAL DE 3^a ADMINISTRATIU: Es el treballador que amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà realitza tasques administratives de caràcter general, com són mecanografia d'escrits, correspondència, arxiu i classificació de fitxers i documents, inscripció d'anotacions en llibres i registres, atenció de trucades i visites a nivell de recepció. Ha de posseir coneixements a nivell d'usuari de les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

Caldrà que prengui al dictat 30 paraules per minut, traduint-les directament i correctament a màquina en sis minuts, realitzant amb tota correcció treballs de mecanografia amb tractament de textos, escriure al dictat 210 pulsacions per minut o 200 en tasca de còpia.

D3: AUXILIAR ADMINISTRATIU: Es el treballador que realitza tasques administratives de nivell elemental (recepció, atenció de trucades, encàrrecs, etc.). Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

GRUP 3. INFORMÀTICS, DELINEANTS I PERSONAL DE SUPORT.

A títol enunciatiu, a continuació s'esmenten els següents llocs de treball:

C1: PROJECTISTA: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que, dins d'una especialitat, projecta idees personalment, segons les dades i/o condicions tècniques exigides per l'empresa o per la naturalesa de les obres. Ha d'estar capacitat per dirigir muntatges, aixecar plànols topogràfics dels emplaçaments de les obres i replantejar-les, aplicant al seu treball tècniques informàtiques (CAD o similar).

A més dels coneixements exigits a un delineant de 1^a, caldrà que posseeixi els següents:

- a) Aritmètica, àlgebra, geometria, trigonometria a nivell de Batxillerat.
- b) Dibuix de perspectives i cartogràfic.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- c) Nocións de legislació relatives a la construcció i obres públiques.
- d) Utilització habitual de les eines ofimàtiques de l'Empresa.
- e) Coneixements bàsics de topografia a nivell teòric i pràctic.
- d) Coneixements de Sistemes Gràfics de Gestió.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C1. TÈCNIC, INFORMÀTIC, D'AUTOMATITZACIÓ O DE CONTROL: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà amb capacitat per a especificar i dissenyar instal·lacions d'automatització o de control dins dels estàndards d'ATLL. Així mateix ha de dirigir, supervisar, modificar i mantenir instal·lacions d'automatització amb PLC'S o mitjançant el sistema SCADA. També han de poder interpretar, mantenir i modificar els programes respectius dels PLC's i del sistema SCADA.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C2. DELINEANT DE 1a: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que, sota les ordres d'un superior, realitza el desenvolupament gràfic de projectes de qualsevol classe, realitza i interpreta plànols i treballs anàlegs, aplicant tècniques d'ordinador (CAD o similar). Ha d'utilitzar les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa. Haurà de organitzar i custodiar arxius de documentació tècnica.

Se li requerirà coneixements de català parlat i escrit equivalents al nivell C de la Junta Permanent de Català.

C3. AUXILIAR, TÈCNIC INFORMÀTIC, D'AUTOMATITZACIÓ O DE CONTROL: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que sota, les ordres d'un superior ha de realitzar les tasques de modificació de programes dels PLC'S o de configuració del sistema SCADA, fent la detecció d'avaries i la reposició d'equips i instal·lacions. Realitza el manteniment i actualització de la informació continguda en els sistemes automatitzats de l'Empresa, tant de plànols i altres documents tècnics com de programes dels PLC'S o del sistema SCADA, aplicant tècniques d'ordinador (CAD o similar).

C3. MAGATZEMER: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que, sota les ordres d'un superior, realitza les funcions de gestió, control, lliurament, supervisió i recepció de mercaderies dels magatzems de l'empresa. Ha d'utilitzar les eines ofimàtiques habituals de l'Empresa. Haurà d'organitzar i custodiar els arxius de documentació relativa als magatzems i fer complir les normes i procediments del sistema de gestió de la qualitat.

D1. DELINEANT DE 2a: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que pot realitzar plànols de conjunt, calcar, fer croquis i fer amidaments o de detall precisats i acotats, així com treballs de passar a net croquis de peces aïllades o elements senzills, podent emprar tècniques d'ordinador (CAD o similar). Ha d'utilitzar les eines ofimàtiques habituals de l'empresa.

D1. OFICIAL DE MAGATZEM, LOGÍSTICA: Es el treballador amb titulació o coneixements a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que realitza tasques de gestió i control dels aprovisionaments i magatzem, sota la dependència i supervisió del magatzemer o altre superior jeràrquic. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

D3. AUXILIAR DE MAGATZEM, LOGÍSTICA. Es el treballador que realitza tasques de nivell elemental en l'àmbit dels aprovisionaments i magatzems de l'empresa (recepció de mercaderies, ordre i neteja, encàrrecs, enviaments, etc.). Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

GRUP 4. LABORATORI.

A títol enunciatiu, a continuació s'esmenten els següents llocs de treball:

C1. ANALISTA INSTRUMENTISTA DE 1^a: Treballador que amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà posseeix els coneixements tècnics suficients i els aplica a la realització de tots els assaigs de les diverses especialitats. Està capacitat per discernir i executar totes les tècniques i procediments analítics amb ple coneixement dels aparells i instruments necessaris per al desenvolupament dels ànals de la presa de mostres fins la interpretació dels resultats.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

C2. ANALISTA INSTRUMENTISTA DE 2^a: Treballador amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà que a més dels coneixements de l'Analista de 1^a, posseeix els suficients per realitzar amb plena capacitació tot tipus d'assaigs analítics que es fan servir al laboratori, amb domini d'aparells i instruments necessaris per desenvolupar les anàlisis des de la presa de mostres fins a la presentació dels resultats.

C3. ANALISTA DE 1^a: Treballador amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà, que a més de les tasques pròpies de l'auxiliar de laboratori, prepara tot tipus de reactius necessaris per a les anàlisis. Així mateix ha de poder controlar les característiques organolèptiques del riu, així com els punts d'abocaments coneguts, prenent mostres i podent realitzar els anàlisis bàsics d'aquestes mostres. També realitzarà els estudis recompte habituals dels controls mitjançant indicadors biòticos. Per la realització d'aquestes tasques l'Empresa facilitarà els mitjans materials necessaris per a efectuar periòdicament recorreguts fluvials o en l'entorn de la llera.

D1. AUXILIAR DE LABORATORI: Treballador que, amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà i coneixements suficients, realitza amb plena satisfacció tot tipus d'assaigs elementals des de la presa i conservació de mostres fins l'obtenció de resultats.

Es dedica a tota mena d'ajuts a la resta de l'equip de laboratori.

GRUP 5. PERSONAL DE PRODUCCIÓ, MANTENIMENT, DISTRIBUCIÓ, PLANTES, OBRES, TALLERS, ACTUACIONS EN LES INSTAL·LACIONS I D'EXPLOTACIÓ EN GENERAL.

A títol enunciatiu, a continuació s'esmenten els següents llocs de treball:

C1. ENCARREGAT GENERAL: És el treballador amb titulació de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que posseeix els coneixements generals d'encarregat d'obra, tallers, d'actuacions en les instal·lacions i, sota les ordres immediates del tècnic superior o mig, té personal a les seves ordres. Adopta les decisions oportunes i el manament i execució de les tasques. Posseeix coneixement suficient per realitzar les ordres rebudes dels seus superiors i és responsable del manteniment dels mitjans materials i de la disciplina del seu personal. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

C1. OPERADOR DE CENTRE DE CONTROL: Es el treballador amb titulació a nivell de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que serà el principal responsable del funcionament i actuacions de control a totes les instal·lacions al seu càrrec, coordinant a la vegada les actuacions de tot el seu equip, i controlant les activitats de la resta d'ATLL, o altres empreses o persones que intervinguin o interfereixin en l'àmbit controlat.

C2. TÈCNIC ESPECIALISTA: És el treballador amb titulació de Batxillerat o de Formació Professional de Grau Mitjà que seguint les directrius rebudes, està encarregat d'ordenar i controlar tot tipus d'actuacions a les instal·lacions. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

C3. ESPECIALISTA D'OFICI: És el treballador amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà que posseeix especialitat en algunes de les operacions o funcions del seu ofici que, per la seva complexitat requereixen una competència singular o complementària. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

C3. OFICIAL D'ETAP/ITAM: Es el treballador amb titulació a nivell de Formació Professional de Grau Mitjà que estarà a les ordres de l'operador d'ETAP, i serà el seu substitut en el que es refereix a control de les instal·lacions al seu càrrec no havent de prendre normalment iniciatives referent a les ordres d'actuació però sí essent el vehicle per a que l'operador les prengui quan es trobi absent del centre de control. S'encarregarà de la reparació d'avaries de ràpida subsanació. Efectuarà quantes funcions d'operació sobre els elements manuals de la planta li siguin encomanats. Participarà en les tasques destinades a mantenir la bona presència de les instal·lacions tenint comandament directe sobre l'auxiliar d'explotació.

D1. OFICIAL D'OFICI DE 1^a: És el treballador amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà que posseeix qualitats professionals i coneixements i experiència en el desenvolupament del seu ofici. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

D2. OFICIAL D'OFICI DE 2^a: És el treballador amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà que realitza els treballs específics del seu ofici. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

D2. AUXILIAR D'ETAP/ITAM: És el treballador amb titulació de Formació Professional de Grau Mitjà que estarà encarregat i serà el principal responsable dels treballs de neteja i de la bona presència de les instal·lacions, que estant a les ordres dels seus superiors, ajudarà quan aquests ho requereixin en qualsevol punt de les instal·lacions al seu càrrec. Pot tenir encomanades, així mateix, tasques generals de vigilància i recepció de persones i materials i de control d'accisos, així com la presa de mostres i realització d'anàltiques elementals.

D3. OFICIAL D'OFICI DE 3^a: És l'operari que, amb coneixements generals de l'ofici adquirits per aprenentatge ajudi als oficials de 1^a i de 2^a, realitzant treballs generals. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

E1. PEÓ ESPECIALITZAT: És aquell operari, que a més d'efectuar treballs de peó té capacitat necessària per realitzar aquelles funcions concretes i determinades que sense constituir pròpiament un ofici exigeixen certa pràctica, especialitat o atenció. Se li requerirà la capacitat per a desplaçar-se de forma habitual dins de l'àmbit d'actuació de l'empresa.

E2. PEÓ: És aquell operari que realitza, a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents: tasques manuals; operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals a aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics; tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples o, tasques d'ajut en màquines-vehicles.

CAPÍTOL III. ADSCRIPCIÓ I MOBILITAT DEL PERSONAL.

Article 14. Contractació temporal.

Quan les necessitats de funcionament de l'Empresa ho requereixin es procedirà a la contractació de personal en règim temporal d'acord amb les modalitats i exigències que preveu la legislació laboral aplicable en cada moment.

Article 15. Provisió de vacants, contractació i nou ingrés.

15.1 Normes de caràcter general.

1a) Les vacants de personal en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es proveiran de conformitat amb la prelació i els procediments següents:

- A) Reingrés d'excedents voluntaris.
- B) Torn de trasllat.
- C) Torn d'ascensos (promoció interna).
- D) Torn lliure (nou ingrés).

2a) La direcció de l'Empresa podrà exceptuar de l'aplicació d'aquesta prelació determinats llocs de treball per raó de les seves especials característiques de responsabilitat, comandament o titulació requerida. En aquests supòsits el procediment de provisió es limitarà al torn lliure d'acord amb les normes de selecció que siguin fixades per a cada cas.

3a) La promoció interna i el nou ingrés del personal s'efectuaran indistintament a criteri de l'Empresa per concurs de mèrits, proves específiques o sistemes que comprenguin ambdues modalitats. La Comissió Paritària podrà determinar excepcions degudament justificades en relació a algun requisit objectiu per a l'ocupació de determinats llocs de treball, en els processos de torn de trasllat, promoció interna i reclasificació professional.

4a) Exceptuant les previsions contingudes en el paràgraf 2n precedent, en tots els altres casos es preveurà la participació dels representants dels treballadors en els processos de selecció o avaluació.

15.2 Procediment de les convocatòries.

Llevat del que preveu la norma segona precedent, les vacants existents o que es produueixin en l'Empresa seran objecte de convocatòria pública interna en el si de l'Empresa. Aquesta convocatòria indicarà la denominació i funcions de la vacant a cobrir, els requisits a reunir pels aspirants, els mèrits de qualificació i, en el seu cas o per fases successives del procés, les proves a realitzar, la composició de l'òrgan qualificador i qualsevol altres previsions que garanteixin l'estricte compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

L'òrgan qualificador serà l'encarregat de vetllar pel desenvolupament correcte del procés de selecció i dotació de vacants. Li corresindrà, així mateix de resoldre totes les incidències que es poguessin produir en el decurs d'aquell procés. El Comitè d'empresa designarà un dels membres de l'òrgan qualificador, qui actuarà, com la resta d'integrants, a títol individual.

Les promocions i ascensos es produiran evitant qualsevol discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió, edat o qualsevol altra circumstància personal o social dels treballadors.

15.3 Desenvolupament de la provisió.

1. Els treballadors en excedència que hagin demanat el seu reingrés de conformitat amb les normes que regulen aquesta situació tindran preferència a l'hora d'ocupar les vacants convocades de llocs de treball del mateix Grup Professional. En cas de concorrència de sol·licituds per a reingrés en la mateixa vacant l'òrgan qualificador la resoldrà d'acord amb els criteris de més gran idoneïtat pel lloc de treball, antiguitat del treballador, i temps transcorregut en situació d'excedència.

2. La presentació i examen de les sol·licituds en torn de trasllat es realitzaran necessàriament abans de la convocatòria per al torn d'ascens.

El trasllat voluntari podrà concedir-se únicament al personal per a vacants del mateix Grup Professional i preferentment amb contracte indefinit.

Obtingut el trasllat, no podrà sol·licitar-se un de nou fins transcorregut dos anys de treball efectiu en el lloc ocupat. La mateixa limitació podrà establir-se per als treballadors en supòsits de mobilitat geogràfica previstos en aquest Conveni.

3. La promoció interna o torn d'ascens restarà oberta a tots els treballadors amb contracte indefinit, que acreditin reunir totes les condicions exigides per la vacant a cobrir així com una antiguitat mínima en el seu lloc de treball o Grup Professional de dos anys.

4. El personal en règim de torns que参与 en el procés de promoció interna, amb una permanència acreditada de deu anys continuats en el torn o bé de quinze discontínus, obtindrà un 10 % addicional a la puntuació resultant de les proves de la vacant a proveir.

5. Les vacants no cobertes pels sistemes de reingrés, torn de trasllat i torn d'ascens precedents seran proveïdes per personal de nou ingrés, considerant que tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

15.4 Període de prova.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar, en cas de que hi figuri expressament en el contracte, els terminis de prova següents:

- Treballadors adscrits al Grup A i B: 6 mesos.
- Treballadors adscrits al Grup C i D: 1 mes.
- Treballadors adscrits al Grup E: 2 setmanes.

Durant aquest termini el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixes en plantilla del mateix Grup Professional i durant aquest període poden rescindir la relació de treball qualsevol de les parts.

Quan l'empresa estimi que el treballador no ha superat el període de prova ha d'informar de la seva decisió als representants dels treballadors.

Els treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment hagin ocupat llocs de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal, se'l computa el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

Els treballadors que per disminució de la seva capacitació laboral siguin susceptibles de reocupació estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball. En els casos de trasllat o ascens per promoció interna s'està exempt del període de prova esmentat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

15.5 Criteris de valoració en els concursos de trasllat, promoció interna i nou ingrés.

En establir-se les convocatòries respectives es fixaran per l'Òrgan Qualificador els criteris de valoració a aplicar en cada cas. Com a mínim la convocatòria haurà de referir-se a:

- a) Circumstàncies personals.
- b) Mèrits acadèmics o professionals.
- c) Experiència professional.
- d) Valoració de les proves en el cas que s'estableixin.

Article 16. Mobilitat Funcional.

La mobilitat funcional dintre de l'Empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per l'exercici de la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador, i per l'adscripció al mateix Grup Professional.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al mateix Grup Professional, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin, i durant el temps estrictament necessari.

La mobilitat funcional dintre de l'Empresa s'ha de realitzar sense perjudici econòmic o professional del treballador afectat, informant-ho al comitè d'empresa.

No tindrà consideració de mobilitat funcional, per si mateixa, la designació d'un treballador per a prestar el seu servei en règim de tornicitat, sigui oberta o tancada, tal i com es defineix en aquest Conveni.

Article 17. Mobilitat Geogràfica.

17.1 Desplaçaments Provisionals.

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els treballadors poden ser desplaçats temporalment a un centre de treball de la empresa per tal de prestar els seus serveis, previ informe del comitè d'empresa, amb dret a l'abonament de les despeses de desplaçament i manutenció.

El treballador haurà de ser informat del desplaçament amb una antelació suficient a la data de la seva efectivitat que no podrà ser inferior a cinc dies laborables en el cas de desplaçaments superiors als tres mesos.

Els desplaçaments amb una durada superior a dotze mesos en un període de tres anys, es consideraran, a tots els efectes, trasllats definitius.

17.2 Trasllat definitiu.

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els treballadors poden ser traslladats definitivament a un altre centre de treball de la empresa per tal de prestar els seus serveis, previ informe del comitè d'empresa.

La decisió del trasllat haurà de notificar-se al treballador i als seus representants legals, segons els termes establerts en cada moment per la legislació vigent.

Notificada la decisió de trasllat, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat, amb la percepció de les compensacions a que es fa referència a l'apartat següent, o a la extinció del seu contracte, d'acord amb allò establert a l'Estatut dels Treballadors.

La mobilitat geogràfica dintre de l'Empresa s'ha de realitzar sense perjudici econòmic o professional del treballador afectat, i requerirà informe previ del Comitè d'Empresa.

17.3 Indemnitzacions per trasllats.

Pels trasllats definitius, amb o sense canvi de residència, el treballador tindrà dret a una compensació econòmica consistent en la percepció, de forma negociada, de les despeses derivades dels desplaçaments i la manutenció.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

La Comissió paritària podrà establir criteris objectius de càlcul de les despeses a abonar per aquests conceptes que siguin d'aplicació homogènia a tots els treballadors. L'aplicació específica d'aquests criteris correspondrà, en tot cas, a l'empresa.

S'exceptuen del dret d'indemnització els supòsits de trasllat en que aquest sigui imposat com a sanció per decisió de l'òrgan o autoritat competent.

El dret a les indemnitzacions previstes en aquest article prescriurà en complir-se el termini d'un any a comptar des de la data del naixement d'aquell dret.

CAPÍTOL IV. ORDENACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL.

Article 18. Jornada de treball.

18.1 La jornada laboral ordinària en tots els centres de treball es prestarà de dilluns a divendres i en règim de jornada partida, llevat del que es disposa en l'apartat següent. No obstant, per les especials característiques del servei que presta ATLL, resten exceptuats d'aquest règim el personal adscrit al règim de tornicitat, be sigui oberta o tancada, així com el personal adscrit al règim de guàrdies mentre estiguin en aqueixa situació.

18.2 Durant el període comprés entre el dia 16 de juny i el 15 de setembre ambdós inclosos, la jornada de treball es realitzarà de forma continuada. Per necessitats del servei podrà establir-se excepcions d'aquest règim per a llocs de treball determinats, amb fixació de les compensacions que pertoquin. Així mateix, el dit període estarà sotmès a les variacions que resultin de l'aprovació del calendari anual a què es fa referència en l'article següent.

18.3 Per les interrupcions de presència en el lloc de treball en l'inici, al final o en el decurs de la jornada que no oblideixin a circumstàncies ja previstes en aquest Conveni, els treballadors tindran dret a sol·licitar el gaudiment de permisos personals retribuïts a recuperar.

El gaudiment d'aquests permisos donarà lloc a l'obligació de recuperar el temps d'interrupció preferentment dins de la mateixa setmana i, en tot cas, dins del mateix mes. S'exceptua la pausa de 20 minuts en la jornada de treball, computable com a treball efectiu que podran gaudir els treballadors únicament durant el període de jornada continua indicat en l'apartat segon precedent.

Els treballadors només podran gaudir d'aquest permís un cop hagin esgotat el còmput d'hores d'assumptes propis a que fa referència l'apartat h) de l'article 23 d'aquest Conveni.

Article 19. Calendari.

19.1 El calendari laboral es fixarà per part de la Empresa, previ acord de la Comissió paritària abans del 15 de desembre de l'any anterior al de la seva aplicació, essent publicat als taulers d'anuncis de tots els centres de treball i/o a l'àrea corresponent de la intranet corporativa.

El calendari laboral comprendrà els dies de treball efectius, l'horari de treball en règim de jornada partida i/o continuada, els dies festius, els descansos setmanals i altres dies inhàbils, d'acord amb les necessitats del servei i la distribució anual d'hores efectives de treball.

19.2 S'estableixen per a tot el personal de l'empresa en règim ordinari de prestació de serveis, un total de 1650 hores efectives de treball anuals.

Article 20. Horari.

S'estableix com a horari general d'empresa d'obligat compliment per a tots els treballadors, a excepció del personal en règim de tornicitat, be sigui oberta o tancada, el següent:

Tots els centres de treball:

Dilluns a dijous:

Entrada matí: 8:00 a 9:15.

Sortida matí: 14:00.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Entrada tarda: 14:30 a 16:00.

Sortida tarda: 16:30 en davant.

Jornada efectiva diària: 8 hores.

Temps mínim absència per dinar: 30 minuts.

Divendres:

Entrada matí: 8:00 a 9:15.

Sortida matí: 13:30 en davant.

Jornada efectiva diària: 5 hores i 30 minuts.

S'estableix com a horari especial d'estiu per l'horari general d'empresa en el període comprés entre el 16 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos, d'acord amb allò que estableix l'article 18.2 precedent, el següent:

Tots els centres de treball.

Dilluns a divendres:

Entrada matí: 7:45 a 9:00.

Sortida matí: 14:45 endavant.

Jornada efectiva diària: 7 hores.

Durant aquest període d'horari especial d'estiu s'estableix una pausa per esmorzar de vint (20) minuts que computarà com a treball efectiu. Els treballadors podran ampliar la duració de la pausa fins a trenta (30) minuts, essent la diferència de temps al seu càrrec. En tot cas, la jornada efectiva de treball es computarà diàriament amb les normes de regulació i compliment que estableixi l'empresa.

Així mateix, el personal adscrit al règim de tornicitat, be sigui oberta o tancada, amb jornades de treball superiors a sis (6) hores, tindran dret a una pausa per àpat en les mateixes condicions detallades en el paràgraf precedent.

L'empresa podrà establir normes internes de regulació del gaudiment de la pausa per esmorzar adreçades a garantir la correcta prestació del servei públic o a l'acompliment de normes de caràcter general o singular prèvia consulta a la Comissió paritària.

L'empresa podrà establir que determinats llocs de treball, per les seves especials característiques i necessitats de prestació del servei (p.e.: treball en parelles, prevenció de riscos laborals, atenció al públic, etc.), no gaudeixin de les flexibilitats d'entrada i sortida detallades o bé aquestes tinguin un abast diferent. Anualment, l'empresa aprovarà el llistat i condicions dels llocs de treball afectats, prèvia consulta a la Comissió paritària.

S'estableix, pel personal en règim d'horari general d'empresa, el tancament horari amb còmput total mensual, que s'haurà de desenvolupar en els següents termes:

Àmbit d'aplicació: personal en règim d'horari general d'empresa.

- Tancament saldo efectiu mensual, d'acord amb el número d'hores teòriques segons el calendari aprovat anualment.
- Saldo diari mínim obligatori.

Jornada partida: 7,45 hores, de dilluns a dijous i 5:15 hores, els divendres.

Jornada continuada: 6,45 hores, de dilluns a divendres.

Temps màxim de reducció de jornada diària: 15 minuts.

En el cas de no recuperar el saldo negatiu acumulat amb el tancament mensual, aquest es detraurà dels assumptes propis disponibles. En cas de no disposar-se de saldo d'hores d'assumptes propis a descomptar, es podrà considerar una falta lleu, d'acord amb el que estableix l'article 34.2 del Conveni col·lectiu.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- Franja horària per recuperar:

Jornada partida:

De dilluns a dijous: a partir de les 16:30 hores.

Divendres: a partir de les 13:30 hores.

Jornada continuada:

De dilluns a divendres: a partir de les 14:45 hores.

Temps màxim de recuperació diària de saldo negatiu: 1 hora i 30 minuts.

Excepcionalment, l'empresa podrà autoritzar la recuperació de temps entre les 7:45 i les 8:00 hores (en jornada partida) prèvia petició formal de l'interessat i amb l'informe favorable del responsable jeràrquic i la conseqüent conformitat del Departament responsable de RRHH.

No es podrà acumular a permisos d'assumptes personals i/o hores a recuperar (article 18.3).

Article 21. Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes són de 22 dies laborables per cada any, comptat de l'1 de gener al 31 de desembre. Si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat dintre de cada any natural.

Es considera període normal de vacances el comprès des del 16 de juny i el 15 de setembre.

Els treballadors podran demanar la divisió de les vacances anuals, amb una antelació no inferior a 2 mesos de l'inici del seu període ordinari de gaudiment, que haurà d'ésser autoritzada per l'Empresa, en funció de les necessitats del servei. En aquest cas, la suma total dels períodes de gaudiment de vacances que resultin, no serà superior a 22 dies laborables per any natural.

El gaudiment de les vacances es podrà dur a terme fora del període normal esmentat amb un màxim de 10 dies laborables, i estarà subordinat a les necessitats del servei. Sempre que sigui a voluntat del treballador no suposarà increment dels dies de vacances establerts.

L'Empresa realitzarà la planificació anual de les vacances d'acord amb les sol·licituds presentades pels treballadors i amb la col·laboració dels seus representants. Les sol·licituds hauran de presentar-se abans del 31 de març de cada any i la decisió de l'empresa s'haurà de notificar als treballadors el 30 d'abril següent. En qualsevol cas, els treballadors tenen dret a conèixer les dates de gaudiment de les vacances amb una antelació mínima de dos mesos.

En el supòsit de que l'Empresa, per necessitats del servei i prèvia consulta als representants dels treballadors, obligués al gaudiment de les vacances fora del període normal establert en aquest article, el nombre de dies laborables de vacances s'ampliarà fins a 30.

En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, s'estarà a allò que disposa l'article 38.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 22. Permisos.

22.1 Permisos retribuïts i no recuperables.

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables en els supòsits o per les finalitats següents, que hauran d'ésser en tot cas justificades:

a) Per raó de matrimoni el treballador tindrà dret a 15 dies naturals.

b) Pel naixement o adopció d'un fill, fins a 5 dies laborables comptats des de la data de naixement o adopció.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

c) Per la mort d'un familiar: cònjuge o fins al primer grau de consanguinitat 4 dies. Fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: 3 dies i si existeix una distància superior als 100 km entre el domicili del treballador i el lloc de l'enterrament fins a 4 dies.

Els dies de permís hauran de gaudir-se de forma consecutiva a partir del dia del fet causant.

d) Per malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un familiar: cònjuge o fins al primer grau de consanguinitat, 4 dies. Per familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies. Si a efectes de desplaçament la distància a recórrer pel treballador, comptadora des del domicili del treballador, és superior als 100 km, el permís serà de 4 dies.

Els dies es podran gaudir alternativament en un termini màxim de 8 dies des del fet causant i entenen que es manté el supòsit que ha donat dret al permís.

e) Per traslladar-se de domicili sense canvi de municipi: 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat fins a 4 dies.

f) Per realitzar exàmens finals en centres oficials: 15 hores anuals.

g) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.

h) Per assumptes propis sense justificació: 24 hores efectives de treball. El gaudiment d'aquest permís estarà subordinat a les necessitats del servei i es sotmetrà a la normativa que sigui fixada en matèria d'antelació de sol·licituds i de resolució de la concorrència de peticions per diversos treballadors.

El gaudiment acumulat d'aquestes hores restarà limitat a un màxim de setze (16) consecutives. Es podrà gaudir de fins a vuit (8) hores d'assumptes propis de forma consecutiva a dies de vacances.

A partir de l'any 2017 el número d'hores per assumptes propis serà de 26.

i) Per raó del matrimoni d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat: el dia del casament si s'assisteix a la celebració.

j) La Comissió paritària estableixerà, amb la negociació del calendari anual, la disposició d'aquelles hores d'excés o defecte del calendari anual del personal en règim d'horari general d'empresa, envers les hores efectives que determina el conveni.

k) Per visita mèdica: 10 hores anuals tant pel propi treballador com pels familiars fins al primer grau de consanguinitat. En cas d'exhaurir el saldo de les 10 hores anuals, les hores addicionals tindran la consideració d'hores a recuperar, d'acord amb allò que estableix l'article 22.3 b) del present conveni.

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts a Llei 25/2010, del 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família (DOGC núm. 5686, de 02-08-10), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions pel què fa a tots els permisos reconeguts en el present article.

En els supòsits de naixement d'un fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, per a la lactància del menor fins als 12 mesos d'edat els treballadors tindran dret a un permís d'una hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions de mitja hora cada una, a l'inici, durant o al final de la jornada o bé ser substituït per una reducció de la jornada en una hora. Si el pare i la mare són treballadors de la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

22.2 Acumulació d'hores de lactància.

En compliment d'allò disposat a l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors s'estableix que, sempre que es preavís a l'empresa amb una antelació de 15 dies, es poden acumular les hores de lactància des del dia de reingrés del permís per maternitat i fins que el menor compleixi 12 mesos. En tot cas es podrà acumular fins a un màxim de 24 dies laborables.

22.3 Permisos recuperables:

a) Els treballadors podran sol·licitar permís per a realitzar exàmens finals en centres oficials, durant els dies que tinguin lloc. La denegació de permís haurà de ser necessàriament motivada per l'empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Les hores de permís que excedeixin el nombre establert a l'apartat 23.1.f) precedent, hauran de ser recuperades pel treballador d'acord amb els criteris establerts per l'Empresa.

b) Els treballadors podran gaudir d'un permís per visita mèdica d'un familiar de primer grau de consanguinitat (pare, mare o fills menors d'edat o fills que convisquin amb el treballador), o d'un familiar fins el primer grau d'afinitat que estigui a càrrec del treballador.

La recuperació d'aquest permís s'haurà d'efectuar en els 15 dies següents al seu gaudi, per acord entre Empresa i treballador, i es fixarà amb l'aprovació d'aquest.

El treballador sol·licitarà aquest permís amb una antelació mínima de 48 hores.

Article 23. Llicències.

Es podrà concedir llicència retribuïda per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable del cap del Departament o Servei en el que el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Empresa, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap retribució, la duració acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els tres mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que s'estableixi legalment en aquesta matèria.

El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant menor de 12 anys o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció d'entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la jornada de treball diari, amb la disminució proporcional del salari llevat dels casos contemplats en els dos paràgrafs següents. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En el supòsit en que la reducció de jornada sol·licitada fos d'un terç de la mateixa, el treballador percebrà el 80% de la retribució integra, a partir del seu reingrés després del permís de maternitat i/o paternitat segons correspongui, i fins a l'esgotament del termini legalment previst. Si la reducció fos de la meitat de la jornada, el treballador percebrà el 60% de la retribució integra, a partir del seu reingrés després de la maternitat i/o paternitat segons correspongui, i fins a l'esgotament del termini legalment estableert.

Així mateix, es podrà demanar la reducció de jornada per a atendre el cònjuge, el pare o la mare del treballador en cas d'incapacitat física o psíquica. Si el treballador redueix la seva jornada en una tercera part, tindrà dret a percebre el 80% de la retribució íntegra al llarg de tot el període legalment estableert per a l'exercici d'aquest dret. Contràriament, si la reducció afecta a la meitat de la seva jornada, tindrà dret a percebre el 60% de la retribució íntegra en tot el període legalment estableert. L'Empresa concedirà o denegarà la llicència a la vista de la justificació suficient de la petició i escoltada la Comissió Paritària.

La concessió de la reducció de la jornada prevista en el present article és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Si els dos membres de la parella són treballadors de la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

En tot allò no previst al present article, s'estarà a la regulació sobre la reducció de jornada recollida a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 24. Suspensió del contracte de treball.

Sens perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del seu contracte de treball en els supòsits següents:

24.1 Excedència voluntària: Pot ser sol·licitada pels treballadors amb una antiguitat mínima d'un any al servei de l'Empresa. La durada d'aquesta situació no pot ser inferior quatre mesos ni superior a cinc anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Els treballadors amb excedència voluntària conserven el dret preferent al reingrés, en les vacants del mateix Grup Professional en què es produixin, sempre que s'hagi manifestat per escrit el desig de reingressar abans de finalitzar el període d'excedència.

El dret a aquesta situació només podrà ser exercit pel mateix treballador una vegada transcorreguts 3 anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que es sol·liciti per tenir cura d'un fill.

L'excedència voluntària es concedirà dins del termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

24.2 Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tal de tenir cura de cada fill nascut o adoptat, així com en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, tot i que siguin provisionals a comptar des de la data del seu naixement o, en el seu cas, des de la resolució judicial o administrativa.

Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador té dret a la reserva del seu lloc de treball i a què tot el període d'excedència sigui computat a efectes d'antiguitat.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, donarà per finalitzat el que s'estava gaudint.

Quan el pare i la mare treballin en l'Empresa només un d'ells pot gaudir d'aquest dret.

24.3 També tindran dret a una excedència no superior a dos anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat què, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en els apartats 24.2 i 24.3 pot gaudir-se de forma fraccionada. No obstant, si dos o més treballadors de l'Empresa generessin aquest dret, l'Empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Empresa.

24.4 Excedència forçosa.

Dóna dret a la conservació del propi lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerats. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata al seu lloc de treball. Durant el primer any l'empresa s'obliga a mantenir el lloc de treball d'origen.

24.5 Maternitat.

En el supòsit de part, el període de descans laboral té una duració de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer ús d'aquestes el pare, per tenir cura del fill, en cas de defunció de la mare.

En el cas de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, excepte què, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, en cas que els dos membres de la parella treballin, la treballadora pot optar per què l'altre progenitor gaudexi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part ja sigui de forma simultània o successiva amb el de la mare.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària.

Als casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells en què el nounat hagi d'estar hospitalitzat a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals i, en els termes que legalment s'estableixin.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, be a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, be a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció. En cas que el pare i la mare treballin en l'empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Pel cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la que es constitueixi l'adopció.

24.6 Suspensió del contracte de treball per privació de llibertat.

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

Article 25. Preavís en el cessament voluntari.

El treballador que voluntàriament cessa en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'Empresa amb l'antelació de 15 dies.

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat pel treballador per duplicat, i se li retorna un exemplar amb l'acusament de rebuda.

La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat el preavís.

Article 26. Sistema de Guàrdies.

26.1 Per tal d'assegurar la disponibilitat de personal adscrit a cada una de les tipologies de guàrdies en el número òptim que l'empresa considera necessari per a garantir la correcta rotació de tots els membres, s'estableixen dos nivells diferents de personal d'adscripció al règim de guàrdies:

- Personal adscrit per raó del càrrec: llocs de treball que tenen com a una de les seves funcions habituals la prestació de les funcions pròpies de la tipologia de guàrdia que li són encomanades.
- Personal adscrit per raó d'habilitació: persones que resten adscrites al sistema de guàrdies d'acord amb el procediment d'habilitació que la empresa aprovi. L'habilitació atorgada per l'empresa tindrà sempre un caràcter temporal i haurà de ser renovada periòdicament. La inclusió de personal d'aquest grup només es produirà en cas de necessitat de completar numèricament els grups de guàrdies que no s'hagin pogut cobrir amb personal del grup anteriorment detallat.

En relació als calendaris de cadascuna de les tipologies de guàrdies serà d'aplicació, com a criteri general, allò establert en l'article 20 del Conveni Col·lectiu vigent en relació a les competències de la Comissió Paritària per aprovar els calendaris de treball anuals, d'acord amb les propostes i criteris organitzatius de l'empresa.

26.2 En relació al contingut, condicions i obligacions dels treballadors en règim de guàrdia es distingeixen tres modalitats:

- Guàrdies de localització i assistència: estaran en situació de guàrdia de localització i assistència els treballadors que per necessitats del servei hagin d'estar localitzables per part de l'empresa, des de la finalització de la jornada ordinària de treball del dilluns, fins el començament de la jornada ordinària del dilluns següent, de manera que se'ls pugui reclamar la seva presència en el seu lloc de treball o en qualsevol altre lloc de treball que circumstàncies especials, com emergències, avaries o necessitats del servei ho requereixin. A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació els mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca.

El personal adscrit al sistema de guàrdies (Execucions, Manteniment xarxa, Auxiliar de manteniment xarxa, Manteniment plantes productives, Explotació, Prevenció, PLC'S, i Sistemes de comunicacions) si per causes d'avaría, o qualsevol altra causa que comprometi la garantia del servei, han de fer acte de presència en horari nocturn, (22:00 a 06:00) seran compensats per cadascuna de les hores presencials, amb el descans corresponent, a l'inici de la jornada del dia següent.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

b) En consideració a la diferent naturalesa i contingut tècnic, es diferencien les següents tipologies:

- Guàrdia d'execucions.
- Guàrdia de manteniment xarxa.
- Guàrdia d'auxiliar manteniment xarxa.
- Guàrdia de manteniment plantes productives.
- Guàrdia d'explotació.
- Guàrdia de prevenció.
- Guàrdia de PLC's.
- Guàrdia de Sistemes i comunicacions.

c) Guàrdies de localització, assistència i substitució (corretons): estaran en situació de guàrdia de localització, assistència i substitució (corretons) els treballadors inclosos en el sistema de reserves descrit en l'article 51 precedent que davant l'absència justificada del treballador en règim de tornicitat tancada hagin d'estar localitzables per part de l'empresa de forma permanent de dilluns a diumenge, d'acord amb el calendari de rotació que s'estableixi anualment, de forma que se'l pugui reclamar la seva presència per tal d'efectuar la substitució corresponent durant el temps que es perllongui l'absència, d'acord amb el calendari i condicions del treballadors substituït.

A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació els mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca.

d) Guàrdies de prestació definida: estaran en situació de guàrdia de prestació definida els treballadors que per necessitats del servei hagin de prestar els seus serveis de forma periòdica i planificada fora de l'horari general d'empresa, en dies festius o caps de setmana així com estar localitzables per part de l'empresa, des de la finalització de la jornada ordinària de treball del dilluns, fins el començament de la jornada ordinària del dilluns següent, de manera que se'l pugui reclamar la seva presència en el seu lloc de treball o en qualsevol altre lloc de treball que circumstàncies especials, com emergències o avaries, ho requereixin.

A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació els mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca.

26.3 Plus de guàrdia: és aquell concepte variable que tindran dret a percebre els treballadors que trobant-se en la situació de guàrdia descrita als apartats anteriors, acreditint fefaentment que ha estat efectivament realitzada.

La retribució del plus de guàrdia està determinada en funció de cada un dels tipus establerts en els apartats precedents. La seva quantia pels exercicis 2016, 2017 i 2018 és l'especificada a la taula salarial que figura com a Annex núm. 4 d'aquest document al quadre de referència número 4.

L'abonament d'aquest concepte s'efectuarà en la nòmina del mes següent en que s'hagi acabat i acreditat la situació de guàrdia.

Article 27. Formació, Perfeccionament i Promoció Professional.

27.1 De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional, el personal afectat per aquest Conveni té dret que sigui facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics i professionals i l'accés a cursos de reconversió i capacitat professional, organitzats per l'Empresa, tot això amb la participació dels treballadors.

27.2 Els treballadors que cursin amb regularitat estudis acadèmics o de formació professional i perfeccionament professional tindran preferència en l'elecció del torn de treball, si aquest és el règim establert.

Així mateix, tindran preferència per a l'elecció del torn de vacances anuals i per a l'adaptació de la jornada laboral ordinària de treball en cas d'assistència als cursos de formació professional, sempre que les necessitats i l'organització de treball ho permetin i sense que això comporti una reducció del nombre total d'hores de treball.

En qualsevol cas serà condició indispensable que el treballador acrediti degudament que cursa amb regularitat aquests estudis.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

27.3 L'Empresa podrà organitzar cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques imposades per la normativa de rang superior sobre titulacions, com també cursos de reconversió professional quan per motius de reestructuració o mobilitat funcional s'asseguri d'aquesta manera l'estabilitat del treballador en la seva ocupació.

27.4 El treballador tindrà dret a absentar-se del lloc de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos esmentats en l'apartat anterior. Aquest temps es computarà com de treball efectiu i en cap cas suposarà una minva de les seves retribucions.

27.5 La Comissió Paritària constituïda de conformitat a l'article 9, estudiarà i planificarà cursos de capacitació i formació professional i determinarà les exigències acadèmiques i/o professionals dels treballadors que hagin de participar en aquests cursos.

27.6 D'acord amb la normativa vigent, la formació en matèria de prevenció de riscos s'impartirà en horari de treball i computarà com a treball efectiu. En el cas d'haver-se d'impartir fora d'horari per temes organitzatius, les hores emprades en dita formació es consideraran hores efectivament treballades.

Article 28. Seguretat i Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals.

28.1 El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de Seguretat i Salut Laboral i Prevenció dels Riscos Laborals i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció del risc que s'adoptin legalment i reglamentària. Així mateix, té el dret a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals i el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

28.2 L'Empresa està obligada a promoure, formular i aplicar una adequada política de Seguretat i Salut Laboral i Prevenció dels Riscos Laborals en els seus organismes i centres de treball, així com a facilitar la participació dels treballadors en aquesta política i garantir una formació pràctica i adequada dels treballadors que contracti o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar riscos per al propi treballador, els seus companys i tercers.

28.3 El treballador està obligat a seguir els cursos i a realitzar les pràctiques que es duguin a terme dins la jornada de treball o en altres hores, amb descompte en aquest últim cas del temps invertit de la jornada laboral.

28.4 El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan intern especialitzat de participació, que estarà format per representants de l'empresa i per representants dels treballadors i amb la participació dels tècnics responsables de l'empresa en aquesta matèria.

28.5 Les disposicions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals així com les normes de desenvolupament de la mateixa i altra normativa vigent, han de ser respectades i constitueixen el mínim necessari d'aplicació, amb la finalitat de prevenir accidents i malalties professionals i d'aconseguir les millors condicions d'higiene i benestar en els centres o llocs de treball, on els treballadors realitzin les seves activitats.

28.6 Són obligacions genèriques per part de l'Empresa les següents:

- a) Complir les normes contingudes en les disposicions vigents, que en matèria de Seguretat i Salut Laboral, siguin de pertinent aplicació en els centres o llocs de treball, per raó de les activitats que s'hi realitzin.
- b) Adoptar totes les mesures que calguin per a la més perfecta organització i plena eficàcia en prevenció dels riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut dels treballadors.
- c) Planificar, promoure i desplegar mesures i accions necessàries per aconseguir una adequada prevenció d'accidents laborals i malalties professionals, i assumir els costos econòmics que se'n puguin derivar.
- d) Elaborar els plans periòdics que les disposicions vigents estableixin.
- e) Fomentar i potenciar els serveis de medicina preventiva els quals posarà a disposició del seu personal amb caràcter gratuït, de manera que, com a mínim, cada dos anys puguin ser utilitzats.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

CAPÍTOL V. PRESTACIONS ESPECIALS.

Article 29. Roba de treball.

L'empresa ha de facilitar els uniformes i roba de treball que corresponguin segons les necessitats de cada unitat productiva a tot el personal que l'hagi de dur en la prestació dels seus serveis. Els treballadors resten obligats a la utilització diària de la roba de treball o uniforme lliurat per l'empresa.

Es lliurarà anualment durant la primera quinzena del mes de maig i la primera quinzena del mes d'octubre, un equipament complet o uniforme d'hivern i un equipament o uniforme d'estiu respectivament. La Comissió Paritària determinarà la roba de treball i equipament que han de ser utilitzats en cada lloc de treball, atenent en tot cas a les seves necessitats concretes i fixarà així mateix les dates de lliurament.

Article 30. Dietes i Viatges.

30.1 L'Empresa abonarà als treballadors les despeses, que s'hagin d'efectuar com a conseqüència dels viatges i desplaçaments efectivament realitzats per necessitats del treball. L'Empresa exigirà la justificació de les despeses que s'hagin ocasionat per tals conceptes.

La fixació de les directrius respecte de les quanties màximes a abonar per aquests conceptes és facultat de la Comissió paritària.

30.2 Els treballadors tenen dret al rescabalament de les despeses de manutenció originades pels desplaçaments fora del seu domicili. A tal efecte es fixa en 15 EUR l'import a percebre cada vegada per aquest concepte.

30.3 Quan per necessitats del servei un treballador hagi de desplaçar-se amb el seu vehicle propi, tindrà dret a la percepció de 0,30 EUR per quilòmetre recorregut, degudament justificat.

Article 31. Incapacitat Temporal.

L'Empresa abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari real, durant el temps que duri la Incapacitat temporal, bé sigui derivada de contingències comunes o d'accident de treball i malalties professionals.

No obstant això, l'empresa adoptarà les prescripcions incloses en la legislació vigent sempre que sigui d'aplicació efectiva segons la naturalesa jurídica de l'Entitat.

Article 32. Bestretes.

Els treballadors podran obtenir bestretes de les seves retribucions acreditades, per un import no superior al sumatori de la retribució corresponent a les quatre (4) pagues extres de l'exercici. Aquestes bestretes seran descomptades de la nòmina mensual dins del mateix exercici en que hagin estat atorgades.

S'estableix un límit total de 120.000 EUR nets anuals pel conjunt de la plantilla.

Article 33. Jubilació anticipada i jubilació parcial.

33.1 Podran sol·licitar la jubilació parcial, els treballadors que, de conformitat amb la legislació vigent en cada moment, compleixin amb els requisits legalment exigits per poder accedir-hi.

33.2 Aquest article no serà aplicable a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declare extingida la relació laboral per raó d'edat.

CAPÍTOL VI. REGIM DISCIPLINARI.

Article 34. Faltes i sancions.

34.1 Els treballadors poden ser sancionats per l'Empresa, mitjançant la corresponent resolució, motivada per incompliment de les seves obligacions laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

34.2 Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves tasques.
- c) La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a tres dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.
- h) Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- i) La manca d'assistència i aprofitament a una sessió anual de formació en prevenció de riscos laborals.

34.3 Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o la negligència en el seu compliment.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) La utilització fraudulenta o inadequada de qualsevol mitjà material de l'empresa (vehicles, telèfons, ordinadors, vals menjador, targetes d'accisos, etc.).
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant més d'un dia al mes, que no constitueix falta molt greu.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de tres dies o menys de deu al mes.
- g) L'abandonament del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal, pactat o que resulti exigible per normes vigents.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'Empresa.
- n) La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

p) La manca d'assistència i aprofitament a dues sessions anuals de formació en prevenció de riscos laborals.

34.4 Són faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delicto dolós.

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 dies o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.

f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitats i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) L'incompliment de les normes i mesures de Seguretat i Salut laboral estableertes quan d'això es pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador, d'altres treballadors o de tercera persones.

j) La manca d'assistència i aprofitament a tres o més sessions anuals de formació en prevenció de riscos laborals.

34.5 Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

* Amonestació per escrit.

* Suspensió de sou i ocupació fins a 2 dies.

* Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

b) Per faltes greus:

* Suspensió de sou i ocupació de 2 a 10 dies.

* Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

* Suspensió de sou i ocupació d'1 a 3 mesos.

* Inabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

* Trasllat forçós sense dret a indemnització.

* Acomiadament.

Article 35. Procediment sancionador.

Les sancions seran immediatament executives sense perjudici de la seva impugnació quan legalment procedeixi.

D'acord amb l'apartat a) de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions greus i molt greus a treballadors representants unitaris o sindicals, garantint igualment, en aquells casos per a la resta de treballadors, l'existència d'un tràmit d'audiència previ a la incoació de l'expedient sancionador.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

D'acord amb l'article 60.2 de l'Estatut dels treballadors, les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en la que l'empresa té coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als sis mesos del fet causant.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte de l'Empresa adreçat a la verificació de la infracció o a la imposició de la sanció aplicable, sempre que en quedí constància expressa.

Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, attemptat a la dignitat de l'Empresa i reiteració o reincidència de l'esmentada tolerància o encobriment.

Article 36. Consideració personal dels treballadors.

36.1 Tot treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.

36.2 L'Empresa ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

36.3 Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits per l'Empresa davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, envers qualsevol attemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Article 37. Sancions de trànsit.

En el supòsit de que un treballador dins de la seva jornada laboral i, mentre conduceix un vehicle per motius de servei i, per causes alienes a la seva voluntat, cometí una infracció a la que corresponguí la imposició d'una multa o sanció per l'autoritat competent, l'empresa tramitarà els recursos pertinents i es farà càrrec de la multa excepte en els casos en què sigui imputable a la negligència o imprudència del treballador.

Si d'una sanció d'aquestes característiques en deriven la privació del permís de conduir al treballador, l'empresa respectarà les seves retribucions i li assignarà altres funcions durant el temps de durada d'aquesta privació, excepte en els casos en què sigui imputable a la negligència o imprudència del treballador.

Els serveis jurídics de l'empresa prestaran l'assistència necessària en els procediments jurisdiccionals que es derivin d'accidents de trànsit en comissió de servei, sense perjudici de l'assistència que corresponguí a la companyia asseguradora ni a l'aplicació, si s'escau, del règim disciplinari adequat. La responsabilitat civil subsidiària serà a càrrec de l'empresa, excepte en els casos en què sigui imputable a la negligència o imprudència del treballador.

CAPÍTOL VII. MILLORES SOCIALES.

Article 38. Assegurança Col·lectiva.

L'Empresa mantindrà concertada, i al seu cost, una assegurança de vida que cobreixi les contingències i les quanties següents:

a) Mort, incapacitat permanent absoluta i total motivada per causes naturals, fins a la seva efectiva jubilació: l'import de 30.000. Els referits imports s'abonaran als beneficiaris que lliurament designi el treballador assegurat.

b) Mort, incapacitat permanent absoluta i total motivada per accident, fins a la seva efectiva jubilació: l'import de 60.000 EUR, que s'abonaran als beneficiaris que lliurament designi el treballador assegurat.

c) Mort, incapacitat permanent absoluta i total motivada per accident de trànsit, fins a la seva efectiva jubilació: l'import de 90.000 EUR que s'abonaran als beneficiaris que lliurament designi el treballador assegurat.

Els requisits i condicions als quals hauran de complir els treballadors que vulguin adherir-se a la pòlissa d'assegurança col·lectiva, seran els que l'empresa estableixi, d'acord amb les condicions generals del contracte subscrit amb la entitat asseguradora.

La vigència de la cobertura de la pòlissa coincidirà amb l'any natural.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Article 39. Vinculació a l'assegurança de vida.

L'assegurança de vida a la qual es refereix l'apartat precedent, es vincula a la permanència de l'assegurat a l'empresa. El cessament en aquesta, per qualsevol motiu, dóna origen a la baixa del treballador en la pòlissa d'assegurança, sense que, per tant, tingui dret a beneficiar-se de les condicions en ella establertes.

Al personal de nova incorporació se li oferirà l'adhesió voluntària a l'assegurança de vida dintre del primer mes des de la seva incorporació i d'acord amb les normes de tramitació i inscripció de la entitat asseguradora. En cas d'optar expressament per l'adhesió, l'empresa tramitarà la seva incorporació a la pòlissa en un termini no superior a dos mesos des de l'esmentada sol·licitud, d'acord amb els requisits i procediments que s'estableixin en el clausulat general de l'assegurança.

Article 40. Ajut Escolar.

Els treballadors amb fills al seu càrrec que acreditin, en les condicions exigides per l'empresa, la seva situació d'escolarització tindran dret a percebre les quantitats anuals detallades a la Taula d'Ajut Escolar, que figuren a l'Annex 3 al quadre de referència 3 d'aquest document, amb els límits que a continuació es detallen:

a) L'edat dels fills dels treballadors amb dret a percebre l'ajut escolar no podrà superar els límits que per a cada nivell d'escolarització es detalla a continuació:

- a) Llar d'infants: fins els 3 anys d'edat.
- b) Parvulari: fins els 6 anys d'edat.
- c) Educació primària: fins els 12 anys d'edat.
- d) ESO: fins els 16 anys d'edat.
- e) FP Grau mitjà: fins els 18 anys d'edat.
- f) Batxillerat: fins els 18 anys d'edat.
- g) Educació especial: fins els 18 anys d'edat.

b) Si els dos membres de la parella són treballadors de l'empresa, només un d'ells podrà tenir dret al cobrament.

c) L'Empresa gestionarà en la seva globalitat tots els tràmits necessaris i donarà un informe final anual al Comitè d'Empresa. Davant de qualsevol divergència que es pugui produir entre un treballador i l'Empresa es donarà trasllat a la Comissió Paritària per què resolgui.

d) L'import corresponent a l'ajut escolar serà del doble a partir del tercer fill o del reconeixement com a família nombrosa d'acord amb la normativa legal vigent, segons el que resulti més beneficiós pel treballador.

e) El termini de presentació de sol·licituds d'ajut escolar finalitzarà l'últim dia hàbil del mes d'octubre de cada any.

Article 41. Sistema d'ajuts a la Formació.

L'empresa contribuirà al desenvolupament personal i professional dels treballadors mitjançant l'establiment de programes de formació adreçats a millorar la capacitat i competitivitat productiva dintre de la seva pròpia estructura.

Així mateix, s'establirà un Sistema d'Ajuts a la Formació anual que fomentarà, mitjançant la concessió d'ajuts econòmics i altres avantatges indirectes, la obtenció de títols acadèmics relacionats amb les exigències i característiques pròpies de l'activitat de l'empresa. Les condicions generals de l'esmentat Sistema d'Ajuts a la Formació es recolliran en un document formal aprovat per la Comissió Paritària i es donarà l'oportuna difusió del seu contingut al conjunt de treballadors de l'empresa.

La Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu fixarà anualment el pressupost global que l'empresa es compromet a aportar, per l'any de referència, en concepte d'ajuts directes al Sistema d'Ajuts a la Formació. Els romanents de pressupost no esgotats dintre de l'exercici de referència no passaran a formar part del pressupost d'exercicis posteriors.

L'empresa aportarà al Pla de Formació un pressupost global de 3.850 EUR anuals. L'any 2017 el pressupost assignat serà de 4.235 EUR anuals i a partir de l'any 2018 serà de 4.658 EUR anuals.

S'estableix un increment del 50% de les ajudes econòmiques per formació per a aquelles persones dels grups professionals 2, 3, 4 i 5 (en les condicions de la normativa actual) que no hagin estat promocionades, requalificades o millorades econòmicament en un termini anterior de 5 anys i que compleixin amb els requisits per a rebre l'ajut per formació que estableix el present article. L'import resultant d'aquestes noves millores, s'addicionarà al pressupost anual assignat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del comitè d'empresa amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt de les persones treballadores, d'acord amb la tecnologia i dels sistemes de treball i de manera que pugui accedir, per les vies d'accés establertes en el conveni, a llocs de treball de superior professional, nivell o responsabilitat que hagin quedat vacants.

La concessió i renovació dels ajuts econòmics directes atorgats als beneficiaris del Sistema d'Ajuts a la Formació, restaran subjectes a les normes d'aprofitament que la Comissió Delegada de Formació estableixi al respecte.

Article 42. Premi de vinculació a l'empresa.

S'estableix un premi de vinculació a l'empresa per tal de premiar la permanència ininterrompuda dels treballadors en la mateixa, d'acord amb els següents barems:

20 anys: 991,94 EUR.

25 anys: 1.322,58 EUR.

30 anys: 1.653,23 EUR.

35 anys: 1.653,23 EUR.

El premi de vinculació s'abonarà en la nòmina del mes següent de la data en què es compleixi el venciment dels anys de permanència detallats en el paràgraf precedent.

Igualment s'estableix un premi de permanència en règim de torns, considerant la data inicial als efectes del càlcul de l'antiguitat la d'1 de maig de 1991, d'acord amb els següents barems:

20 anys acumulats de treball efectiu en règim de torns: 750 EUR.

25 anys acumulats de treball efectiu en règim de torns: 1.000 EUR.

30 anys acumulats de treball efectiu en règim de torns: 1.250 EUR.

35 anys acumulats de treball efectiu en règim de torns: 1.250 EUR.

Als efectes de determinació del temps de treball efectiu en règim de torns, es crearà una comissió encarregada de certificar l'antiguitat acumulada de referència pel premi de permanència en règim de torns.

El premi de permanència en règim de torns s'abonarà en la nòmina del mes següent de la data en què es compleixi l'antiguitat esmentada a l'apartat precedent.

Els dos premis establerts són compatibles entre si, podent els treballadors meritar el dret de percebre el premi de vinculació a l'empresa i el premi de permanència en règim de torns.

Article 43. Premi per naixement o adopció d'un fill.

S'estableix un premi per naixement o adopció d'un fill amb l'objectiu de col·laborar econòmicament en les despeses que aquest fet porta aparellades. Les quanties que es fixen s'abonaran a tant alçat en un sol pagament en la nòmina de al mes següent en que es produueixi el naixement o l'adopció. Si els dos membres de la parella són treballadors de la mateixa empresa només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Quanties per Grup Professional:

- Grup 1:

Codi de lloc A: 600 EUR.

Codi de lloc B: 650 EUR.

- Grups 2, 3, 4 i 5:

Codi de lloc C: 700 EUR.

Codi de lloc D: 800 EUR.

Codi de lloc E: 900 EUR.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Article 44. Ajut alimentari.

Amb l'objectiu de compensar les despeses de manutenció específiques que porta aparellada la prestació del servei en règim de jornada partida, s'estableix un ajut alimentari en forma de val menjador amb les condicions i quanties que es detallen:

L'import del val menjador (per a tots els grups professionals) és de 9 EUR.

A partir de la data de publicació del conveni l'import serà de 9,5 EUR.

A partir de l'1 de gener de 2017 l'import serà de 10 EUR.

El val menjador es percebrà per dia complet efectivament treballat en jornada partida, a mes vençut i sempre i quan no s'hagi produït rescabalament de despeses pel mateix concepte i per qualsevol mecanisme (dieta, abonament d'àpat, dinar de treball, etc.). L'empresa establirà els oportuns procediments i condicions per la sol·licitud, tramitació i lliurament dels vals menjador, d'acord amb les pràctiques habituals existents.

Així mateix, l'empresa determinarà les condicions de gaudiment dels vals menjadors pel que respecta al seu abast personal i temporal, donant la oportuna difusió d'aquestes a tot el personal.

CAPÍTOL VIII. CONDICIONS ECONÒMQUES.

Article 45. Normes generals.

La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris haurà d'adaptar-se adequadament l'Estatut dels Treballadors, el Reial Decret Legislatiu 8/2015 de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social i a la resta de normativa aplicable.

L'Empresa abonarà els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, estendrà els rebuts de salaris en els models oficialment aprovats, amb l'especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social, així com les bases per les quals es cotitza. L'Empresa haurà de fer entrega als treballadors d'un duplicat del rebut de salari.

Aquest Capítol no serà d'aplicació al personal que s'adhereixi al Sistema de Retribució variable de l'empresa.

Article 46. Retribucions bàsiques.

L'estructura de les retribucions bàsiques s'ajustarà als conceptes següents:

- Sou base: Es la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup professional al qual pertany. La seva quantia pels exercicis 2016, 2017 i 2018 és l'especificada a la taula salarial que figura com a Annex núm. 1.

- Plus Conveni: Aquest complement és d'aplicació a tot el personal de l'empresa, en funció del grup professional i lloc de treball assignat, d'acord amb la classificació professional de l'empresa. L'esmentat complement s'abonarà pels anys 2016, 2017 i 2018 d'acord amb les quanties fixades a la taula esmentada que figura a l'Annex núm. 1.

Article 47. Antiguitat.

El personal fix de plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb la taula recollida al l'Annex 1 d'aquest document.

Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complerts.

El complement personal d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent.

Al personal transferit se li reconeix l'antiguitat de l'Administració de procedència.

Article 48. Pagues extraordinàries.

El personal de l'Empresa percebrà quatre pagues extraordinàries a l'any, els mesos de març, juny, setembre i desembre, i es meritaran per trimestres complerts. Els períodes inferiors al trimestre es retribuiran de forma proporcional al temps efectivament treballat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Els imports de les pagues extraordinàries es fixen de la següent manera:

- Paga de març: 30 unitats diàries de salari sobre els conceptes corresponents al sou base, plus conveni, l'antiguitat i, si escau, el complement personal.
- Paga de juny: 31 unitats diàries de salari sobre els conceptes corresponents al sou base, plus conveni, l'antiguitat i, si escau, el complement personal.
- Paga de setembre: 30 unitats diàries de salari sobre els conceptes corresponents al sou base, plus conveni, l'antiguitat i, si escau, el complement personal.
- Paga de desembre: 31 unitats diàries de salari sobre els conceptes corresponents al sou base, plus conveni, l'antiguitat i, si escau, el complement personal.

Article 49. Plus de nocturnitat.

Els treballadors que de forma continuada, periòdica o ocasional, prestin el seu servei en el període horari comprès entre les 22 i les 6 hores tindran dret a la percepció d'un plus de la seva retribució equivalent al 25% dels sou base respectiu. En el cas de coincidir únicament una part de la jornada amb el període indicat, el plus s'abonarà d'acord amb els següents criteris:

- a) Si la coincidència és igual o superior a la meitat de la jornada, el treballador tindrà dret a la percepció íntegra del plus.
- b) Si la coincidència és menor de la meitat de la jornada, tan sols percebrà el plus sobre les hores treballades en període nocturn.

Article 50. Règim de treball a torns.

50.1 Tornicitat tancada: Els treballadors que per la naturalesa del treball que desenvolupin, per necessitats del servei o per expressa previsió contractual hagin de treballar habitualment en torns rotatius durant les 24 hores del dia, inclosos festius i diumenges, tindran la consideració de treballadors en règim de tornicitat tancada.

50.2 Tornicitat oberta: els treballadors que per la naturalesa del treball que desenvolupin, per necessitats del servei o per expressa previsió contractual hagin de treballar habitualment en torns rotatius que incloguin la prestació de serveis ordinària en diumenges i festius, o en horari alternatiu de matí o de tarda, tindran la consideració de treballadors en règim de tornicitat oberta.

50.3 Calendari: anualment, i abans del 15 de desembre de l'any anterior al que es refereixi el calendari, l'empresa, previ acord de la comissió paritària, fixarà el calendari del personal en règim de tornicitat, publicant-lo en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball i/o a l'àrea corresponent de la intranet corporativa.

Així mateix, es podrà aprovar un calendari de torns amb durada superior a un any, que garanteixi cicles de rotació de sis anys o aquells que acordi la Comissió paritària.

S'estableix, a partir de la publicació del present conveni col·lectiu, el següent horari del torn d'HGE, pel personal en règim de tornicitat tancada.

Dilluns a divendres:

Entrada matí: 8.00 a 8.15.

Sortida matí: 14.00 endavant.

Jornada efectiva diària: 6 hores.

Aquest horari no serà d'aplicació per a aquells col·lectius en règim de tornicitat que realitzin el seu treball diari en parella, essent doncs el següent:

Dilluns a divendres:

Entrada matí: 8:00.

Sortida matí: 14:00.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Jornada efectiva diària: 6 hores.

En tot cas, per necessitats del servei degudament justificades l'empresa podrà suspendre el dret al gaudi d'aquesta flexibilitat horària.

50.4 Sistema de reserves: el sistema de reserves té per objecte establir de forma automàtica les substitucions de treballadors en règim de tornicitat, en casos d'absència justificada (baixes, permisos i formació).

Dins del sistema de tornicitat tancada de l'empresa, s'estableixen dos sistemes alternatius de substitució: la substitució mitjançant personal específic en règim de guàrdia (corretons) i la substitució vertical.

50.5 El sistema de substitucions cobrirà de forma efectiva els 365 dies de l'any i serà d'aplicació en règim individual per a cada un dels llocs de treball que adscrit al règim de tornicitat tancada. L'esforç d'estar localitzable i disponible per a efectuar les substitucions que es requereixin motivades per baixes, permisos i formació, es repartirà entre les 6 persones que formen un torn complet de cada lloc de treball (12 en el cas d'anar per parelles).

En cas de substitucions motivades per baixes, permisos i formació de llarga durada, l'empresa establirà mecanismes addicionals que garanteixin que el sistema de reserves esmentat no s'hagi d'aplicar en un període superior a 6 (sis) setmanes consecutives.

Això representa tenir sempre en situació de guàrdia de retorn a 8 persones de forma permanent. De forma subsidiària es manté el règim de substitució vertical (sistema de reserves) descrit a l'apartat precedent i/o la prolongació de jornada obligatòria.

Les substitucions del torn (correton) s'abonaran el més següent en que han estat efectivament realitzades. L'empresa establirà els oportuns procediments i condicions per la sol·licitud, tramitació i pagament de les mateixes, d'acord amb les pràctiques habituals existents.

Substitució vertical:

a. Davant la impossibilitat de fer efectiva la substitució mitjançant el sistema de reserves, operarà la substitució vertical que afectarà a la totalitat de llocs de treball en règim de tornicitat tancada.

b. En tot cas, un treballador/a no podrà abandonar el seu torn fins que no hagi arribat el seu substitut o substituta.

50.6 Limitacions en el gaudiment de permisos.

Les vacances es gaudiran d'acord amb el calendari específic de cada lloc de treball, i les modificacions del mateix per causes justificades requeriran autorització expressa per part de l'empresa.

Els treballadors adscrits al règim de tornicitat resten exclosos de l'aplicació de l'apartat h) de l'article 22 del present conveni. En els supòsits de gaudiment dels permisos continguts a la resta d'apartats de l'article 22, a la percepció del plus de tornicitat es modificarà en funció de l'aplicació de la fórmula polinòmica a que es fa referència en l'apartat següent, excepte en els permisos per matrimoni, naixement o adopció d'un fill, mort d'un familiar (cònjuge o fins el primer grau de consanguinitat) i intervenció quirúrgica o malaltia greu d'un familiar (cònjuge o fins el primer grau de consanguinitat i deures inexcusables).

S'estableix la condició sobre la comunicació a l'empresa amb 5 dies hàbils d'antelació en els permisos previstos en les lletres a), e), f), i), j) i k) i, sempre que sigui possible, en els de la lletra b), c) i d), així com en les funcions sindicals.

50.7 Canvi de torn.

Es defineix com a canvi de torn la substitució voluntària d'una jornada completa definida al calendari o d'una fracció de la mateixa, entre treballadors adscrits a aqueix règim que ocupin el mateix lloc de treball, i que haurà de complir amb les següents condicions:

50.7.1 Canvi de torn de jornada de treball completa:

- S'estableix una antelació mínima de la sol·licitud de 5 dies naturals.
- La sol·licitud ha d'estar acceptada de forma expressa pel sol·licitant i pel substitut.
- Requerirà l'autorització expressa de l'empresa, que la podrà denegar per necessitats del servei.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- S'estableix una límit màxim de set (7) dies consecutius.

50.7.2 Canvi de torn inferior a una jornada de treball:

- Excepcionalment, es podrà efectuar un canvi de torn inferior a una jornada de treball, degudament justificat i d'acord amb les següents condicions:

- S'estableix una antelació mínima de la sol·licitud de 48 hores.
- La sol·licitud ha d'estar acceptada de forma expressa pel sol·licitant i pel substitut.
- Requerirà l'autorització expressa i justificada de l'empresa, que la podrà denegar per necessitats del servei.
- La durada màxima del canvi serà de 4 hores.

Només es podrà sol·licitar a l'inici o al final de la jornada de treball, de dilluns a divendres.

El canvi només es podrà efectuar amb el personal del mateix lloc de treball (substitució horitzontal), i que realitzi efectivament el torn anterior (pels canvis a l'inici de la jornada) o posterior (pels canvis al final de la jornada).

S'estableix un màxim anual de 5 canvis per persona.

50.8 Incidències derivades del treball de torn.

Els treballadors que acumulin 25 anys de treball en règim de torn, i tinguin més de 58 anys d'edat, podran sol·licitar a l'empresa el seu canvi a treballs en règim d'horari general d'empresa, amb compensació del 50% del plus de torn teòric de l'any en que es produeixi tal situació. L'empresa s'obliga a estudiar la proposta, juntament amb la comissió de torn creada en el present conveni, sempre que existeixin vacants del mateix grup professional.

50.9 Complement de Nadal, any nou i reis.

El personal de torn (24 hores per 365 dies), ja sigui torn tancat o torn obert, que pel seu calendari laboral, presta serveis entre les 22 hores del dia 24 i les 22h del dia 25 de desembre, com entre les 22 hores del dia 31 de desembre fins a les 22 hores del dia 1 de gener i les 22 hores del dia 5 de gener fins a les 22h del dia 6 de gener, perceben un complement salarial addicional que consistirà en un import de 80 EUR/dia.

Article 51. Plus de tornicitat.

51.1 Càlcul del Plus.

$$SBT = SB \times KT$$

$$SBT \text{ (SALARI BASE DE TURNS)} = SB \text{ (SALARI BASE)} \times KT \text{ (CONSTANT MULTIPLICATIVA DEL PLUS DE TORNICITAT)}$$

$$KT = KH \times T \times PRFDXPLFD + PRFNXPLFN + PRLNXPLLN + PRLDX1)$$

KH: CONSTANT DE PROPORCIONALITAT DE LES HORES ANUALS TREBALLADES RESPECTE A LES HORES ANUALS DEL CALENDARI D'EMPRESA.

KH = HORES TOTALS TREBALLADES EN UN RÈGIM DE TURNS A L'ANY / HORES TOTALS DEL CALENDARI D'EMPRESA A L'ANY

T: PLUS GENERAL DE TORNICITAT (COEFICIENT MULTIPLICATIU EXPRESSAT EN 1 + TANT PER 1).

* COMPREN LA COMPENSACIÓ DE TOTS ELS INCONVENIENTS DEL TORN NO EXPRESSATS EN ALTRES PARÀMETRES DE LA FÒRMULA.

PRFD: PROPORCIÓ DEL TREBALL EN DIES FESTIUS I HORES DIURNES.

* EXPRESSAT EN TANT PER 1.

PRFN: PROPORCIÓ DEL TREBALL EN DIES FESTIUS I HORES NOCTURNES.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

PRLN: PROPORCIÓ DEL TREBALL EN DIES LABORABLES I HORES NOCTURNES.

PRLD: PROPORCIÓ DEL TREBALL EN DIES LABORABLES I HORES DIÜRNES.

PRHE: PROPORCIÓ D'HORES EN EXCÉS RESPECTE EL CÒMPUT ANUAL D'HORES GENERALS D'EMPRESA.

LÒGICAMENT PRFD + PRFN + PRLN + PRLD + PRHE = 1.

PLFD: PLUS D'APLICACIÓ ALS TREBALLS FESTIUS DIÜRNS EXPRESSATS COM 1 MÉS TANT PER 1 DEL PLUS APPLICABLE A AQUESTA PART DE TREBALL:

% PLUS.

(1 + % PLUS/100).

100.

PLFN: PLUS D'APLICACIÓ ALS TREBALLS FESTIUS NOCTURNES.

PLLN: PLUS D'APLICACIÓ ALS TREBALLS LABORABLES NOCTURNES.

PLEH: PLUS D'APLICACIÓ ALS TREBALLS REALITZATS PER EXCÉS D'HORES DIÜRNES RESPECTE DEL TOTAL D'HORES GENERALS D'EMPRESA.

51.2 Coeficients.

PLFD = 1,30.

PLFN = 1,70.

PLLN = 1,535.

PLEH = 1,15.

T = 1,17.

51.3 Abonament del plus.

El càlcul del plus de tornicitat es durà a terme d'acord amb la fórmula polinòmica detallada a l'apartat 51.1 precedent, atenent al calendari aprovat anualment per a cada treballador.

L'abonament d'aquest plus de naturalesa variable es farà mensualment i el seu import serà el resultat de dividir per 12 l'import corresponent al plus anual projectat per a cada treballador d'acord amb el seu calendari individual, amb les modificacions que mensualment es puguin aplicar en relació amb allò que estableix l'article 50.6 d'aquest Conveni, referent a la modificació de la percepció del plus de tornicitat en funció de l'aplicació de la fórmula esmentada en el cas de gaudiment de permisos.

Article 52. Complement de Penositat, Toxicitat i Perillositat.

S'estableix un plus variable de penositat, toxicitat i perillositat associat al desenvolupament de determinades tasques específiques determinades per la Comissió Paritària consistent en dos EUR amb setanta (2,70 EUR) per unitat de treball (a partir de la data de publicació del conveni) i d'acord amb el següents criteris:

a) Pels treballs rutinaris que s'efectuïn pel personal d'explotació de forma habitual amb una periodicitat no inferior a la setmanal, es considerarà que una unitat de treball correspon a dues hores de treball i llurs fraccions per defecte.

Quan excepcionalment el temps de treball superi les dues hores, la retribució es complementarà en dos (2) EUR per cada hora addicional. Així mateix, el cobrament d'aquest plus com a conseqüència de l'execució d'aquestes tasques es limita a una vegada per persona i dia.

b) Pels treballs desenvolupats pel personal d'explotació que no siguin de caràcter habitual, es considerarà que una unitat de treball correspon a una hora de treball i llurs fraccions per defecte.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Article 53. Hores extraordinàries.

53.1 Amb la finalitat de seguir una política social solidària i dintre dels límits del present Conveni, es tendirà a la reducció al mínim imprescindible en la realització d'hores extraordinàries.

53.2 Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que, degudament autoritzada, es realitzi sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

La retribució de les hores extraordinàries està determinada en funció del Grup Professional i la seva quantia es la que es recull a l'Annex 2, quadre de referència núm. 2 d'aquest Conveni. L'abonament es durà a terme per fraccions de quart d'hora.

53.3 Hores extraordinàries nocturnes: Tindran la consideració d'hores nocturnes les que es realitzin entre les 22 i les 6 hores, i s'abonaran d'acord amb la taula esmentada en el paràgraf precedent.

Les hores extraordinàries en període nocturn només es poden realitzar en els casos següents:

- a) Per tal de prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents.
- b) Les que puguin derivar-se d'irregularitats en el relleu de torns per causes no imputables a l'Empresa.

53.4 Hores extraordinàries festives: L'import de les hores extraordinàries festives és el corresponent a l'hora extraordinària de caràcter ordinari amb un 75% d'increment.

53.5 Hores extraordinàries festives nocturnes: L'import de les hores extraordinàries festives nocturnes és el corresponent a les hores extraordinàries nocturnes amb un 75% d'increment.

Disposició addicional primera. Creació de Comissions.

a) Comissió de classificació professional.

Es procedirà a la creació d'una comissió específica pel tractament i estudi de l'estructura i contingut dels grups professionals que preveu el Conveni col·lectiu de l'empresa.

b) Comissió de provisió de vacants.

Es procedirà a la creació d'una comissió específica pel tractament i estudi del sistema de provisió de vacants que preveu el conveni col·lectiu de l'empresa.

c) Comissió de torn.

Es procedirà a la creació d'una comissió específica pel tractament i estudi de les incidències, condicions i diferents matèries respecte al personal de torn, amb reunions semestinals.

Disposició addicional segona. Mesures preventives de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la feina.

L'Empresa promourà condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, d'acord amb els plans i polítiques del grup Acciona que siguin d'aplicació, posant a disposició dels treballadors els processos específics per a la prevenció i per a donar tràmit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui se sentin víctimes d'assetjament sexual o moral.

Disposició addicional tercera. Promoció de la igualtat.

L'Empresa i els legals representants dels treballadors podran establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball i a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre homes i dones, d'acord amb els plans i polítiques del grup Acciona que siguin d'aplicació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANNEX 1.

Quadre de referència núm. 1: Sou Base, Plus Conveni i Trienni mensual 2016-2017-2018.

Codi del lloc de treball	2016			2017			2018		
	Sou base	Trienni	Plus conveni	Sou base	Trienni	Plus conveni	Sou base	Trienni	Plus conveni
A1	2.216,38	41,82	309,49	2.238,54	41,82	312,58	2.260,93	41,82	315,71
A2	2.055,61	41,82	309,49	2.076,17	41,82	312,58	2.096,93	41,82	315,71
B1	1.922,14	37,93	250,52	1.941,36	37,93	253,03	1.960,77	37,93	255,56
B2	1.822,02	37,93	250,52	1.840,24	37,93	253,03	1.858,64	37,93	255,56
C1	1.607,62	34,05	204,63	1.623,70	34,05	206,68	1.639,94	34,05	208,75
C2	1.510,04	34,05	204,63	1.525,14	34,05	206,68	1.540,39	34,05	208,75
C3	1.438,42	34,05	204,63	1.452,80	34,05	206,68	1.467,33	34,05	208,75
D1	1.353,81	30,16	166,76	1.367,35	30,16	168,43	1.381,02	30,16	170,11
D2	1.308,25	30,16	166,76	1.321,33	30,16	168,43	1.334,54	30,16	170,11
D3	1.236,64	30,16	166,76	1.249,01	30,16	168,43	1.261,50	30,16	170,11
E1	1.197,63	26,26	159,18	1.209,61	26,26	160,77	1.221,71	26,26	162,38
E2	1.170,42	26,26	159,18	1.182,12	26,26	160,77	1.193,94	26,26	162,38

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANNEX 2

Quadre de referència nº 2: hores extraordinàries 2016.

Codi	s/antiguitat	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni	8 trienni	9 trienni	10 trienni	11 trienni	12 trienni	13 trienni
HORES EXTRES LABORABLES DIURNES														
A1	24,60	25,00	25,41	25,82	26,22	26,63	27,04	27,45	27,85	28,26	28,67	29,07	29,48	29,89
A2	23,03	23,44	23,84	24,25	24,66	25,07	25,47	25,88	26,29	26,69	27,10	27,51	27,92	28,32
B1	21,16	21,53	21,89	22,26	22,63	23,00	23,37	23,74	24,11	24,48	24,85	25,22	25,59	25,96
B2	20,18	20,55	20,92	21,29	21,66	22,03	22,40	22,77	23,14	23,51	23,87	24,24	24,61	24,98
C1	17,65	17,98	18,31	18,64	18,97	19,30	19,64	19,97	20,30	20,63	20,96	21,29	21,63	21,96
C2	16,70	17,03	17,36	17,69	18,02	18,35	18,69	19,02	19,35	19,68	20,01	20,34	20,68	21,01
C3	16,00	16,33	16,66	16,99	17,33	17,66	17,99	18,32	18,65	18,98	19,31	19,65	19,98	20,31
D1	14,81	15,10	15,39	15,69	15,98	16,27	16,57	16,86	17,16	17,45	17,74	18,04	18,33	18,62
D2	14,36	14,66	14,95	15,24	15,54	15,83	16,12	16,42	16,71	17,01	17,30	17,59	17,89	18,18
D3	13,67	13,96	14,25	14,55	14,84	15,13	15,43	15,72	16,01	16,31	16,60	16,90	17,19	17,48
E1	13,21	13,47	13,72	13,98	14,23	14,49	14,75	15,00	15,26	15,51	15,77	16,02	16,28	16,54
E2	12,95	13,20	13,46	13,71	13,97	14,23	14,48	14,74	14,99	15,25	15,50	15,76	16,02	16,27
HORES EXTRES LABORABLES NOCTURNES														
A1	30,74	31,25	31,76	32,27	32,78	33,29	33,80	34,31	34,82	35,33	35,83	36,34	36,85	37,36
A2	28,79	29,30	29,81	30,31	30,82	31,33	31,84	32,35	32,86	33,37	33,88	34,39	34,90	35,40
B1	26,45	26,91	27,37	27,83	28,29	28,75	29,22	29,68	30,14	30,60	31,06	31,52	31,99	32,45
B2	25,23	25,69	26,15	26,61	27,07	27,53	28,00	28,46	28,92	29,38	29,84	30,30	30,77	31,23
C1	22,06	22,47	22,89	23,30	23,72	24,13	24,54	24,96	25,37	25,79	26,20	26,62	27,03	27,45
C2	20,87	21,28	21,70	22,11	22,53	22,94	23,36	23,77	24,19	24,60	25,01	25,43	25,84	26,26
C3	20,00	20,41	20,83	21,24	21,66	22,07	22,49	22,90	23,31	23,73	24,14	24,56	24,97	25,39
D1	18,51	18,88	19,24	19,61	19,98	20,34	20,71	21,08	21,44	21,81	22,18	22,55	22,91	23,28
D2	17,95	18,32	18,69	19,05	19,42	19,79	20,16	20,52	20,89	21,26	21,62	21,99	22,36	22,73
D3	17,08	17,45	17,82	18,18	18,55	18,92	19,28	19,65	20,02	20,39	20,75	21,12	21,49	21,85
E1	16,51	16,83	17,15	17,47	17,79	18,11	18,43	18,75	19,07	19,39	19,71	20,03	20,35	20,67
E2	16,18	16,50	16,82	17,14	17,46	17,78	18,10	18,42	18,74	19,06	19,38	19,70	20,02	20,34
HORES EXTRES FESTIVES DIURNES														
A1	43,04	43,75	44,47	45,18	45,89	46,60	47,32	48,03	48,74	49,46	50,17	50,88	51,59	52,31
A2	40,30	41,01	41,73	42,44	43,15	43,87	44,58	45,29	46,00	46,72	47,43	48,14	48,85	49,57
B1	37,02	37,67	38,32	38,96	39,61	40,25	40,90	41,55	42,19	42,84	43,49	44,13	44,78	45,43
B2	35,32	35,96	36,61	37,26	37,90	38,55	39,19	39,84	40,49	41,13	41,78	42,43	43,07	43,72
C1	30,88	31,46	32,04	32,62	33,20	33,78	34,36	34,94	35,52	36,10	36,68	37,26	37,84	38,42
C2	29,22	29,80	30,38	30,96	31,54	32,12	32,70	33,28	33,86	34,44	35,02	35,60	36,18	36,76
C3	28,00	28,58	29,16	29,74	30,32	30,90	31,48	32,06	32,64	33,22	33,80	34,38	34,96	35,54
D1	25,91	26,43	26,94	27,45	27,97	28,48	28,99	29,51	30,02	30,54	31,05	31,56	32,08	32,59
D2	25,13	25,65	26,16	26,68	27,19	27,70	28,22	28,73	29,25	29,76	30,27	30,79	31,30	31,82
D3	23,91	24,43	24,94	25,46	25,97	26,48	27,00	27,51	28,03	28,54	29,05	29,57	30,08	30,60
E1	23,12	23,57	24,02	24,46	24,91	25,36	25,81	26,25	26,70	27,15	27,60	28,04	28,49	28,94
E2	22,66	23,10	23,55	24,00	24,45	24,89	25,34	25,79	26,24	26,68	27,13	27,58	28,03	28,47
HORES EXTRES FESTIVES NOCTURNES														
A1	53,80	54,69	55,58	56,47	57,37	58,26	59,15	60,04	60,93	61,82	62,71	63,60	64,49	65,38
A2	50,38	51,27	52,16	53,05	53,94	54,83	55,72	56,61	57,50	58,39	59,29	60,18	61,07	61,96
B1	46,28	47,09	47,89	48,70	49,51	50,32	51,13	51,93	52,74	53,55	54,36	55,17	55,97	56,78
B2	44,15	44,95	45,76	46,57	47,38	48,19	48,99	49,80	50,61	51,42	52,23	53,03	53,84	54,65
C1	38,60	39,33	40,05	40,78	41,50	42,23	42,95	43,68	44,40	45,13	45,85	46,58	47,31	48,03
C2	36,52	37,25	37,97	38,70	39,42	40,15	40,88	41,60	42,33	43,05	43,78	44,50	45,23	45,95
C3	35,00	35,72	36,45	37,17	37,90	38,62	39,35	40,07	40,80	41,53	42,25	42,98	43,70	44,43
D1	32,39	33,03	33,67	34,32	34,96	35,60	36,24	36,89	37,53	38,17	38,81	39,46	40,10	40,74
D2	31,42	32,06	32,70	33,35	33,99	34,63	35,27	35,92	36,56	37,20	37,84	38,49	39,13	39,77
D3	29,89	30,54	31,18	31,82	32,46	33,11	33,75	34,39	35,03	35,67	36,32	36,96	37,60	38,24
E1	28,90	29,46	30,02	30,58	31,14	31,70	32,26	32,82	33,38	33,93	34,49	35,05	35,61	36,17
E2	28,32	28,88	29,44	30,00	30,56	31,12	31,68	32,24	32,80	33,36	33,91	34,47	35,03	35,59

Quadre de referència nº 2: hores extraordinàries 2017.

Codi	s/antiquitat	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni	8 trienni	9 trienni	10 trienni	11 trienni	12 trienni	13 trienni
HORES EXTRES LABORABLES DIURNES														
A1	24,84	25,25	25,66	26,06	26,47	26,88	27,28	27,69	28,10	28,51	28,91	29,32	29,73	30,14
A2	23,26	23,67	24,07	24,48	24,89	25,30	25,70	26,11	26,52	26,93	27,33	27,74	28,15	28,55
B1	21,37	21,74	22,11	22,48	22,84	23,21	23,58	23,95	24,32	24,69	25,06	25,43	25,80	26,17
B2	20,38	20,75	21,12	21,49	21,86	22,23	22,60	22,97	23,34	23,71	24,08	24,45	24,82	25,18
C1	17,82	18,15	18,49	18,82	19,15	19,48	19,81	20,14	20,48	20,81	21,14	21,47	21,80	22,13
C2	16,86	17,19	17,53	17,86	18,19	18,52	18,85	19,18	19,52	19,85	20,18	20,51	20,84	21,17
C3	16,16	16,49	16,82	17,15	17,49	17,82	18,15	18,48	18,81	19,14	19,47	19,81	20,14	20,47
D1	14,95	15,25	15,54	15,84	16,13	16,42	16,72	17,01	17,30	17,60	17,89	18,18	18,48	18,77
D2	14,51	14,80	15,09	15,39	15,68	15,97	16,27	16,56	16,86	17,15	17,44	17,74	18,03	18,32
D3	13,80	14,10	14,39	14,68	14,98	15,27	15,56	15,86	16,15	16,45	16,74	17,03	17,33	17,62
E1	13,34	13,60	13,86	14,11	14,37	14,62	14,88	15,13	15,39	15,65	15,90	16,16	16,41	16,67
E2	13,08	13,33	13,59	13,84	14,10	14,35	14,61	14,87	15,12	15,38	15,63	15,89	16,14	16,40
HORES EXTRES LABORABLES NOCTURNES														
A1	31,05	31,56	32,07	32,58	33,09	33,60	34,11	34,61	35,12	35,63	36,14	36,65	37,16	37,67
A2	29,08	29,58	30,09	30,60	31,11	31,62	32,13	32,64	33,15	33,66	34,17	34,67	35,18	35,69
B1	26,71	27,17	27,63	28,09	28,56	29,02	29,48	29,94	30,40	30,86	31,33	31,79	32,25	32,71

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Codi	s/antiquitat	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni	8 trienni	9 trienni	10 trienni	11 trienni	12 trienni	13 trienni
B2	25,48	25,94	26,40	26,86	27,33	27,79	28,25	28,71	29,17	29,63	30,10	30,56	31,02	31,48
C1	22,28	22,69	23,11	23,52	23,94	24,35	24,77	25,18	25,59	26,01	26,42	26,84	27,25	27,67
C2	21,08	21,49	21,91	22,32	22,74	23,15	23,57	23,98	24,39	24,81	25,22	25,64	26,05	26,47
C3	20,20	20,61	21,03	21,44	21,86	22,27	22,69	23,10	23,51	23,93	24,34	24,76	25,17	25,59
D1	18,69	19,06	19,43	19,79	20,16	20,53	20,90	21,26	21,63	22,00	22,36	22,73	23,10	23,47
D2	18,13	18,50	18,87	19,23	19,60	19,97	20,34	20,70	21,07	21,44	21,80	22,17	22,54	22,91
D3	17,25	17,62	17,99	18,35	18,72	19,09	19,46	19,82	20,19	20,56	20,92	21,29	21,66	22,02
E1	16,68	17,00	17,32	17,64	17,96	18,28	18,60	18,92	19,24	19,56	19,88	20,20	20,52	20,84
E2	16,35	16,66	16,98	17,30	17,62	17,94	18,26	18,58	18,90	19,22	19,54	19,86	20,18	20,50
HORES EXTRES FESTIVES DIURNES														
A1	43,47	44,18	44,90	45,61	46,32	47,04	47,75	48,46	49,17	49,89	50,60	51,31	52,02	52,74
A2	40,71	41,42	42,13	42,84	43,56	44,27	44,98	45,69	46,41	47,12	47,83	48,54	49,26	49,97
B1	37,39	38,04	38,69	39,33	39,98	40,63	41,27	41,92	42,56	43,21	43,86	44,50	45,15	45,80
B2	35,67	36,32	36,96	37,61	38,26	38,90	39,55	40,19	40,84	41,49	42,13	42,78	43,43	44,07
C1	31,19	31,77	32,35	32,93	33,51	34,09	34,67	35,25	35,83	36,41	36,99	37,57	38,15	38,73
C2	29,51	30,09	30,67	31,25	31,83	32,41	32,99	33,57	34,15	34,73	35,31	35,89	36,47	37,05
C3	28,28	28,86	29,44	30,02	30,60	31,18	31,76	32,34	32,92	33,50	34,08	34,66	35,24	35,82
D1	26,17	26,68	27,20	27,71	28,23	28,74	29,25	29,77	30,28	30,80	31,31	31,82	32,34	32,85
D2	25,39	25,90	26,41	26,93	27,44	27,96	28,47	28,98	29,50	30,01	30,53	31,04	31,55	32,07
D3	24,15	24,67	25,18	25,70	26,21	26,72	27,24	27,75	28,27	28,78	29,29	29,81	30,32	30,83
E1	23,35	23,80	24,25	24,69	25,14	25,59	26,04	26,48	26,93	27,38	27,83	28,27	28,72	29,17
E2	22,88	23,33	23,78	24,23	24,67	25,12	25,57	26,02	26,46	26,91	27,36	27,81	28,25	28,70
HORES EXTRES FESTIVES NOCTURNES														
A1	54,34	55,23	56,12	57,01	57,90	58,79	59,68	60,58	61,47	62,36	63,25	64,14	65,03	65,92
A2	50,88	51,77	52,66	53,55	54,44	55,34	56,23	57,12	58,01	58,90	59,79	60,68	61,57	62,46
B1	46,74	47,55	48,36	49,17	49,97	50,78	51,59	52,40	53,21	54,01	54,82	55,63	56,44	57,24
B2	44,59	45,40	46,20	47,01	47,82	48,63	49,44	50,24	51,05	51,86	52,67	53,47	54,28	55,09
C1	38,99	39,71	40,44	41,16	41,89	42,61	43,34	44,06	44,79	45,52	46,24	46,97	47,69	48,42
C2	36,89	37,61	38,34	39,06	39,79	40,52	41,24	41,97	42,69	43,42	44,14	44,87	45,59	46,32
C3	35,35	36,07	36,80	37,52	38,25	38,97	39,70	40,42	41,15	41,88	42,60	43,33	44,05	44,78
D1	32,71	33,36	34,00	34,64	35,28	35,93	36,57	37,21	37,85	38,49	39,14	39,78	40,42	41,06
D2	31,73	32,38	33,02	33,66	34,30	34,94	35,59	36,23	36,87	37,51	38,16	38,80	39,44	40,08
D3	30,19	30,83	31,48	32,12	32,76	33,40	34,05	34,69	35,33	35,97	36,62	37,26	37,90	38,54
E1	29,19	29,75	30,31	30,87	31,43	31,99	32,55	33,11	33,66	34,22	34,78	35,34	35,90	36,46
E2	28,60	29,16	29,72	30,28	30,84	31,40	31,96	32,52	33,08	33,64	34,20	34,76	35,32	35,88

Quadre de referència nº 2: hores extraordinàries 2018.

Codi	s/antiquitat	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni	8 trienni	9 trienni	10 trienni	11 trienni	12 trienni	13 trienni
HORES EXTRES LABORABLES DIURNES														
A1	25,09	25,50	25,90	26,31	26,72	27,13	27,53	27,94	28,35	28,75	29,16	29,57	29,98	30,38
A2	23,49	23,90	24,31	24,71	25,12	25,53	25,94	26,34	26,75	27,16	27,56	27,97	28,38	28,79
B1	21,58	21,95	22,32	22,69	23,06	23,43	23,80	24,17	24,54	24,91	25,27	25,64	26,01	26,38
B2	20,59	20,96	21,33	21,69	22,06	22,43	22,80	23,17	23,54	23,91	24,28	24,65	25,02	25,39
C1	18,00	18,33	18,66	19,00	19,33	19,66	19,99	20,32	20,65	20,99	21,32	21,65	21,98	22,31
C2	17,03	17,36	17,70	18,03	18,36	18,69	19,02	19,35	19,68	20,02	20,35	20,68	21,01	21,34
C3	16,32	16,65	16,98	17,32	17,65	17,98	18,31	18,64	18,97	19,30	19,64	19,97	20,30	20,63
D1	15,10	15,40	15,69	15,98	16,28	16,57	16,87	17,16	17,45	17,75	18,04	18,33	18,63	18,92
D2	14,65	14,95	15,24	15,53	15,83	16,12	16,41	16,71	17,00	17,29	17,59	17,88	18,18	18,47
D3	13,94	14,23	14,53	14,82	15,11	15,41	15,70	16,00	16,29	16,58	16,88	17,17	17,46	17,76
E1	13,48	13,73	13,99	14,24	14,50	14,76	15,01	15,27	15,52	15,78	16,03	16,29	16,55	16,80
E2	13,21	13,46	13,72	13,97	14,23	14,49	14,74	15,00	15,25	15,51	15,76	16,02	16,28	16,53
HORES EXTRES LABORABLES NOCTURNES														
A1	31,36	31,87	32,38	32,89	33,40	33,91	34,42	34,93	35,43	35,94	36,45	36,96	37,47	37,98
A2	29,37	29,87	30,38	30,89	31,40	31,91	32,42	32,93	33,44	33,95	34,46	34,97	35,47	35,98
B1	26,98	27,44	27,90	28,36	28,82	29,28	29,75	30,21	30,67	31,13	31,59	32,05	32,52	32,98
B2	25,73	26,20	26,66	27,12	27,58	28,04	28,50	28,97	29,43	29,89	30,35	30,81	31,27	31,74
C1	22,50	22,92	23,33	23,75	24,16	24,57	24,99	25,40	25,82	26,23	26,65	27,06	27,48	27,89
C2	21,29	21,70	22,12	22,53	22,95	23,36	23,78	24,19	24,61	25,02	25,43	25,85	26,26	26,68
C3	20,40	20,82	21,23	21,64	22,06	22,47	22,89	23,30	23,72	24,13	24,55	24,96	25,37	25,79
D1	18,88	19,25	19,61	19,98	20,35	20,72	21,08	21,45	21,82	22,18	22,55	22,92	23,29	23,65
D2	18,31	18,68	19,05	19,42	19,78	20,15	20,52	20,88	21,25	21,62	21,99	22,35	22,72	23,09
D3	17,43	17,79	18,16	18,53	18,89	19,26	19,63	19,99	20,36	20,73	21,10	21,46	21,83	22,20
E1	16,85	17,17	17,49	17,81	18,13	18,44	18,76	19,08	19,40	19,72	20,04	20,36	20,68	21,00
E2	16,51	16,83	17,15	17,47	17,79	18,11	18,43	18,75	19,07	19,39	19,71	20,02	20,34	20,66
HORES EXTRES FESTIVES DIURNES														
A1	43,91	44,62	45,33	46,04	46,76	47,47	48,18	48,90	49,61	50,32	51,03	51,75	52,46	53,17
A2	41,11	41,82	42,54	43,25	43,96	44,68	45,39	46,10	46,81	47,53	48,24	48,95	49,66	50,38
B1	37,77	38,41	39,06	39,71	40,35	41,00	41,65	42,29	42,94	43,58	44,23	44,98	45,52	46,17
B2	36,03	36,67	37,32	37,97	38,61	39,26	39,90	40,55	41,20	41,84	42,49	43,14	43,78	44,43
C1	31,50	32,08	32,66	33,24	33,82	34,40	34,98	35,56	36,14	36,72</				

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Codi	s/antiguitat	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni	8 trienni	9 trienni	10 trienni	11 trienni	12 trienni	13 trienni
HORES EXTRES FESTIVES NOCTURNES														
A1	54,88	55,77	56,67	57,56	58,45	59,34	60,23	61,12	62,01	62,90	63,79	64,68	65,57	66,46
A2	51,39	52,28	53,17	54,06	54,95	55,84	56,74	57,63	58,52	59,41	60,30	61,19	62,08	62,97
B1	47,21	48,02	48,82	49,63	50,44	51,25	52,06	52,86	53,67	54,48	55,29	56,10	56,90	57,71
B2	45,03	45,84	46,65	47,46	48,27	49,07	49,88	50,69	51,50	52,30	53,11	53,92	54,73	55,54
C1	39,38	40,10	40,83	41,55	42,28	43,00	43,73	44,46	45,18	45,91	46,63	47,36	48,08	48,81
C2	37,26	37,98	38,71	39,43	40,16	40,88	41,61	42,33	43,06	43,79	44,51	45,24	45,96	46,69
C3	35,70	36,43	37,15	37,88	38,60	39,33	40,05	40,78	41,50	42,23	42,95	43,68	44,40	45,13
D1	33,04	33,68	34,32	34,97	35,61	36,25	36,89	37,54	38,18	38,82	39,46	40,11	40,75	41,39
D2	32,05	32,69	33,33	33,98	34,62	35,26	35,90	36,55	37,19	37,83	38,47	39,12	39,76	40,40
D3	30,49	31,14	31,78	32,42	33,06	33,71	34,35	34,99	35,63	36,28	36,92	37,56	38,20	38,85
E1	29,48	30,04	30,60	31,16	31,72	32,28	32,84	33,40	33,96	34,52	35,08	35,63	36,19	36,75
E2	28,89	29,45	30,01	30,57	31,13	31,69	32,25	32,81	33,37	33,92	34,48	35,04	35,60	36,16

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANNEX 3.

Quadre de referència nº 3: Ajut escolar anual.

Codi	Llar d'infants	Parvulari	Ed. Primària	ESO	Formació professional	Batxillerat	Educ. especial
A1	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
A2	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
B1	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
B2	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
C1	196,43	180,36	180,36	196,43	196,43	196,43	VARIABLE
C2	196,43	180,36	180,36	196,43	196,43	196,43	VARIABLE
C3	196,43	180,36	180,36	196,43	196,43	196,43	VARIABLE
D1	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
D2	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
D3	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
E1	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
E2	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE

VARIABLE: de 700 a 1.000 EUR.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANNEX 4.

Quadre de referència núm. 4: Guàrdies.

Guàrdies de localització i assistència	2016 (EUR)	2017 (EUR)	2018 (EUR)
Guàrdia d'execucions	65,12	65,78	66,43
Guàrdia de manteniment xarxa	59,91	60,51	61,11
Guàrdia auxiliar de manteniment xarxa	50,63	51,13	51,64
Guàrdia de manteniment plantes productives	59,91	60,51	61,11
Guàrdia d'explotació	55,05	55,60	56,16
Guàrdia de prevenció	62,52	63,15	63,78
Guàrdia de PLC's	51,76	52,28	52,80
Guàrdia de Sistemes i comunicacions	51,76	52,28	52,80
Guàrdies de localització, assistència i substitució	2016	2017	2018
Sistema de torns (corretorns)	35,09	35,44	35,80

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

CASTELLANO.

Traducción del texto original aportada por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ATLL CONCESSIONÀRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, SA, PARA LOS AÑOS 2016-2018.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito personal.

Este convenio es de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta o preste servicios en la empresa ATLL Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA (en adelante también ATLL).

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en este Convenio afectan y son de aplicación a todos los trabajadores de ATLL Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del presente Convenio es de la Provincia de Barcelona.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Este convenio tendrá vigencia al día siguiente de su publicación en el DOGC y hasta el 31 de diciembre del 2018, con efectos económicos retroactivos a 1 de enero de 2016.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia en el tiempo y forma con un plazo de preaviso de tres meses respecto a la fecha en que se finalice su vigencia. En cuanto a la negociación, podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por las partes.

Una vez denunciado, se procederá a constituir una Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de la denuncia; la parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

En cualquier caso la tramitación de la denuncia se tendrá que ajustar a lo que disponga el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la negociación del nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del Convenio denunciado con un máximo de 3 años a contar desde la fecha de la denuncia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente. En caso que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologue alguna de sus cláusulas o artículos, o que fuese anulado total o parcialmente por la Jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada, y la parte restante del Convenio quedará en vigor. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa convencional anterior.

Artículo 7. Cláusula de garantía y procedimiento para la inaplicación del Convenio.

Las partes del Convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea en su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se subscribe.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produce, por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio de la dependencia de la empresa, la citada modificación no afectará a lo que se ha pactado en este Convenio colectivo, que tendrá la consideración de norma mínima.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo que dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 9 del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera llegado a un acuerdo, el asunto será sometido al arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantías personales.

En materia de compensación y absorción será de aplicación lo que dispongan las normas legales de aplicación al caso concreto, sin perjuicio de lo que se establece con carácter específico en el presente Convenio.

Las condiciones y retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo compensarán y absorberán cualquier otra existente en el momento de su entrada en vigor o que se establezcan en el futuro, independientemente de su naturaleza u origen.

Se respetarán las percepciones económicas particulares que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituirá, de acuerdo con el apartado 3.e) del artículo 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia i estudio del Convenio, que estará formada por representantes de la Empresa y de los trabajadores en la misma proporción. Los miembros de la Comisión Paritaria que representen a los trabajadores serán designados por el Comité de Empresa.

Esta Comisión estará facultada para interpretar los términos del Convenio siempre que sea necesario para su correcta aplicación de acuerdo con los criterios establecidos para la interpretación de las normas jurídicas. Así mismo, la Comisión ejercerá las funciones siguientes:

- a) Participar en la determinación de los programas de formación que se hayan de desarrollar.
- b) Estudiar las reclamaciones sobre reclasificación profesional y adscripción definitiva de grupos y categorías profesionales.
- c) Emisión de informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre la interpretación de lo que se haya pactado.
- d) Determinación de los supuestos de aplicación del artículo 52 del presente Convenio.
- e) Fijación de las desviaciones del IPC interanual para cada ejercicio, si corresponde.
- f) Todas las otras cuestiones que le sean encargadas por este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión tendrán plena eficacia en el ámbito de este Convenio y se adoptarán por unanimidad y se harán públicos en todos los centros de trabajo. Los acuerdos se trasladarán así mismo a las partes interesadas en el plazo máximo de 15 días.

Los miembros de la Comisión dispondrán del tiempo suficiente para el ejercicio de las funciones que le encomienda este artículo.

Artículo 10. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tiene atribuidas como funciones básicas las recogidas en la legislación general, y más concretamente las definidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas que expresamente le sean atribuidas en el articulado del presente Convenio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa y su aplicación práctica corresponde a los titulares de los mandos de los diferentes departamentos o servicios, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41, así como el artículo 64 i aquellos relacionados con el mismo, del Estatuto de los Trabajadores i demás normativa vigente, en relación con sus representantes legales.

En relación con la organización del trabajo, los representantes legales de los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones siguientes:

- a) Estudiar las condiciones de trabajo en los diferentes centros y servicios.
- b) Proponer todas las ideas que sean beneficiosas para la organización del trabajo y su racionalización.
- c) Trasladar a la Comisión Paritaria las sugerencias que en este sentido le sean comunicadas por sus representantes.

Artículo 12. Trabajos de superior o inferior puesto de trabajo (grupo profesional).

Cuando las necesidades del servicio lo exijan, la empresa podrá encargar a los trabajadores el ejercicio de funciones correspondientes a puestos de trabajo (grupo profesional) superiores o inferiores a la que tengan en cada caso. Estas decisiones tendrán las limitaciones y producirán los efectos previstos en el Estatuto de Trabajadores siempre que concurran las circunstancias y requisitos que se fijen en el mismo.

En todo caso la realización de trabajos de puesto de trabajo (grupo profesional) superior dará lugar al derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución de su puesto de trabajo y la que le correspondería por la función que efectivamente desarrolla.

En el supuesto de desarrollar trabajos de inferior puesto de trabajo (grupo profesional), esta situación no podrá prolongarse más allá del tiempo imprescindible para subsanar la situación especial que la motivó.

La designación de un trabajador para prestar su servicio en régimen de turnicidad, sea abierta o cerrada, tal y como se definió en este Convenio no tendrá por sí misma la consideración de desarrollo de trabajos de superior o inferior puesto de trabajo (grupo profesional), sin perjuicio de la aplicación de las normas establecidas para el trabajo en régimen de turnos.

Artículo 13. Clasificación profesional.

13.1 La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con las funciones que efectivamente desarrollen.

13.2 En materia de clasificación profesional hay que atenerse a lo que dispone el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y a lo pactado en este Convenio.

13.3 En virtud del trabajo a realizar y la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación, el contrato deberá determinar el grupo en el cual se ha de integrar la persona contratada, de acuerdo con el conocimiento y experiencia necesarios en relación con las funciones a desarrollar.

Se establecerán los grupos profesionales siguientes, según el nivel de titulación, conocimientos o experiencia exigidos para su ingreso:

GRUPO 1.

A1: Titulados de Grado Superior con mando.

A2: Titulados de Grado Superior sin mando y de Grado Medio con mando.

B1: Titulados de Grado Medio o Asimilados a Grado Medio con mando.

B2: Asimilados a Grado Medio.

GRUPO 2. Personal administrativo.

A título enunciativo, a continuación se mencionan los siguientes puestos de trabajo:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

C1. TÉCNICO ADMINISTRATIVO, SECRETARIO TÉCNICO DE DIRECCIÓN: Es el trabajador con titulación de nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que además de los trabajos desarrollados por el Auxiliar Técnico Administrativo, desarrolla trabajos administrativos con plena responsabilidad, como redactar escritos y documentos que requieren de conocimientos técnicos o jurídicos, organizar y gestionar archivos, tramitar documentación de la empresa ante de los organismos oficiales, etc. Ha de poseer conocimientos profundos de los trabajos ofimáticos habituales de la empresa, incluyendo la utilización habitual de sistemas informáticos integrados, pudiendo controlar y administrar el funcionamiento de diversos ordenadores interconectados así como el de sus programas. Puede tener a su cargo un conjunto de administrativos, a los cuáles deberá organizar y supervisar los trabajos.

Se le requerirá la titulación que acredite que posee conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel D de la Junta Permanente de Catalán.

También se incluyen personas con un alto grado de especialización y responsabilidad en determinadas materias específicas. En éstas especializadas se incluyen secretarios con dominio de distintos idiomas extranjeros, contables, archivistas, asistencia a gerencia, Consejo de Administración y otras figuras y/o Órganos de representación.

C2. SECRETARIO DE DIRECCIÓN: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que desarrolla trabajos de secretariado a nivel de Dirección, así como trabajos administrativos de carácter específico de diferentes especialidades de su ámbito. Ha de poseer conocimientos profundos de las herramientas ofimáticas habituales de la Empresa, incluyendo la utilización de sistemas informáticos integrados.

Se le exigirán conocimientos específicos de:

Técnicas de apoyo al directivo.

Técnicas de comunicación.

Diseño y funcionamiento de archivo.

Protocolo, organización de eventos (reuniones, actos de empresa, visitas, etc.).

Comunicación escrita.

Ofimática a nivel avanzado.

Se le exigirá la titulación que acredita que posee conocimientos de catalán hablado y escrito equivalente al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

C2. AUXILIAR TÉCNICO ADMINISTRATIVO: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que desarrolla trabajos administrativos de diferentes especialidades (contabilidad, contratación, administración de personal, etc.).Ha de poseer conocimientos profundos de las herramientas ofimáticas habituales de la Empresa, incluyendo la utilización de sistemas informáticos integrados.

Se le exigirán conocimientos de:

Nociones de Contabilidad general y pública.

Nociones sobre el sistema fiscal.

Organización del Estado, de la Administración y técnicas de simplificación del trabajo administrativo.

Nociones de Derecho Administrativo y Laboral.

Mandamientos, valoraciones y seguros.

Informática a nivel de usuario.

Se le exigirá la titulación que acredita que posee conocimientos de catalán hablado y escrito equivalente al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

C3. OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que desarrolla trabajos administrativos de una especialidad. Ha de poseer conocimientos profundos de las herramientas ofimáticas habituales de la empresa incluyendo la utilización de sistemas informáticos integrados.

Se requerirá la titulación que acredite que posee conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

D1. OFICIAL DE 2^a ADMINISTRATIVO: Es el trabajador con titulación de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que teniendo conocimientos de auxiliar administrativo realiza, con iniciativa, responsabilidad restringida y subordinada, trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de trabajo administrativo. Tiene que poseer conocimientos a nivel de usuario de las herramientas ofimáticas habituales de la empresa, incluyendo la utilización habitual de sistemas informáticos integrados.

Se requerirá la titulación que acredite que posee conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

El nivel vendrá definido entre otros por: escribir al dictado en taquigrafía cien (100) palabras por minuto, traducirlas directamente y correctamente a máquina en seis (6) minutos. Realiza igualmente con toda corrección trabajos de mecanografía utilizando un tratamiento de textos y dando al dictado 300 pulsaciones por minuto y 250 en copia.

D2. OFICIAL DE 3^a ADMINISTRATIVO: Es el trabajador que con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio realiza trabajos administrativos de carácter general, como son mecanografía de escritos, correspondencia, archivo y clasificación de ficheros y documentos, inscripción de anotaciones en libros y registros, atención de llamadas y visitas a nivel de recepción. Tiene que poseer conocimientos a nivel de usuario de las herramientas ofimáticas habituales de la empresa.

Se requerirá conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

Necesitará que tome al dictado 30 palabras por minuto, traduciéndolas directamente y correctamente a máquina en seis minutos, realizando con toda corrección trabajos de mecanografía con tratamiento de textos, escribir al dictado 210 pulsaciones por minuto o 200 en trabajo de copia.

D3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es el trabajador que realiza trabajos administrativos de nivel elemental (recepción, atención de llamadas, encargos, etc.). Se requerirá conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

GRUPO 3. INFORMÁTICOS, DELINEANTES Y PERSONAL DE SOPORTE.

A título enunciativo, a continuación se mencionan los siguientes puestos de trabajo:

C1. PROYECTISTA: Es el trabajador con titulación de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que, dentro de una especialidad, proyecta ideas personalmente, según los datos y/o condiciones técnicas exigidas por la empresa o por la naturaleza de las obras. Tiene que estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras y replantearlas, aplicando a su trabajo técnicas informáticas (CAD o similar).

Además de los conocimientos exigidos a un delineante de 1^a, necesitará que posea lo siguiente:

- a) Aritmética, álgebra, geometría, trigonometría a nivel de Bachillerato.
- b) Dibujo de perspectivas y cartográfico.
- c) Nociones de legislación relativas a la construcción y obras públicas.
- d) Utilización habitual de las herramientas ofimáticas de la empresa.
- e) Conocimientos básicos de topografía en el ámbito teórico y práctico.
- f) Conocimientos de Sistemas Gráficos de Gestión.

Se requerirá conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

C1. TÉCNICO INFORMÁTICO, DE AUTOMATIZACIÓN O DE CONTROL: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio con capacidad para especificar y diseñar instalaciones de automatización o de control dentro de los estándares de ATLL. Así mismo tiene que dirigir, supervisar, modificar y mantener instalaciones de automatización con PLC'S o mediante el sistema SCADA. También han de poder interpretar, mantener y modificar los programas respectivos de los PLC'S y del sistema SCADA.

Se requerirá conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

C2. DELINEANTE DE 1^a: Es el trabajador con titulación a Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que, bajo las órdenes de un superior, realiza el desarrollo gráfico de proyectos de cualquier clase, realiza e interpreta planos y trabajos análogos, aplicando técnicas de ordenador (CAD o similar). Debe utilizar las herramientas ofimáticas habituales de la empresa. Tendrá que organizar i custodiar archivos de documentación técnica.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Se requerirá conocimientos de catalán hablado y escrito equivalentes al nivel C de la Junta Permanente de Catalán.

C3. AUXILIAR TÉCNICO INFORMÁTICO, DE AUTOMATIZACIÓN O DE CONTROL: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que bajo las órdenes de un superior tiene que realizar los trabajos de modificación de programas de los PLC'S o de configuración del sistema SCADA, haciendo la detección de averías y la reposición de equipos e instalaciones. Realiza el mantenimiento y actualización de la información contenida en los sistemas de automatización de la empresa, tanto de planos y otros documentos técnicos como de programas de los PLC'S o del sistema SCADA, aplicando técnicas de ordenador (CAD o similar).

C3. ALMACENERO: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que, bajo las órdenes de un superior, realiza las funciones de gestión, control, entrega, supervisión y recepción de mercancías de los almacenes de la empresa. Tendrá que utilizar las herramientas ofimáticas habituales de la empresa. Deberá organizar y custodiar los archivos de documentación relativa a los almacenes y hacer cumplir las normas y procedimientos del sistema de gestión de la calidad.

D1. DELINEANTE DE 2^a: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que puede realizar planos de conjunto, calcar, croquizar y hacer mediciones o de detalle precisados y acotados, así como trabajos de pasar a limpio croquis de piezas aisladas o elementos sencillos, pudiendo utilizar técnicas de ordenador (CAD o similar). Tiene que utilizar las herramientas ofimáticas de la empresa.

D1. OFICIAL DE ALMACÉN, LOGÍSTICA: Es el trabajador con titulación o conocimientos a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que realiza tareas de gestión y control de los aprovisionamientos y almacén, bajo la dependencia y supervisión del almacenero u otro superior jerárquico. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

D3 AUXILIAR DE ALMACÉN, LOGÍSTICA: Es el trabajador que realiza tareas de nivel elemental en el ámbito de los aprovisionamientos y almacenes de la empresa (recepción de mercancías, orden y limpieza, encargos, envíos, etc.). Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

GRUPO 4. LABORATORIO.

A título enunciativo, a continuación se mencionan los siguientes puestos de trabajo:

C1. ANALISTA INSTRUMENTISTA DE 1^a: Trabajador que con titulación de Formación Profesional de Grado Medio posee los conocimientos técnicos suficientes y los aplica a la realización de todos los ensayos de las diferentes especialidades. Está capacitado para discernir y ejecutar todas las técnicas y procedimientos analíticos con pleno conocimiento de los aparatos e instrumentos necesarios para el desarrollo de los análisis desde la toma de muestras hasta la interpretación de los resultados.

C2. ANALISTA INSTRUMENTISTA DE 2^a: Trabajador con titulación de Formación Profesional de Grado Medio que además de los conocimientos de Analista de 1^a posee los suficientes para realizar con plena capacidad todo tipo de ensayos analíticos que se utilizan en el laboratorio, con dominio de aparatos e instrumentos necesarios para desarrollar los análisis desde la toma de muestras hasta la presentación de resultados.

C3. ANALISTA DE 1^a: Trabajador con titulación a nivel de Formación Profesional de Grado Medio, que además de los trabajos propios de auxiliar de laboratorio, prepara todo tipo de reactivos necesarios para los análisis. Asimismo, ha de poder controlar las características organolépticas del río, así como los puntos de vertidos conocidos, tomando muestras, pudiendo realizar los análisis básicos de estas muestras. También realizará los estudios de recuento habitual de los controles mediante indicadores bióticos. Para la realización de estas tareas la empresa facilitará los medios materiales necesarios para efectuar periódicamente recorridos fluviales o en el entorno del cauce.

D1. AUXILIAR DE LABORATORIO: Trabajador que, con titulación de Formación Profesional de Grado Medio y conocimientos suficientes, realiza a plena satisfacción todo tipo de ensayos elementales desde la toma y conservación de muestras hasta la obtención de resultados. Se dedica a todo tipo de ayudas al resto del equipo del laboratorio.

GRUPO 5. PERSONAL DE PRODUCCIÓN, MANTENIMIENTO, DISTRIBUCIÓN, PLANTAS, OBRAS, TALLERES Y ACTUACIONES EN LAS INSTALACIONES Y DE EXPLOTACIÓN EN GENERAL.

A título enunciativo, a continuación se mencionan los siguientes puestos de trabajo:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

C1. ENCARGADO GENERAL: Es el trabajador que con titulación de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio posee los conocimientos generales de encargado de obra, talleres, de actuaciones en las instalaciones y bajo las órdenes de un técnico superior o medio, tiene personal a sus órdenes. Adopta las decisiones oportunas y el mando y ejecución de los trabajos. Posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina de su personal. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

C1. OPERADOR DE CENTRO DE CONTROL: Es el trabajador con titulación a nivel de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que será el principal responsable del funcionamiento y actuaciones de control de todas las instalaciones a su cargo, coordinando a la vez las actuaciones de todo su equipo, controlando las actividades del resto de ATLL, u otras empresas o personas que intervengan o interfieran en el ámbito controlado.

C2. TÉCNICO ESPECIALISTA: Es el trabajador con titulación de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio que siguiendo directrices recibidas, está encargado de ordenar y controlar todo tipo de actuaciones en las instalaciones. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

C3. ESPECIALISTA DE OFICIO: Es el trabajador con titulación de Formación Profesional de Grado Medio que posee especialidad en algunas de las operaciones o funciones de su oficio que, por su complejidad requieren de una competencia singular o complementaria. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

C3. OFICIAL D'ETAP/ITAM: Es el trabajador con titulación a nivel de Formación Profesional de Grado Medio que estará bajo las órdenes del Operador de ETAP y, será su sustituto en lo que se refiere a control de las instalaciones a su cargo no habiendo de tomar normalmente iniciativas referentes a las órdenes de actuación pero sí siendo el vehículo para que el operador las tome cuando se encuentre ausente del centro de control.

Se encargará de la reparación de averías de rápida subsanación. Efectuará cuantas funciones de operación sobre los elementos manuales de la Planta le sean encargadas.

Participará en las tareas destinadas a mantener la buena presencia de las instalaciones teniendo el mando directo sobre el auxiliar de explotación.

D1. OFICIAL DE OFICIO DE 1^a: Es el trabajador con titulación a nivel de Formación Profesional de Grado Medio que posee cualidades profesionales y conocimientos y experiencia en el desarrollo de su oficio. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

D2. OFICIAL DE OFICIO DE 2^a: Es el trabajador con titulación a nivel de Formación Profesional de Grado Medio que realiza los trabajos específicos de su oficio. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

D2 AUXILIAR D'ETAP / ITAM: Es el trabajador con titulación a nivel de Formación Profesional de Grado Medio que estará encargado y será el principal responsable de los trabajos de limpieza y de la buena presencia de las instalaciones que, estando bajo las órdenes de sus superiores, ayudará cuándo éstos lo requieran en cualquier punto de las instalaciones a su cargo. Puede tener encargados, así mismo, trabajos generales de vigilancia y recepción de personas y materiales y de control de accesos, así como la toma de muestras y realización de analíticas elementales.

D3. OFICIAL DE OFICIO DE 3^a: Es el operario que, con conocimientos generales del oficio adquirido por el aprendizaje ayuda a los oficiales de 1^a y de 2^a, realizando trabajos generales. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

E1. PEÓN ESPECIALIZADO: Es aquel operario, que además de efectuar trabajos de peón tiene capacidad necesaria para realizar aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir propiamente un oficio exigen cierta práctica, especialidad o atención. Se le requerirá la capacidad para desplazarse de manera habitual dentro del ámbito de actuación de la empresa.

E2. PEÓN: Es aquel operario que realiza, a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: tareas manuales; operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo como tales aquellas que no requieren aprendizaje y conocimientos específicos; tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples o, tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

CAPÍTULO III. ADSCRIPCIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL.

Artículo 14. Contratación temporal.

Cuando las necesidades de funcionamiento de la empresa lo requieran se procederá a la contratación de personal en régimen temporal de acuerdo con las modalidades y exigencias que prevé la legislación laboral aplicable en cada momento.

Artículo 15. Provisión de vacantes, contratación y nuevo ingreso.

15.1 Normas de carácter general.

1^a) Las vacantes de personal en el ámbito de aplicación del presente Convenio se proveerán de conformidad con la prelación y los procedimientos siguientes:

- a) Reingreso de excedentes voluntarios.
- b) Turno de traslado.
- c) Turno de ascensos (promoción interna).
- d) Turno libre (nuevo ingreso).

2^a) La dirección de la empresa podrá exceptuar de la aplicación de esta prelación determinados puestos de trabajo por razón de sus especiales características de responsabilidad, mando o titulación requerida. En estos supuestos el procedimiento de provisión se limitará al turno libre con las normas de selección que sean fijadas para cada caso.

3^a) La promoción interna y el nuevo ingreso del personal se efectuaran indistintamente a criterio de la empresa por concurso de méritos, pruebas específicas o sistemas que comprendan ambas modalidades. La Comisión Paritaria podrá determinar excepciones debidamente justificadas en relación a algún requisito objetivo para la ocupación de determinados puestos de trabajo, en los procesos de turno de traslado, promoción interna y reclasificación profesional.

4^a) Exceptuando las previsiones contenidas en el párrafo 2º precedente, en todos los otros casos se preverá la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de selección o evaluación.

15.2 Procedimiento de las convocatorias.

Excepto lo dispuesto en la norma segunda precedente, las vacantes existentes o que se produzcan en la empresa serán objeto de convocatoria pública interna en el seno de la empresa. Esta convocatoria indicará la denominación y las funciones de las vacantes a cubrir, los requisitos a reunir por los aspirantes, los méritos de calificación y, en su caso o en fases sucesivas del proceso, las pruebas a realizar, la composición del órgano calificador y cualquier otra previsión que garantice el estricto cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El órgano calificador será el encargado de velar por el desarrollo correcto del proceso de selección y dotación de vacantes. Le corresponderá, así mismo resolver todas las incidencias que se puedan producir en el transcurso del proceso. El Comité de Empresa designará a uno de los miembros del órgano calificador, que actuará, como el resto de integrantes, a título individual.

Las promociones y ascensos se producirán evitando cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, edad o cualquier otra circunstancia personal o social de los trabajadores.

15.3 Desarrollo de la provisión.

Los trabajadores en excedencia que hayan pedido su reingreso de conformidad con las normas que regulan esta situación tendrán preferencia a la hora de ocupar las vacantes convocadas de puestos de trabajo del mismo Grupo Profesional. En caso de concurrencia de solicitudes para el reingreso en la misma vacante el órgano calificador la resolverá de acuerdo con los criterios de mayor idoneidad para el puesto de trabajo, antigüedad del trabajador, y el tiempo transcurrido en situación de excedencia.

La presentación y examen de las solicitudes en turno de traslado se realizarán necesariamente antes de la convocatoria para el turno de ascenso.

El traslado voluntario podrá concederse únicamente al personal para vacantes del mismo Grupo Profesional y preferentemente con contrato indefinido.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Obtenido el traslado no podrá solicitarse uno nuevo hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo en el puesto ocupado. La misma limitación podrá establecerse para los trabajadores en los supuestos de movilidad geográfica previstos en este Convenio.

La promoción interna o turno de ascenso quedará abierta a todos los trabajadores con contrato indefinido, que acrediten reunir todas las condiciones exigidas para la vacante a cubrir así como una antigüedad mínima en su puesto de trabajo o Grupo Profesional de dos años.

El personal en régimen de turnos que participe en el proceso de promoción interna, con una permanencia acreditada de diez años continuados en el turno o bien de quince discontinuos, obtendrán un 10% adicional a la puntuación resultante de las pruebas de la vacante a proveer.

Las vacantes no cubiertas por los sistemas de reingreso, turno de traslado y turno de ascenso precedentes se provendrán por personal de nuevo ingreso, considerando que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso a la ocupación pública de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

15.4 Período de prueba.

El personal de nuevo ingreso al cuál se le haya formalizado un contrato laboral ha de superar, en caso de que figure expresamente en el contrato, los períodos de prueba siguientes:

- Trabajadores adscritos al Grupo A y B: 6 meses.
- Trabajadores adscritos al Grupo C y D: 1 mes.
- Trabajadores adscritos al Grupo E: 2 semanas.

Durante este plazo el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores fijos de plantilla del mismo Grupo Profesional y durante este período pueden rescindir la relación de trabajo cualquiera de las partes.

Cuando la empresa considere que el trabajador no ha superado el período de prueba ha de informar de su decisión a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que accedan a la condición de fijo y que anteriormente hayan ocupado puestos de las mismas características por medio de contrato temporal, se le computará el tiempo trabajado a los efectos de cumplimiento del período de prueba.

Los trabajadores que por disminución de su capacidad laboral sean susceptibles de reocupación están exentos del período de prueba, aunque se puede determinar un período de adaptación a su nuevo puesto de trabajo. En los casos de traslado o ascenso por promoción interna se está exento del período de prueba citado.

15.5 Criterios de valoración en los concursos de traslado, promoción interna y nuevo ingreso.

Al establecerse las convocatorias respectivas se fijarán por el Órgano Calificador los criterios de valoración a aplicar en cada caso. Como mínimo la convocatoria tendrá que referirse a:

- a) Circunstancias personales.
- b) Méritos académicos o profesionales.
- c) Experiencia profesional.
- d) Valoración de las pruebas en el caso que se establezcan.

Artículo 16. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional dentro de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de la prestación laboral, y por la adscripción al mismo Grupo Profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al mismo Grupo Profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y durante el tiempo estrictamente necesario.

La movilidad funcional dentro de la empresa se realizará sin perjuicio económico o profesional del trabajador afectado, informando de ello al Comité de Empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

No tendrá consideración de movilidad funcional, por si misma, la designación de un trabajador para prestar su servicio en régimen de turnicidad, sea abierta o cerrada, tal y como se define en este Convenio.

Artículo 17. Movilidad Geográfica.

17.1 Traslados Provisionales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o para nuevas contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen, los trabajadores pueden ser desplazados temporalmente a un centro de trabajo de la empresa para prestar sus servicios, previo informe del Comité de empresa, con derecho al abono de gastos de desplazamiento y manutención.

El trabajador deberá ser informado del traslado con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos superiores a tres meses.

Los desplazamientos con una duración superior a doce meses en un período de tres años, se considerarán, a todos los efectos, traslados definitivos.

17.2 Traslado Definitivo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o para nuevas contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen, los trabajadores pueden ser trasladados definitivamente a otro centro de trabajo de la empresa para prestar sus servicios, previo informe del comité de empresa.

La decisión del traslado deberá notificarse al trabajador y a sus representantes legales, de acuerdo a los términos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, con la percepción de las compensaciones a que se hace referencia en el párrafo siguiente, o a la extinción de su contrato, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de los Trabajadores.

La movilidad geográfica dentro de la empresa se ha de realizar sin perjuicio económico o profesional del trabajador afectado, y requerirá un informe previo del Comité de Empresa.

17.3 Indemnizaciones por traslado.

Para traslados definitivos, con o sin cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica consistente en la percepción, de forma negociada, de los gastos derivados de los desplazamientos y manutención.

La Comisión paritaria podrá establecer criterios objetivos de cálculo de los gastos a abonar por estos conceptos que sean de aplicación homogénea a todos los trabajadores. La aplicación específica de estos criterios corresponderá, en todo caso, a la empresa.

Se exceptúan del derecho de indemnización los supuestos de traslados en que éste sea impuesto como sanción por la decisión del órgano o autoridad competente.

El derecho a las indemnizaciones previstas en este artículo prescribirá en el plazo de un año a contar desde la fecha del nacimiento de aquel derecho.

CAPÍTULO IV. ORDENACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

18.1 La jornada laboral ordinaria en todos los centros de trabajo se prestará de lunes a viernes y en régimen de jornada partida, excepto lo que dispone el párrafo siguiente. No obstante, por las especiales características del servicio que presta ATLL, estarán exceptuados de este régimen el personal adscrito al régimen de turnicidad, bien sea abierta o cerrada, así como el personal adscrito al régimen de guardias mientras estén en esta situación.

18.2 Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, la jornada de trabajo se realizará de forma continuada. Por necesidades del servicio podrán establecerse excepciones de este régimen para puestos de trabajo determinados, con fijación de las compensaciones que correspondan. Así mismo, dicho período estará sometido a las variaciones que resulten de la aprobación del calendario anual al que hace referencia el artículo siguiente.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

18.3 Para las interrupciones de presencia en el puesto de trabajo al inicio, al final o en el curso de la jornada que no obedezcan a circunstancias ya previstas en el presente Convenio, los trabajadores tendrán del derecho a solicitar el disfrute de permisos personales retribuidos a recuperar.

El disfrute de estos permisos dará lugar a la obligación de recuperar el tiempo de interrupción preferentemente dentro de la misma semana y, en todo caso, dentro del mismo mes. Se exceptúa la pausa de 20 minutos en la jornada laboral, computable como trabajo efectivo que podrán disfrutar los trabajadores únicamente durante el período de jornada continua indicado en el apartado segundo precedente.

Los trabajadores solo podrán disfrutar de este permiso una vez hayan agotado el cómputo de horas de asuntos propios a que hace referencia el apartado h) del artículo 23 de este Convenio.

Artículo 19. Calendario.

19.1 El calendario laboral se fijará por parte de la empresa, previo acuerdo de la comisión paritaria antes del 15 de diciembre del año anterior al de su aplicación, siendo publicados en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y/o en el área correspondiente de la intranet corporativa.

El calendario laboral comprenderá los días de trabajo efectivos, el horario de trabajo en régimen de jornada partida y/o continuada, los días festivos, los descansos semanales y otros días inhábiles, de acuerdo con las necesidades del servicio y la distribución anual de horas efectivas de trabajo.

19.2 Se establecen para todo el personal de la empresa en régimen ordinario de prestación de servicios, un total de 1650 horas efectivas de trabajo anuales.

Artículo 20. Horario.

Se establece como horario general de empresa de obligado cumplimiento para todos los trabajadores, a excepción del personal en régimen de turnicidad, bien sea abierta o cerrada, el siguiente:

Todos los centros de trabajo:

Lunes a jueves:

Entrada mañana: 8.00 a 9.15.

Salida mañana: 14.00.

Entrada tarde: 14.30 a 16.00.

Salida tarde: 16.30 en adelante.

Jornada efectiva diaria: 8 horas.

Tiempo mínimo de ausencia para comer: 30 minutos.

Viernes:

Entrada mañana: 8.00 a 9.15.

Salida mañana: 13.30 en adelante.

Jornada efectiva diaria: 5 horas y 30 minutos.

Se establece como horario especial de verano para el horario general de empresa en el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, de acuerdo con aquello que establece el artículo 18.2 precedente, el siguiente:

Todos los centros de trabajo:

Lunes a viernes:

Entrada mañana: 7.45 a 9.00.

Salida mañana: 14.45 en adelante.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Jornada efectiva diaria: 7 horas.

Durante este período de horario especial se establece una pausa para almorzar de veinte (20) minutos que computará como trabajo efectivo. Los trabajadores podrán ampliar la duración de la pausa hasta treinta (30) minutos, siendo la diferencia de tiempo a su cargo. En todo caso, la jornada efectiva de trabajo se computará diariamente con las normas de regulación y cumplimiento que establezca la empresa.

Así mismo, el personal adscrito al régimen de turnicidad, bien sea abierta o cerrada, con jornadas de trabajo superiores a seis (6) horas, tendrán derecho a una pausa para comer en las mismas condiciones detalladas en el párrafo precedente.

La empresa podrá establecer normas internas de regulación del disfrute de la pausa para almorzar dirigidas a garantizar la correcta prestación del servicio público o al cumplimiento de normas de carácter general o singular, previa consulta a la Comisión paritaria.

La empresa podrá establecer que determinados puestos de trabajo, por sus especiales características y necesidades de prestación del servicio (p.e.: trabajo en parejas, prevención de riesgos laborales, atención al público, etc.), no disfruten de las flexibilidades de entrada y salida detalladas o bien estas tengan un alcance distinto. Anualmente, la empresa aprobará el listado y condiciones de los puestos de trabajo afectados, previa consulta a la Comisión paritaria.

Se establece, para el personal en régimen de horario general de empresa, el cierre horario con cómputo total mensual, que se deberá desarrollar en los siguientes términos:

Ámbito de aplicación: personal en régimen de horario general de empresa.

- Cierre saldo efectivo mensual, de acuerdo con el número de horas teóricas según el calendario aprobado anualmente.
- Saldo diario mínimo obligatorio.

Jornada partida: 7.45 horas, de lunes a jueves y 5.15 horas, los viernes.

Jornada continuada: 6.45 horas, de lunes a viernes.

Tiempo máximo de reducción de jornada diaria: 15 minutos.

En el caso de no recuperar el saldo negativo acumulado en con el cierre mensual, este se detraerá de los asuntos propios disponibles. En el caso de no disponer de saldo de horas de asuntos propios a descontar, se podrá considerar una falta leve, de acuerdo con lo que establece el artículo 34.2 del Convenio Colectivo.

- Franja horaria para recuperar.

Jornada partida:

De lunes a jueves: a partir de las 16.30 horas.

Viernes: a partir de las 13.30 horas.

Jornada continuada:

De lunes a viernes: a partir de las 14.45 horas.

Tiempo máximo de recuperación diaria de saldos negativos: 1 hora y 30 minutos.

Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar la recuperación de tiempo entre las 7.45 y las 8.00 horas (en jornada partida) previa petición formal del interesado y con un informe favorable del responsable jerárquico y la consiguiente conformidad del Departamento responsable de RRHH.

No se podrá acumular a permisos de asuntos personales y/u horas a recuperar (artículo 18.3).

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas son de 22 días laborables por cada año, contando del 1 de enero al 31 de diciembre. Si el tiempo de servicio fuese inferior a un año, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado dentro de cada año natural.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Se considera período normal de vacaciones el comprendido desde el 16 de junio y el 15 de septiembre.

Los trabajadores podrán pedir la división de las vacaciones anuales, con una antelación no inferior a 2 meses del inicio de su período ordinario de disfrute, que habrá de ser autorizada por la empresa, en función de las necesidades del servicio. En este caso, la suma total de los períodos de disfrute de vacaciones que resulten, no será superior a 22 días laborables por año natural.

El disfrute de las vacaciones se podrá llevar a cabo fuera del periodo normal citado con un máximo de 10 días laborables, y estará subordinado a las necesidades del servicio. Siempre que sea a voluntad del trabajador no supondrá incremento de los días de vacaciones establecidos.

La empresa realizará la planificación anual de las vacaciones de acuerdo con las solicitudes presentadas por los trabajadores y con la colaboración de sus representantes. Las solicitudes deberán presentarse antes del 31 de marzo de cada año y la decisión de la empresa se tendrá que notificar a los trabajadores el 30 de abril siguiente. En cualquier caso, los trabajadores tendrán derecho a conocer las fechas de disfrute de las vacaciones con una antelación mínima de dos meses.

En el supuesto de que la empresa, por necesidades del servicio y previa consulta a los representantes de los trabajadores, obligue al disfrute de las vacaciones fuera del período normal establecido en este artículo, el número de días laborables de vacaciones se ampliará hasta 30.

En caso de desacuerdo en el período de disfrute de las vacaciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de trabajadores.

Artículo 22. Permisos.

22.1 Permisos retribuidos y no recuperables.

Se concederán permisos retribuidos y no recuperables en los supuestos o para las finalidades siguientes, que tendrán que ser, en todo caso, justificadas:

- a) Por razón de matrimonio el trabajador tendrá derecho a 15 días naturales.
- b) Por el nacimiento o adopción de un hijo, hasta 5 días laborables contados desde la fecha de nacimiento o adopción.
- c) Por la muerte de un familiar: cónyuge o hasta el primer grado de consanguinidad: 4 días. Hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: 3 días i si existe una distancia superior a los 100 Km. entre el domicilio del trabajador y el lugar del entierro hasta 4 días.

Los días de permiso se deberán disfrutar de forma consecutiva a partir del día del hecho causante.

d) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar: cónyuge o hasta el primer grado de consanguinidad, 4 días. Para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. Si a efectos de desplazamiento la distancia a recorrer por el trabajador, contadora desde el domicilio del trabajador, es superior a 100 Km. el permiso será de 4 días.

Los días se podrán disfrutar alternativamente en un plazo máximo de 8 días desde el hecho causante y entendiendo que se mantiene el supuesto que ha dado derecho al permiso.

- e) Para trasladarse de domicilio sin cambio de municipio: 1 día. Si conlleva traslado a otra localidad hasta 4 días.
- f) Para realizar exámenes finales en centros oficiales: 15 horas anuales.
- g) Por deberes inexcusables de carácter público o personal: durante el tiempo indispensable para cumplirlos.
- h) Por asuntos personales sin justificación: 24 horas efectivas de trabajo. El disfrute de estas horas de permisos estará subordinado a las necesidades del servicio y se someterán a la normativa que sea fijada en materia de antelación de solicitudes y de resolución de la concurrencia de peticiones por diversos trabajadores.

El disfrute acumulado de estas horas estará limitado a un máximo de dieciséis (16) consecutivas. Se podrá disfrutar de hasta ocho (8) horas de asuntos propios de forma consecutiva a días de vacaciones.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- i) Por razón de matrimonio de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad: el día de la boda si asiste a la celebración.
- j) La Comisión paritaria establecerá, con la negociación del calendario anual, la disposición de aquellas horas de exceso o defecto del calendario anual del personal en régimen de horario general de empresa, frente a las horas efectivas que dispone el convenio.
- k) Por visita médica: 10 horas anuales tanto para el propio trabajador como para los familiares hasta el primer grado de consanguinidad. En el caso de agotar el saldo de las 10 horas anuales, las horas adicionales tendrán la consideración de horas a recuperar, de acuerdo con aquello que establece el artículo 22.3 b) del presente convenio.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona i la familia (DOGC núm. 5686, de 02-08-10), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones en todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

En los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta 12 meses de edad, los trabajadores tendrán derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia para atenderlo. Este período de tiempo podrá ser dividido en dos fracciones de media hora cada una, al inicio, durante o al final de la jornada o bien ser substituido por una reducción de la jornada laboral en una hora. Si el padre y la madre son trabajadores de la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

22.2 Acumulación de horas de lactancia.

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece que, siempre que se preavise a la empresa con una antelación de 15 días, se podrán acumular las horas de lactancia desde el día de reintegro del permiso por maternidad y hasta que el menor cumpla 12 meses. En todo caso, se podrá acumular hasta un máximo de 24 días laborables.

22.3 Permisos recuperables.

a) Los trabajadores podrán solicitar permiso para realizar exámenes finales en centros oficiales, durante los días que tengan lugar. La denegación de permiso tendrá que ser necesariamente motivada por la empresa.

Las horas de permiso que excedan el número establecido en el apartado 23.1 f) precedente tendrán que ser recuperadas por el trabajador de acuerdo con los criterios establecidos por la empresa.

b) Los trabajadores podrán disfrutar de un permiso de visita médica de un familiar de primer grado de consanguinidad (padre, madre o hijos menores de edad o hijos que convivan con el trabajador), o de un familiar hasta el primer grado de afinidad que esté a cargo del trabajador.

La recuperación de este permiso se deberá efectuar en los 15 días siguientes a su disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador, y se determinará con la aprobación de este.

El trabajador solicitará este permiso con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 23. Licencias.

Se podrá conceder licencia retribuida para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el lugar de trabajo siempre que haya un informe favorable del jefe del departamento o servicio en el que el trabajador presta servicios. Si esta licencia se concede por interés propio de la empresa, el trabajador tiene derecho a percibir todas las retribuciones.

Se podrán conceder licencias por asuntos propios sin ningún tipo de retribución, la duración acumulada de las cuales no podrá exceder en ningún caso de tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia está subordinada a las necesidades del servicio.

Las licencias para ejercer funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal se atendrán a lo que se establezca legalmente sobre esta materia.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

El trabajador que, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado un niño menor de 12 años o de un disminuido psíquico, físico o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de entre un mínimo de una octava parte y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo diario, con la disminución proporcional del salario salvo en los casos contemplados en los dos párrafos siguientes. La concesión de la reducción de la jornada laboral por razón de la guardia legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

En el supuesto en que la reducción de jornada solicitada fuera de un tercio de la misma, el trabajador percibirá el 80% de la retribución íntegra, a partir de su reingreso después del permiso de maternidad y/o paternidad según corresponda, y hasta el agotamiento del plazo legal previsto. Si la reducción fuera de la mitad de la jornada, el trabajador percibirá el 60% de la retribución íntegra, a partir de su reingreso después del permiso de maternidad y/o paternidad según corresponda, y hasta el agotamiento del plazo legalmente previsto.

Así mismo, se podrá pedir reducción de jornada para atender al cónyuge, al padre o a la madre del trabajador en caso de incapacidad física o psíquica. Si el trabajador reduce su jornada en una tercera parte, tendrá derecho a percibir el 80% de la retribución íntegra a lo largo de todo el periodo legalmente establecido para el ejercicio de este derecho. Contrariamente, si la reducción afecta a la mitad de su jornada, tendrá derecho a percibir el 60% de la retribución íntegra en todo el periodo legalmente establecido. La empresa concederá o denegará esta licencia a la vista de la justificación suficiente de la petición y oída la Comisión paritaria.

La concesión de la reducción de la jornada prevista en el presente artículo es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

Si los dos miembros de la pareja son trabajadores de la misma empresa solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

En todo aquello no previsto en el presente artículo, se estará a la regulación sobre la reducción de jornada recogida en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Suspensión del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo que disponen los artículos 45 y 48 del Estatuto de Trabajadores, los trabajadores tienen derecho a la suspensión de su contrato de trabajo en los supuestos siguientes:

24.1 Excedencia voluntaria: Puede ser solicitada por los trabajadores con antigüedad mínima de un año al servicio de la empresa. La duración de esta situación no puede ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad.

Los trabajadores con excedencia voluntaria conservan el derecho preferente al reingreso, en las vacantes del mismo Grupo Profesional en que se produzcan, siempre que se haya manifestado por escrito el deseo de reingresar antes de finalizar el período de excedencia.

El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador una vez transcurridos 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en el caso que se solicite para cuidar a un hijo.

La excedencia voluntaria se concederá dentro de un plazo máximo de 20 días desde su solicitud.

24.2 Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años para cuidar de cada hijo nacido o adoptado, así como en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque sean provisionales a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tiene derecho a la reserva de su lugar de trabajo y que este período sea computable a efectos de antigüedad.

Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo período de excedencia que, si procede, dará por finalizado el que se estaba disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

24.3 También tendrán derecho a una excedencia no superior a dos años, los trabajadores para cuidar de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desarrollem actividad retribuida.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

La excedencia contemplada en los apartados 24.2 y 24.3 puede disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generaran este derecho, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

24.4 Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del propio lugar de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia; se concede para la designación o elección para un cargo público o sindical que no sea compatible con la relación laboral por el horario, la función, el domicilio o por ser remunerados. El reingreso se ha de solicitar dentro del mes siguiente al cese del cargo, y producirá la reincorporación de forma inmediata a su puesto de trabajo. Durante el primer año de excedencia, la empresa se obliga a mantener el puesto de trabajo de origen.

24.5 Maternidad.

En el supuesto de parto, el período de descanso laboral tiene una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y pueda hacer uso de éstas el padre, para cuidar del hijo, en caso de defunción de la madre.

En el caso de muerte del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, excepto que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, en caso de que los dos miembros de la pareja trabajen, la trabajadora puede optar por qué el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto ya sea de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos en que el recién nacido deba estar hospitalizado a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y, en los términos que legalmente se establezcan.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más para cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Para el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

24.6 Suspensión del contrato de trabajo por privación de libertad.

Da derecho a la reserva de la plaza por el tiempo necesario mientras no haya sentencia condenatoria, incluida la detención preventiva y la prisión provisional.

Artículo 25. Preaviso en el cese voluntario.

El trabajador que voluntariamente cese en su prestación de servicios ha de comunicarlo a la empresa con la antelación de 15 días.

La notificación del cese voluntario se debe realizar por escrito, el cual debe ser firmado por el trabajador por duplicado, y se le devolverá un ejemplar con acuse de recibo.

La no observación del preaviso determina la pérdida o descuento, en su liquidación final y de partes proporcionales, de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Artículo 26. Sistema de Guardias.

26.1 Para asegurar la disponibilidad del personal adscrito a cada una de las topologías de guardias en el número óptimo que la empresa considera necesario para garantizar la correcta rotación de todos los miembros, se establecen dos niveles diferentes de personal de adscripción al régimen de guardias:

- a) Personal adscrito por razón de cargo: puestos de trabajo que tienen como una de sus funciones habituales la prestación de las funciones propias de la topología de guardia que les son encomendadas.
- b) Personal adscrito por razones de habilitación: personas que están adscritas al sistema de guardias de acuerdo con el procedimiento de habilitación que la empresa apruebe. La habilitación otorgada por la empresa tendrá siempre un carácter temporal y deberá ser renovada periódicamente. La inclusión de personal de este grupo solo se producirá en el caso de necesidad de completar numéricamente los grupos de guardias que no hayan podido cubrir con personal del grupo anteriormente detallado.

En relación a los calendarios de cada una de las topologías de guardias será de aplicación, como criterio general, lo establecido en el artículo 20 del Convenio Colectivo vigente en relación a las competencias de la Comisión Paritaria para aprobar los calendarios anuales de trabajo, de acuerdo con las propuestas y criterios organizativos de la empresa.

26.2 En relación al contenido, condiciones y obligaciones de los trabajadores en régimen de guardia se distinguen tres modalidades:

a) Guardias de localización y asistencia: estarán en situación de guardia de localización y asistencia los trabajadores que por necesidades del servicio deban estar localizables por parte de la empresa, desde la finalización de la jornada ordinaria de trabajo del lunes, hasta en comienzo de la jornada ordinaria del lunes siguiente, de manera que se les pueda reclamar su presencia en su lugar de trabajo o en cualquier otro lugar de trabajo que circunstancias especiales, como emergencias, averías o necesidades del servicio lo requieran. A tal efecto, la empresa proporcionará a los trabajadores que se encuentren en esta situación los medios materiales y técnicos necesarios para facilitar su tarea.

El personal adscrito al sistema de guardias (Ejecuciones, Mantenimiento red, Auxiliar de mantenimiento red, Mantenimiento plantas productivas, Explotación, Prevención, PLC's y Sistemas de comunicaciones) si por causas de avería, o cualquier otra causa que comprometa la garantía del servicio, han de hacer acto de presencia en horario nocturno (22.00 a 06.00) serán compensados por cada una de las horas presenciales, con el descanso correspondiente, al inicio de la jornada del día siguiente.

b) En consideración a la diferente naturaleza y contenido técnico, se diferencian las siguientes topologías:

Guardia de ejecuciones.
Guardia de mantenimiento red.
Guardia de auxiliar de mantenimiento red.
Guardia de mantenimiento plantas productivas.
Guardia de explotación.
Guardia de prevención.
Guardia de PLC's.
Guardia de Sistemas y comunicaciones.

c) Guardias de localización, asistencia y sustitución (corre turnos): estarán en situación de guardia de localización, asistencia y sustitución (corre turnos) los trabajadores incluidos en el sistema de reservas descrito en el artículo 51 precedente que ante la ausencia justificada del trabajador en régimen de turnicidad cerrada deban estar localizables por parte de la empresa de forma permanente de lunes a domingo, de acuerdo con el calendario de rotación que se establezca anualmente, de forma que se les pueda reclamar su presencia para efectuar la sustitución correspondiente durante el tiempo que dure la ausencia, de acuerdo con el calendario y condiciones del trabajador substituido. A tal efecto, la empresa proporcionará a los trabajadores que se encuentren en esta situación los medios materiales y técnicos necesarios para facilitar su tarea.

d) Guardias de prestación definida: estarán en situación de guardia de prestación definida los trabajadores que por necesidades del servicio deban prestar sus servicios de forma periódica y planificada fuera del horario general de empresa, en días festivos o fines de semana, así como estar localizables por parte de la empresa, desde la finalización de la jornada ordinaria de trabajo del lunes, hasta en comienzo de la jornada ordinaria del lunes siguiente, de manera que se les pueda reclamar su presencia en su lugar de trabajo o en cualquier otro lugar de trabajo que circunstancias especiales, como emergencias o averías, lo requieran.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

A tal efecto, la empresa proporcionará a los trabajadores que se encuentren en esta situación, los medios materiales y técnicos necesarios para facilitar su tarea.

26.3 Plus de guardia: Es aquel concepto variable que tendrán derecho a percibir los trabajadores que encontrándose en la situación de guardia descrita en los apartados anteriores, acrediten fehacientemente que ha sido efectivamente realizada.

La retribución del plus de guardia está determinada en función de cada uno de los tipos establecidos en los apartados precedente. Su cuantía para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 es la especificada en la tabla salarial que figura como anexo nº 4 de este documento en el cuadro de referencia nº 4.

El abono de este concepto se efectuara en la nómina del mes siguiente en que se haya acabado y acreditado la situación de guardia.

Artículo 27. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.

27.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de Trabajadores y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional, el personal afectado por este Convenio tiene derecho a que sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la empresa, todo esto con la participación de los trabajadores.

27.2 Los trabajadores que cursen con regularidad estudios académicos o de formación profesional y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia en la elección del turno de trabajo, si este es el régimen establecido.

Así mismo, tendrán preferencia para la elección del turno de vacaciones anuales y para la adaptación de la jornada laboral ordinaria de trabajo en caso de asistencia a los cursos de formación profesional, siempre que las necesidades y la organización de trabajo lo permitan y sin que esto suponga una reducción del número total de horas de trabajo.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

27.3 La empresa podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas impuestas por la normativa de rango superior sobre titulaciones, como también cursos de reconversión profesional cuando por motivos de reestructuración o movilidad funcional se asegure de esta manera la estabilidad del trabajador en su ocupación.

27.4 El trabajador tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo el número de horas necesarias para la asistencia a los cursos citados en el apartado anterior. Este tiempo computará como trabajo efectivo y en ningún caso supondrá una merma en sus retribuciones.

27.5 La Comisión Paritaria constituida conforme al artículo 9, estudiará y planificará cursos de capacitación y formación profesional y determinará las exigencias académicas y/o profesionales de los trabajadores que deban participar en estos cursos.

27.6 De acuerdo a la normativa vigente, la formación en materia de prevención de riesgos se impartirá en horario de trabajo y se computará como trabajo efectivo. En el caso de tenerse que impartir fuera de horario por temas organizativos, las horas empleadas en la citada formación se consideraran horas efectivamente trabajadas.

Artículo 28. Seguridad y Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

28.1 El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una política de Seguridad y Salud Laboral y Prevención de los Riesgos Laborales y el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de prevención del riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Así mismo, tiene el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en su desarrollo, mediante sus representantes legales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

28.2 La empresa está obligada a promover, formular y aplicar una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral y Prevención de los Riesgos Laborales en sus organismos y centros de trabajo así como facilitar la participación de los trabajadores en esta política y garantizar una formación práctica y adecuada de los trabajadores que contrate o cuándo cambien de puesto de trabajo o hayan de aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que ocasionen o puedan occasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros y terceros.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

28.3 El trabajador está obligado a seguir los cursos y a realizar las prácticas que se lleven a cabo dentro de la jornada laboral o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido de la jornada laboral.

28.4 El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano interno especializado de participación que estará formado por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores y con la participación de los técnicos responsables de la empresa en esta materia.

28.5 Las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales así como las normas de desarrollo de la misma y otra normativa vigente, deben ser respetados y constituyen el mínimo necesario de aplicación, con finalidad de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y conseguir las mejores condiciones de higiene y bienestar en los centros o lugares de trabajo, dónde los trabajadores realizan sus actividades.

28.6 Son obligaciones genéricas por parte de la empresa las siguientes:

- a) Cumplir las normas contenidas en las disposiciones vigentes, que en materia de Seguridad y Salud Laboral, sea de pertinente aplicación en los centros o puestos de trabajo, por razón de las actividades que se realicen.
- b) Adoptar todas las medidas necesarias para la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores.
- c) Planificar, promover y desplegar medidas y acciones necesarias para conseguir una adecuada prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y asumir los costes económicos que se puedan derivar.
- d) Elaborar los planes periódicos que las disposiciones vigentes establezcan.
- e) Fomentar y potenciar los servicios de medicina preventiva los cuáles pondrán a disposición de su personal con carácter gratuito, de manera que, como mínimo, cada dos años puedan ser utilizados.

CAPÍTULO V. PRESTACIONES ESPECIALES.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

La empresa debe facilitar los uniformes y la ropa de trabajo que corresponda según las necesidades de cada unidad productiva a todo el personal que lo haya de llevar puesto en la prestación de su servicio. Los trabajadores quedan obligados a la utilización diaria de la ropa de trabajo o uniforme librado por la empresa.

Se librará anualmente durante la primera quincena del mes de mayo y la primera quincena del mes de octubre, un equipo o uniforme completo de invierno y un equipo o uniforme de verano respectivamente. La Comisión Paritaria determinará la ropa de trabajo y el equipo que se ha de utilizar en cada puesto de trabajo, atendiendo en todo caso a las necesidades concretas y fijará así mismo las fechas en que serán libradas.

Artículo 30. Dietas y viajes.

30.1 La empresa abonará a los trabajadores los gastos, que se hayan de efectuar como consecuencia de los viajes y desplazamientos efectivamente realizados por necesidades del trabajo. La empresa exigirá la justificación de los gastos que se hayan ocasionado por tales conceptos.

La fijación de las directrices respecto de las cantidades máximas a abonar por estos conceptos es facultad de la Comisión Paritaria.

30.2 Los trabajadores tienen derecho al restablecimiento de los gastos de manutención originados por los traslados fuera de su domicilio. A tal efecto se fija en 15 EUR el importe a percibir cada vez por este concepto.

30.3 Cuando por necesidades del servicio un trabajador haya de desplazarse con su vehículo propio, tendrá derecho a la percepción de 0,30 EUR por kilómetro recorrido, debidamente justificado.

Artículo 31. Incapacidad temporal.

La empresa abonará la diferencia entre la prestación que abone la Seguridad Social y el salario real, durante el tiempo que dure la Incapacidad temporal, bien sea derivada de contingencias comunes o de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

No obstante, la empresa adoptará las prescripciones incluidas en la legislación vigente siempre que sea de aplicación efectiva según la naturaleza jurídica de la Entidad.

Artículo 32. Anticipos.

Los trabajadores podrán obtener anticipos de sus retribuciones acreditadas por un importe no superior al sumatorio de la retribución correspondiente a las cuatro (4) pagas extras del ejercicio. Estos anticipos serán descontados de la nómina mensual dentro del mismo ejercicio en que hayan sido otorgados.

Se establece un límite total de 120.000 EUR netos anuales para el conjunto de la plantilla.

Artículo 33. Jubilación anticipada y jubilación parcial.

33.1 Podrán solicitar la jubilación parcial, los trabajadores que, de conformidad con la legislación vigente en cada momento, cumplan con los requisitos legalmente exigibles para poder acceder a las mismas.

33.2 Este artículo no será aplicable a todos aquellos trabajadores a los cuáles, por disposición general futura, se les declare extinguida la relación por la razón de edad.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 34. Faltas y sanciones.

34.1 Los trabajadores pueden ser sancionados por la empresa, mediante la correspondiente resolución, motivada por el incumplimiento de sus obligaciones laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

34.2 Son faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, la negligencia y el descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, excepto que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta de tres días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.
- h) Abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.
- i) La falta de asistencia y aprovechamiento a una sesión anual de formación en prevención de riesgos laborales.

34.3 Son faltas graves las siguientes:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, inferiores y a los demás compañeros.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia en su cumplimiento de las cuales se deriven o pueden derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público en la prestación del servicio.
- d) La utilización fraudulenta o inadecuada de cualquier medio material de la empresa (vehículos, teléfonos, ordenadores, vales comedor, tarjetas de accesos, etc.).

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de un día al mes, que no constituyan falta muy grave.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de tres días o menos de diez al mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o el encubrimiento activo de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada i voluntaria en el rendimiento del trabajo normal, pactado o que resulte exigible por normas vigentes.
- k) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los cuales se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa.
- n) La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuándo se haya producido sanciones por esta razón.
- o) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no den lugar a una situación de incompatibilidad.
- p) La falta de asistencia y aprovechamiento de dos sesiones anuales de formación en prevención de riesgos laborales.

34.4 Son faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las tareas encargadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La negativa individual o colectiva a cumplir las órdenes relativas al servicio.
- c) El falseo voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuándo den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- g) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de 6 meses, siempre que se haya producido sanciones por esta razón.
- h) La ocultación de situaciones de incompatibilidades y el incumplimiento de la normativa vigente sobre esta materia.
- i) El incumplimiento de las normas y medidas de Seguridad y Salud Laboral establecidas cuándo de esto pueda derivar riesgo para la salud y la integridad física del trabajador u otros trabajadores o de terceras personas.
- j) La falta de asistencia y aprovechamiento de tres o más sesiones anuales de formación en prevención de riesgos laborales.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

34.5 Las sanciones que pueden imponerse en función de la calificación de las faltas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 35. Procedimiento sancionador.

Las sanciones serán ejecutivas inmediatamente sin perjuicio de su impugnación cuando legalmente proceda.

De acuerdo con el apartado a) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, será necesaria la instrucción de expediente previo en la imposición de sanciones graves y muy graves a trabajadores representantes unitarios o sindicales, garantizando igualmente, en aquellos casos para el resto de trabajadores, la existencia de un trámite de audiencia previo a la incoación de expediente sancionador.

De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses del hecho causante.

Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto de la empresa dirigido a la verificación de la infracción o a la imposición de la sanción aplicable, siempre que quede constancia expresa.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y recibirán la corrección y sanción procedente, teniendo en cuenta la que se le pondrá al autor, la intencionalidad, la perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de la citada tolerancia o encubrimiento.

Artículo 36. Consideración personal de los trabajadores.

36.1 Todo trabajador puede dar cuenta por escrito, por sí mismo o mediante sus representantes, de los actos que signifiquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

36.2 La Empresa debe proteger a su personal en el ejercicio de sus funciones y debe otorgar la consideración social debida a su jerarquía y a la dignidad del servicio público.

36.3 Los trabajadores tienen derecho a ser asistidos y protegidos por la empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general ante cualquier atentado contra sus personas o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Artículo 37. Sanciones de tránsito.

En el supuesto de que un trabajador dentro de su jornada laboral y, mientras conduce un vehículo por motivos de servicio y, por causas ajenas a su voluntad, cometiera una infracción a la que corresponda la imposición de una multa o sanción por la autoridad competente, la empresa tramitará los recursos pertinentes y se hará cargo de la multa excepto en los casos en que sea imputable a la negligencia o imprudencia del trabajador.

Si de una sanción de estas características derive la privación del permiso de conducir al trabajador, la empresa respetará sus retribuciones y le asignará otras funciones durante el tiempo de duración de esta privación, excepto en los casos en que sea imputable a la negligencia o imprudencia del trabajador.

Los servicios jurídicos de la empresa prestarán la asistencia necesaria en los procedimientos jurisdiccionales que deriven de accidentes de tráfico en comisión de servicio, sin perjuicio de la asistencia que corresponda a la compañía aseguradora ni a la aplicación, si cabe, del régimen disciplinario adecuado. La responsabilidad civil subsidiaria será a cargo de la empresa, excepto en los casos en que sea imputable a la negligencia o imprudencia del trabajador.

CAPÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 38. Seguro Colectivo.

La empresa mantendrá concertado, y a su coste, una seguro de vida que cubra las contingencias y las cantidades siguientes:

- a) Muerte, incapacidad permanente absoluta y total motivada por causas naturales, hasta su efectiva jubilación: el importe de 30.000 EUR. Los referidos importes se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el trabajador asegurado.
- b) Muerte, incapacidad permanente absoluta y total motivada por accidente, hasta su efectiva jubilación: el importe de 60.000 EUR, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el trabajador asegurado.
- c) Muerte, incapacidad permanente absoluta y total motivada por un accidente de tráfico, hasta su efectiva jubilación: el importe de 90.000 EUR que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el trabajador asegurado.

Los requisitos y condiciones que habrá de cumplir los trabajadores que quieran adherirse a la póliza de seguro colectivo, serán los que la empresa establezca, de acuerdo con las condiciones generales del contrato suscrito con la entidad aseguradora.

La vigencia de la cobertura de la póliza coincidirá con el año natural.

Artículo 39. Vinculación al seguro de vida.

El seguro de vida al cual se refiere el apartado precedente, se vincula a la permanencia del asegurado a en empresa. El cese en ésta, por cualquier motivo, dará lugar a la baja del trabajador en la póliza de seguro sin que, por lo tanto tenga derecho a beneficiarse de las condiciones en ella establecidas.

Al personal de nueva incorporación se le ofrecerá la adhesión voluntaria al seguro de vida dentro del primer mes de su incorporación y de acuerdo con las normas de tramitación e inscripción de la entidad aseguradora. En el caso de optar expresamente por la adhesión, la empresa tramitará su incorporación a la póliza en un plazo no superior a dos meses desde la citada solicitud, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en el clausulado general del seguro.

Artículo 40. Ayuda escolar.

Los trabajadores con hijos a su cargo que acrediten, en las condiciones exigidas por la empresa su situación de escolarización tendrán derecho a percibir las cantidades anuales detalladas en la Tabla de Ayuda Escolar, que figura en el Anejo 3 en los cuadros de referencia 3 de este documento, con los límites que a continuación se detallan:

- a) La edad de los hijos de los trabajadores con derecho a percibir la ayuda escolar no podrá superar los límites que para cada nivel de escolarización se detallan a continuación:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- a) Guardería: hasta los 3 años de edad.
 - b) Parvulario: hasta los 6 años de edad.
 - c) Educación primaria: hasta los 12 años de edad.
 - d) ESO: hasta los 16 años de edad.
 - e) FP Grado medio: hasta los 18 años de edad.
 - f) Bachillerato: hasta los 18 años de edad.
 - g) Educación especial: hasta los 18 años de edad.
- b) Si los dos miembros de la pareja son trabajadores de la empresa, sólo uno de ellos podrá tener derecho al cobro.
- c) La empresa gestionará en su globalidad todos los trámites necesarios y dará un informe final anual al Comité de Empresa. Ante cualquier divergencia que se pueda producir entre un trabajador y la empresa se dará traslado a la Comisión Paritaria para que lo resuelva.
- d) El importe correspondiente a la ayuda escolar será del doble a partir del tercer hijo o del reconocimiento como familia numerosa de acuerdo a la normativa legal vigente, según lo que resulte más beneficioso para el trabajador.
- e) El plazo de presentación de solicitudes de ayuda escolar finalizará el último día hábil del mes de octubre de cada año.

Artículo 41. Sistema de ayudas a la Formación.

La empresa contribuirá al desarrollo personal y profesional de los trabajadores mediante el establecimiento de programas de formación dirigidos a mejorar la capacidad y competitividad productiva dentro de su propia estructura.

Así mismo, se establecerá un Sistema de ayudas a la Formación anual que fomentará, mediante la concesión de ayudas económicas y otras ventajas indirectas, la obtención de títulos académicos relacionados con las exigencias y características propias de la actividad de la empresa. Las condiciones generales del citado Sistema de ayudas a la Formación se recogerán en un documento formal aprobado por la Comisión Paritaria y se dará la oportuna difusión de su contenido al conjunto de trabajadores de la empresa.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo fijará anualmente el presupuesto global que la empresa se compromete a aportar, para el año de referencia, en concepto de ayudas directas al Sistema de ayudas a la Formación. Los remanentes de presupuesto no agotados dentro del ejercicio de referencia no pasarán a formar parte del presupuesto de ejercicios posteriores.

La empresa aportará al Plan de formación un presupuesto global de 3.850 EUR anuales. El año 2017 el presupuesto asignado será de 4.235 EUR y a partir del año 2018 será de 4.658 EUR anuales.

Se establece un incremento del 50% de las ayudas económicas por formación para aquellas personas de los grupos profesionales 2, 3, 4 y 5 (en las condiciones de la normativa actual) que no hayan sido promocionadas, reclasificadas o mejoradas económicamente en un plazo anterior de 5 años y que cumplan con los requisitos para recibir la ayuda por formación que establece el presente artículo. El importe resultante de estas nuevas mejoras se adicionará al presupuesto anual asignado.

Los planes de formación serán elaborados anualmente por la empresa con la colaboración del comité de empresa con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de las personas trabajadoras, de acuerdo con la tecnología y de los sistemas de trabajo y de manera que puedan acceder, por las vías de acceso establecidas en el convenio, a puestos de trabajo de superior profesional, nivel o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

La concesión y renovación de las ayudas económicas directas otorgadas a los beneficiarios del Sistema de ayudas a la Formación, quedarán sujetas a las normas de aprovechamiento que la Comisión Delegada de Formación establezca al respecto.

Artículo 42. Premio de vinculación a la empresa.

Se establece, un premio de vinculación a la empresa para premiar la permanencia ininterrumpida de los trabajadores en la misma, de acuerdo con los siguientes baremos:

20 años: 991,94 EUR.
25 años: 1.322,58 EUR.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

30 años: 1.653,23 EUR.
35 años: 1.635,23 EUR.

El premio de vinculación se abonará en la nómina del mes siguiente al de la fecha en que se cumpla el vencimiento de los años de permanencia detallados en el párrafo precedente.

Igualmente se establece un premio de permanencia en régimen de turnos, considerando la fecha inicial a los efectos de cómputo de la antigüedad la del 1 de mayo de 1991, de acuerdo a los siguientes varemos:

20 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 750,00 EUR.
25 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.000,00 EUR.
30 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.250,00 EUR.
35 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.250,00 EUR.

A los efectos de determinación del tiempo de trabajo efectivo en régimen de turnos, se creará una comisión encargada de certificar la antigüedad acumulada de referencia para el premio de permanencia en régimen de turnos.

El premio de permanencia en régimen de turnos se abonará en la nómina del mes siguiente al de la fecha en que se cumpla la antigüedad citada en el párrafo precedente.

Los dos premios establecidos son compatibles entre si, pudiendo los trabajadores meritarse el derecho a percibir el premio de vinculación a la empresa y el premio de permanencia en régimen de turnos.

Artículo 43. Premio por nacimiento o adopción de un hijo.

Se establece un premio por nacimiento o adopción de un hijo con el objetivo de colaborar económicamente en los gastos que este hecho conlleva. Las cuantías que se fijan se abonaran a tanto alzado en un solo pago en la nómina del mes siguiente en que se produzca el nacimiento o la adopción. Si los dos miembros de la pareja son trabajadores de la misma empresa solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Cuantías por grupo profesional:

- Grupo 1.

Código de puesto A: 600 EUR.
Código de puesto B: 650 EUR.

- Grupo 2, 3, 4 y 5.

Código de puesto C: 700 EUR.
Código de puesto D: 800 EUR.
Código de puesto E: 900 EUR.

Artículo 44. Ayuda alimentaria.

Con el objetivo de compensar los gastos de manutención específicos que conlleva la prestación del servicio en régimen de jornada partida, se establece una ayuda alimentaria en forma de vale comedor con las condiciones y cuantías que se detallan:

Importe del vale comedor (para todos los grupos profesionales), es de 9 EUR.
A partir de la fecha de publicación del convenio el importe será de 9,5 EUR.
A partir del 1 de enero de 2017 el importe será de 10 EUR.

El vale comedor se percibirá por día completo efectivamente trabajado en jornada partida, a mes vencido y siempre y cuando no se haya producido la compensación de gastos por el mismo concepto y por cualquier mecanismo (dieta, abono de comida, comida de trabajo, etc.). La empresa establecerá los oportunos procedimientos y condiciones para la solicitud, tramitación y entrega de los vales comedor, de acuerdo con las prácticas habituales existentes.

Así mismo, la empresa determinará las condiciones de disfrute de los vales comedor por lo que respecta a su ámbito personal y temporal, dando la oportuna difusión de estas a todo el personal.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

CAPÍTULO VIII. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 45. Normas Generales.

La reordenación de los conceptos retributivos y de las hojas acreditativas de la recepción de salarios deberá adaptarse adecuadamente al Estatuto de los Trabajadores, al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y al resto de la normativa aplicable.

La empresa abonará los salarios devengados en períodos mensuales. Así mismo, extenderá los recibos de salarios en los modelos oficialmente aprobados, con especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social, así como las bases por las cuales se cotiza. La Empresa deberá hacer entrega a los trabajadores de un duplicado del recibo del salario.

Este Capítulo no será de aplicación al personal que se adhiera al Sistema de Retribución variable de la empresa.

Artículo 46. Retribuciones Básicas.

La estructura de las retribuciones básicas se ajustará a los conceptos siguientes:

Sueldo base: Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función del grupo profesional a la cual pertenece. Su cuantía para los ejercicios 2016, 2017 y 2018 es la especificada en la tabla salarial que figura como Anejo núm. 1.

Plus Convenio: Este complemento es de aplicación a todo el personal de la Empresa, en función del grupo profesional y puesto de trabajo asignado, de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa. Dicho complemento se abonará para los años 2016, 2017 y 2018 de acuerdo con las cantidades fijadas en la tabla citada que figura en el Anejo núm. 1.

Artículo 47. Antigüedad.

El personal fijo de plantilla debe percibir los trienios de acuerdo con la tabla recogida en el Anejo núm. 1 de este documento.

Este complemento personal se abonará por cada tres años de prestación de servicios completos.

El complemento personal de antigüedad se abonará a partir del primer día del mes siguiente al de la fecha en que se cumpla el vencimiento del trienio correspondiente.

Al personal transferido se le reconoce la antigüedad de la Administración de procedencia.

Artículo 48. Pagas Extraordinarias.

El personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, y se devengarán por trimestres completos. Los períodos inferiores al trimestre se retribuirán de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Los importes de las pagas extraordinarias se fijarán de la siguiente manera:

- Paga de marzo: 30 unidades diarias de salario sobre los conceptos correspondientes al sueldo base, plus convenio, la antigüedad y, si cabe, el complemento personal.
- Paga de junio: 31 unidades diarias de salario sobre los conceptos correspondientes al sueldo base, plus convenio, la antigüedad y, si cabe, el complemento personal.
- Paga de septiembre: 30 unidades diarias de salario sobre los conceptos correspondientes al sueldo base, plus convenio, la antigüedad y, si cabe, el complemento personal.
- Paga de diciembre: 31 unidades diarias de salario sobre los conceptos correspondientes al sueldo base, plus convenio, la antigüedad y, si cabe, el complemento personal.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Artículo 49. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que de forma continuada, periódica u ocasional, presten su servicio en el período horario comprendido entre las 22 y las 6 horas tendrán derecho a la percepción de un plus de su retribución equivalente al 25% del sueldo base respectivo. En el caso de coincidir únicamente una parte de la jornada con el período indicado, el plus se abonará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Si la coincidencia es igual o superior a la mitad de la jornada, el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra del plus.
- b) Si la coincidencia es menor de la mitad de la jornada, tan solo percibirá el plus sobre las horas trabajadas en periodo nocturno.

Artículo 50. Régimen de trabajo a turnos.

50.1 Turnicidad cerrada: Los trabajadores que por la naturaleza del trabajo que desarrollen, por necesidades del servicio o por expresa previsión contractual deban trabajar habitualmente en turnos rotativos durante las 24 horas del día, incluidos festivos y domingos, tendrán la consideración de trabajadores en régimen de turnicidad cerrada.

50.2 Turnicidad abierta: los trabajadores que por la naturaleza del trabajo que desarrollen, por necesidades del servicio o por expresa previsión contractual deban trabajar habitualmente en turnos rotativos que incluyan la prestación de servicios ordinaria en domingos y festivos, o en horario alternativo de mañana o de tarde, tendrán la consideración de trabajadores en régimen de turnicidad abierta.

50.3 Calendario: Anualmente y antes del 31 de diciembre del año anterior al que se refiere el calendario, la empresa, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, fijará el calendario del personal en régimen de turnicidad, publicándolo en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y/o en el área correspondiente de la intranet corporativa.

Así mismo, se podrá aprobar un calendario de turnos con duración superior a un año, que garantice ciclos de rotación de seis años o aquellos que acuerde la Comisión paritaria.

Se establece, a partir de la publicación del presente convenio colectivo, el horario del turno de HGE, para el personal en régimen de turnicidad cerrada.

Lunes a viernes:

Entrada mañana: 08.00 a 08.15.

Salida mañana: 14.00 en adelante.

Jornada efectiva diaria: 6 horas.

Este horario no será de aplicación para aquellos colectivos en régimen de turnicidad que realicen su trabajo diario en pareja, siendo entonces el siguiente:

Lunes a viernes:

Entrada mañana: 08.00.

Salida mañana: 14.00.

Jornada efectiva diaria: 6 horas.

En todo caso, por necesidades del servicio debidamente justificadas la empresa podrá suspender el derecho a disfrutar de esta flexibilidad horaria.

50.4 Sistema de reservas: El sistema de reservas tiene por objetivo establecer de forma automática las sustituciones de los trabajadores en régimen de turnicidad, en casos de ausencia justificada (bajas, permisos y formación).

Dentro del sistema de turnicidad cerrada de la empresa, se establecen dos sistemas alternativos de sustitución: la sustitución mediante personal específico en régimen de guardia (corre turnos) y la sustitución vertical.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

50.5 El sistema de sustituciones cubrirá de forma efectiva los 365 días del año y será de aplicación en régimen individual para cada uno de los puestos de trabajo adscrito al régimen de turnicidad cerrada. El esfuerzo de estar localizable y disponible para efectuar las sustituciones que se requieran motivadas por bajas, permisos y formación, se repartirá entre las 6 personas que forman un turno completo de cada puesto de trabajo (12 en el caso de ir por parejas).

En el caso de sustituciones motivadas por bajas, permisos y formación de larga duración, la empresa establecerá mecanismos adicionales que garanticen que el sistema de reservas citado no tenga que aplicarse en un periodo superior a 6 (seis) semanas consecutivas.

Esto representa tener siempre en situación de guardia de correturnos a 8 personas de forma permanente. De forma subsidiaria se mantiene el régimen de sustitución vertical (sistema de reservas) descrito en el apartado precedente y/o la prolongación de jornada obligatoria.

Las sustituciones del turno (corre turno) se abonaran el mes siguiente en que han sido efectivamente realizadas. La empresa establecerá los oportunos procedimientos y condiciones para la solicitud, tramitación y pago de las mismas, de acuerdo a las prácticas habituales existentes.

Sustitución vertical:

- a) Ante la imposibilidad de hacer efectiva la sustitución mediante el sistema de reservas, operará la sustitución vertical que afectará a la totalidad de puestos de trabajo en régimen de turnicidad cerrada.
- b) En todo caso, el trabajador/a no podrá abandonar su turno hasta que no haya llegado su sustituto o sustituta.

50.6 Limitaciones en el disfrute de permisos.

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con el calendario específico de cada puesto de trabajo, y las modificaciones del mismo por causas justificadas requerirán autorización expresa por parte de la empresa.

Los trabajadores adscritos al régimen de turnicidad quedan excluidos de la aplicación del apartado h) del artículo 22 del presente convenio. En el supuesto de disfrute de los permisos contenidos en los demás apartados del artículo 22, la percepción del plus de turnicidad se modificará en función de la aplicación de la fórmula polinómica a que se hace referencia en el apartado siguiente, excepto en los permisos por matrimonio, nacimiento o adopción de un hijo, muerte de un familiar (cónyuge o hasta el primer grado de consanguinidad) e intervención quirúrgica o enfermedad grave de un familiar (cónyuge o hasta el primer grado de consanguinidad) y deberes inexcusables.

Se establece la condición sobre la comunicación a la empresa con 5 días hábiles de antelación en los permisos previstos en las letras a), e), f) i), j) y k) y siempre que sea posible en los de la letra b), c) i d), así como en las funciones sindicales.

50.7 Cambio de turno.

Se define como cambio de turno la sustitución voluntaria de una jornada completa definida en el calendario o de una fracción de la misma, entre trabajadores adscritos a este régimen que ocupen el mismo puesto de trabajo, y que deberá cumplir con las siguientes condiciones:

50.7.1 Cambio de turno de jornada de trabajo completa.

- Se establece una antelación mínima de la solicitud de 5 días naturales.
- La solicitud ha de estar aceptada de forma expresa por el solicitante y por el sustituto.
- Requerirá la autorización expresa de la empresa, que la podrá denegar por necesidades del servicio.
- Se establece una limitación máxima de siete (7) días consecutivos.

50.7.2 Cambio de turno inferior a una jornada de trabajo.

- Excepcionalmente, se podrá efectuar un cambio de turno inferior a una jornada de trabajo, debidamente justificado y de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Se establece una antelación mínima de la solicitud de 48 horas.
- La solicitud ha de estar aceptada de forma expresa por el solicitante y por el sustituto.
- Requerirá la autorización expresa de la empresa, que la podrá denegar por necesidades del servicio.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

- La duración máxima del cambio será de 4 horas.

Solo se podrá solicitar al inicio o al final de la jornada de trabajo, de lunes a viernes.

El cambio solo se podrá efectuar con el personal del mismo puesto de trabajo (sustitución horizontal), y que realice efectivamente el turno anterior (para los cambios al inicio de la jornada) o posterior (para los cambios al final de la jornada).

Se establece un máximo anual de 5 cambios por persona.

50.8 Incidencias derivadas del Trabajo a turno.

Los trabajadores que acumulen 25 años de Trabajo en régimen de turnos, y tengas más de 58 años de edad, podrán solicitar a la empresa su cambio a Trabajos en régimen de horario general de empresa, con compensación del 50% del plus de torno teórico del año en que se produzca tal situación. La empresa se obliga a estudiar la propuesta, juntamente con la comisión de torno creada en el presente convenio, siempre que existan vacantes del mismo grupo profesional.

50. 9 Complemento de Navidad, Año nuevo y Reyes.

El personal de turno (24 horas por 365 días), ya sea torno cerrado o torno abierto, que por su calendario laboral, preste servicios entre las 22 horas del día 24 y las 22h del día 25 de diciembre, como entre las 22 horas del día 31 de diciembre hasta las 22 horas del día 1 de enero y las 22 horas del día 5 de enero hasta las 22h del día 6 de enero, percibirán un complemento salarial adicional que consistirá en un importe de 80 EUR/día.

Artículo 51. Plus de turnicidad.

51.1 Cálculo del Plus.

$$SBT = SB \times KT$$

SBT (SALARIO BASE DE TURNOS) = SB (SALARIO BASE) x KT (CONSTANTE MULTIPLICATIVA DEL PLUS DE TURNICITAT)

$$KT = KH \times T \times (PRFD_XPLFD+PRFN_XPLFN+PRLNXPLLN+PRLD_X1)$$

KH: CONSTANTE DE PROPORCIONALIDAD DE LAS HORAS ANUALES TRABAJADAS RESPECTO A LAS HORAS ANUALES DEL CALENDARIO DE LA EMPRESA.

KH = HORAS TOTALES TRABAJADAS EN UN RÉGIMEN DE TURNOS AL AÑO / HORAS TOTALES DEL CALENDARIO DE EMPRESA AL AÑO

T: PLUS GENERAL DE TURNICIDAD (COEFICIENTE MULTIPLICATIVO EXPRESADO EN 1 + TANTO POR 1).

* COMPRENDE LA COMPENSACIÓN DE TODOS LOS INCONVENIENTES DEL TURNO NO EXPRESADOS EN OTROS PARÁMETROS DE LA FÓRMULA.

PRFD: PROPORCIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y HORAS DIURNAS.

* EXPRESADO EN TANTO POR 1.

PRFN: PROPORCIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS Y HORAS NOCTURNAS.

PRLN: PROPORCIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS LABORABLES Y HORAS NOCTURNAS.

PRLD: PROPORCIÓN DEL TRABAJO EN DÍAS LABORABLES Y HORAS DIURNAS.

PRHE: PROPORCIÓN DE HORAS EN EXCESO RESPECTO AL CÓMPUTO ANUAL DE HORAS GENERALES DE LA EMPRESA.

LÓGICAMENTE PRFD + PRFN + PRLN + PRLD + PRHE = 1.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

PLFD: PLUS DE APLICACIÓN A LOS TRABAJOS FESTIVOS DIURNOS EXPRESADOS COMO 1 MÁS TANTO POR 1 DEL PLUS APPLICABLE A ESTA PARTE DE TRABAJO:

(1 + % PLUS/100).

PLFN: PLUS DE APLICACIÓN A LOS TRABAJOS FESTIVOS NOCTURNOS.

PLLN: PLUS DE APLICACIÓN A LOS TRABAJOS LABORABLES NOCTURNOS.

PLEH: PLUS DE APLICACIÓN A LOS TRABAJOS REALIZADOS POR EXCESO DE HORAS DIURNAS RESPECTO DEL TOTAL DE HORAS GENERALES DE EMPRESA.

51.2 Coeficientes.

PLFD = 1,30.

PLFN = 1,70.

PLLN = 1,535.

PLEH = 1,15.

T = 1,17.

51.3 Abono del plus.

El cálculo del plus de turnicidad se llevará a cabo de acuerdo con la fórmula polinómica detallada en el apartado 51.1 precedente, atendiendo al calendario aprobado anualmente para cada trabajador.

El abono de este plus de naturaleza variable se hará mensualmente y su importe será el resultado de dividir por 12 el importe correspondiente al plus anual proyectado para cada trabajador de acuerdo a su calendario individual, con las modificaciones que mensualmente se puedan aplicar en relación a lo que establece el artículo 50.6 de este Convenio, referente a la modificación de la percepción del plus de turnicidad en función de la aplicación de la fórmula citada en el caso de disfrute de permisos.

Artículo 52. Complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

Se establece un plus variable de penosidad, toxicidad y peligrosidad asociado al desarrollo de determinadas tareas específicas determinadas por la Comisión Paritaria consistente en dos EUR con setenta (2,70) por unidad de trabajo (a partir de la fecha de publicación del convenio) y de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Por los trabajos rutinarios que se efectúen por el personal de explotación de forma habitual con una periodicidad no inferior a la semanal, se considerará que una unidad de trabajo corresponde a dos horas de trabajo y sus fracciones por defecto.

Cuando excepcionalmente el tiempo de trabajo supere las dos horas, la retribución se supplementará en dos (2) EUR por cada hora adicional. Así mismo, el cobro de este plus como consecuencia de la ejecución de estas tareas se limita a una vez por persona y día.

b) Por los trabajos desarrollados por el personal de explotación que no sean de carácter habitual, se considerará que una unidad de trabajo corresponde a una hora de trabajo y sus fracciones por defecto.

Artículo 53. Horas extraordinarias.

53.1 Con la finalidad de seguir una política social solidaria y dentro de los límites del presente Convenio, se tenderá a la reducción al mínimo imprescindible en la realización de horas extraordinarias.

53.2 Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que, debidamente autorizada, se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio.

La retribución de las horas extraordinarias está determinada en función del grupo profesional y su cuantía es la que se recoge en el Anejo nº 2, cuadro de referencia nº 2 de este Convenio.

53.3 Horas extraordinarias nocturnas: Tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las 22 y las 6 horas, y se abonarán de acuerdo con la tabla citada en el párrafo precedente.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Las horas extraordinarias en período nocturno sólo se pueden realizar en los siguientes casos:

- a) Para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.
- b) Las que puedan derivarse de irregularidades en el relevo de turnos por causas no imputables a la empresa.

53.4 Horas extraordinarias festivas: El importe de las horas extraordinarias festivas es el correspondiente a la hora extraordinaria de carácter ordinario con un 75% de incremento.

53.5 Horas extraordinarias festivas nocturnas: El importe de las horas extraordinarias festivas nocturnas es el correspondiente a las horas extraordinarias nocturnas con un 75% de incremento.

Disposición Adicional Primera. Creación de Comisiones.

- a) Comisión de clasificación profesional.

Se procederá a la creación de una comisión específica para el tratamiento y estudio de la estructura y contenido de los grupos profesionales que prevé el Convenio Colectivo de la empresa.

- b) Comisión de provisión de vacantes.

Se procederá a la creación de una comisión específica para el tratamiento y estudio del sistema de provisión de vacantes que prevé el convenio colectivo de la empresa.

- c) Comisión de turno.

Se procederá a la creación de una comisión específica para el tratamiento y estudio de las incidencias, condiciones y diferentes materias respecto al personal de turno, con reuniones semestrales.

Disposición Adicional Segunda. Medidas preventivas del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, de acuerdo a los planes y políticas del grupo Acciona que sean de aplicación, poniendo a disposición de los trabajadores los procesos específicos para la prevención y para dar trámite a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los que se sientan víctimas de acoso sexual o moral.

Disposición Adicional Tercera. Promoción de la igualdad.

La empresa y los legales representantes de los trabajadores podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al trabajo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación a las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, de acuerdo con las políticas del grupo Acciona que sean de aplicación.

Continua en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANEXO 1.

Cuadro de referencia nº 1: Sueldo Base, Plus Convenio y Trienio mensual 2016-2017-2018.

Código del puesto de trabajo	2016			2017			2018		
	Sueldo base	Trienio	Plus convenio	Sueldo base	Trienio	Plus convenio	Sueldo base	Trienio	Plus convenio
A1	2.216,38	41,82	309,49	2.238,54	41,82	312,58	2.260,93	41,82	315,71
A2	2.055,61	41,82	309,49	2.076,17	41,82	312,58	2.096,93	41,82	315,71
B1	1.922,14	37,93	250,52	1.941,36	37,93	253,03	1.960,77	37,93	255,56
B2	1.822,02	37,93	250,52	1.840,24	37,93	253,03	1.858,64	37,93	255,56
C1	1.607,62	34,05	204,63	1.623,70	34,05	206,68	1.639,94	34,05	208,75
C2	1.510,04	34,05	204,63	1.525,14	34,05	206,68	1.540,39	34,05	208,75
C3	1.438,42	34,05	204,63	1.452,80	34,05	206,68	1.467,33	34,05	208,75
D1	1.353,81	30,16	166,76	1.367,35	30,16	168,43	1.381,02	30,16	170,11
D2	1.308,25	30,16	166,76	1.321,33	30,16	168,43	1.334,54	30,16	170,11
D3	1.236,64	30,16	166,76	1.249,01	30,16	168,43	1.261,50	30,16	170,11
E1	1.197,63	26,26	159,18	1.209,61	26,26	160,77	1.221,71	26,26	162,38
E2	1.170,42	26,26	159,18	1.182,12	26,26	160,77	1.193,94	26,26	162,38

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANEXO 2.

Cuadro de referencia nº 2: horas extraordinarias 2016.

HORAS EXTRAS LABORABLES DIURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	24,60	25,00	25,41	25,82	26,22	26,63	27,04	27,45	27,85	28,26	28,67	29,07	29,48	29,89
A2	23,03	23,44	23,84	24,25	24,66	25,07	25,47	25,88	26,29	26,69	27,10	27,51	27,92	28,32
B1	21,16	21,53	21,89	22,26	22,63	23,00	23,37	23,74	24,11	24,48	24,85	25,22	25,59	25,96
B2	20,18	20,55	20,92	21,29	21,66	22,03	22,40	22,77	23,14	23,51	23,87	24,24	24,61	24,98
C1	17,65	17,98	18,31	18,64	18,97	19,30	19,64	19,97	20,30	20,63	20,96	21,29	21,63	21,96
C2	16,70	17,03	17,36	17,69	18,02	18,35	18,69	19,02	19,35	19,68	20,01	20,34	20,68	21,01
C3	16,00	16,33	16,66	16,99	17,33	17,66	17,99	18,32	18,65	18,98	19,31	19,65	19,98	20,31
D1	14,81	15,10	15,39	15,69	15,98	16,27	16,57	16,86	17,16	17,45	17,74	18,04	18,33	18,62
D2	14,36	14,66	14,95	15,24	15,54	15,83	16,12	16,42	16,71	17,01	17,30	17,59	17,89	18,18
D3	13,67	13,96	14,25	14,55	14,84	15,13	15,43	15,72	16,01	16,31	16,60	16,90	17,19	17,48
E1	13,21	13,47	13,72	13,98	14,23	14,49	14,75	15,00	15,26	15,51	15,77	16,02	16,28	16,54
E2	12,95	13,20	13,46	13,71	13,97	14,23	14,48	14,74	14,99	15,25	15,50	15,76	16,02	16,27

HORAS EXTRAS LABORABLES NOCTURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	30,74	31,25	31,76	32,27	32,78	33,29	33,80	34,31	34,82	35,33	35,83	36,34	36,85	37,36
A2	28,79	29,30	29,81	30,31	30,82	31,33	31,84	32,35	32,86	33,37	33,88	34,39	34,90	35,40
B1	26,45	26,91	27,37	27,83	28,29	28,75	29,22	29,68	30,14	30,60	31,06	31,52	31,99	32,45
B2	25,23	25,69	26,15	26,61	27,07	27,53	28,00	28,46	28,92	29,38	29,84	30,30	30,77	31,23
C1	22,06	22,47	22,89	23,30	23,72	24,13	24,54	24,96	25,37	25,79	26,20	26,62	27,03	27,45
C2	20,87	21,28	21,70	22,11	22,53	22,94	23,36	23,77	24,19	24,60	25,01	25,43	25,84	26,26
C3	20,00	20,41	20,83	21,24	21,66	22,07	22,49	22,90	23,31	23,73	24,14	24,56	24,97	25,39
D1	18,51	18,88	19,24	19,61	19,98	20,34	20,71	21,08	21,44	21,81	22,18	22,55	22,91	23,28
D2	17,95	18,32	18,69	19,05	19,42	19,79	20,16	20,52	20,89	21,26	21,62	21,99	22,36	22,73
D3	17,08	17,45	17,82	18,18	18,55	18,92	19,28	19,65	20,02	20,39	20,75	21,12	21,49	21,85
E1	16,51	16,83	17,15	17,47	17,79	18,11	18,43	18,75	19,07	19,39	19,71	20,03	20,35	20,67
E2	16,18	16,50	16,82	17,14	17,46	17,78	18,10	18,42	18,74	19,06	19,38	19,70	20,02	20,34

HORAS EXTRAS FESTIVAS DIURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	43,04	43,75	44,47	45,18	45,89	46,60	47,32	48,03	48,74	49,46	50,17	50,88	51,59	52,31
A2	40,30	41,01	41,73	42,44	43,15	43,87	44,58	45,29	46,00	46,72	47,43	48,14	48,85	49,57
B1	37,02	37,67	38,32	38,96	39,61	40,25	40,90	41,55	42,19	42,84	43,49	44,13	44,78	45,43
B2	35,32	35,96	36,61	37,26	37,90	38,55	39,19	39,84	40,49	41,13	41,78	42,43	43,07	43,72
C1	30,88	31,46	32,04	32,62	33,20	33,78	34,36	34,94	35,52	36,10	36,68	37,26	37,84	38,42
C2	29,22	29,80	30,38	30,96	31,54	32,12	32,70	33,28	33,86	34,44	35,02	35,60	36,18	36,76
C3	28,00	28,58	29,16	29,74	30,32	30,90	31,48	32,06	32,64	33,22	33,80	34,38	34,96	35,54
D1	25,91	26,43	26,94	27,45	27,97	28,48	28,99	29,51	30,02	30,54	31,05	31,56	32,08	32,59
D2	25,13	25,65	26,16	26,68	27,19	27,70	28,22	28,73	29,25	29,76	30,27	30,79	31,30	31,82
D3	23,91	24,43	24,94	25,46	25,97	26,48	27,00	27,51	28,03	28,54	29,05	29,57	30,08	30,60
E1	23,12	23,57	24,02	24,46	24,91	25,36	25,81	26,25	26,70	27,15	27,60	28,04	28,49	28,94
E2	22,66	23,10	23,55	24,00	24,45	24,89	25,34	25,79	26,24	26,68	27,13	27,58	28,03	28,47

HORAS EXTRAS FESTIVAS NOCTURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	53,80	54,69	55,58	56,47	57,37	58,26	59,15	60,04	60,93	61,82	62,71	63,60	64,49	65,38
A2	50,38	51,27	52,16	53,05	53,94	54,83	55,72	56,61	57,50	58,39	59,29	60,18	61,07	61,96
B1	46,28	47,09	47,89	48,70	49,51	50,32	51,13	51,93	52,74	53,55	54,36	55,17	55,97	56,78
B2	44,15	44,95	45,76	46,57	47,38	48,19	48,99	49,80	50,61	51,42	52,23	53,03	53,84	54,65
C1	38,60	39,33	40,05	40,78	41,50	42,23	42,95	43,68	44,40	45,13	45,85	46,58	47,31	48,03
C2	36,52	37,25	37,97	38,70	39,42	40,15	40,88	41,60	42,33	43,05	43,78	44,50	45,23	45,95
C3	35,00	35,72	36,45	37,17	37,90	38,62	39,35	40,07	40,80	41,53	42,25	42,98	43,70	44,43
D1	32,39	33,03	33,67	34,32	34,96	35,60	36,24	36,89	37,53	38,17	38,81	39,46	40,10	40,74
D2	31,42	32,06	32,70	33,35	33,99	34,63	35,27	35,92	36,56	37,20	37,84	38,49	39,13	39,77
D3	29,89	30,54	31,18	31,82	32,46	33,11	33,75	34,39	35,03	35,67	36,32	36,96	37,60	38,24
E1	28,90	29,46	30,02	30,58	31,14	31,70	32,26	32,82	33,38	33,93	34,49	35,05	35,61	36,17
E2	28,32	28,88	29,44	30,00	30,56	31,12	31,68	32,24	32,80	33,36	33,91	34,47	35,03	35,59

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Cuadro de referencia nº 2: horas extraordinarias 2017.

HORAS EXTRAS LABORABLES DIURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio	
A1		24,84	25,25	25,66	26,06	26,47	26,88	27,28	27,69	28,10	28,51	28,91	29,32	29,73	30,14
A2		23,26	23,67	24,07	24,48	24,89	25,30	25,70	26,11	26,52	26,93	27,33	27,74	28,15	28,55
B1		21,37	21,74	22,11	22,48	22,84	23,21	23,58	23,95	24,32	24,69	25,06	25,43	25,80	26,17
B2		20,38	20,75	21,12	21,49	21,86	22,23	22,60	22,97	23,34	23,71	24,08	24,45	24,82	25,18
C1		17,82	18,15	18,49	18,82	19,15	19,48	19,81	20,14	20,48	20,81	21,14	21,47	21,80	22,13
C2		16,86	17,19	17,53	17,86	18,19	18,52	18,85	19,18	19,52	19,85	20,18	20,51	20,84	21,17
C3		16,16	16,49	16,82	17,15	17,49	17,82	18,15	18,48	18,81	19,14	19,47	19,81	20,14	20,47
D1		14,95	15,25	15,54	15,84	16,13	16,42	16,72	17,01	17,30	17,60	17,89	18,18	18,48	18,77
D2		14,51	14,80	15,09	15,39	15,68	15,97	16,27	16,56	16,86	17,15	17,44	17,74	18,03	18,32
D3		13,80	14,10	14,39	14,68	14,98	15,27	15,56	15,86	16,15	16,45	16,74	17,03	17,33	17,62
E1		13,34	13,60	13,86	14,11	14,37	14,62	14,88	15,13	15,39	15,65	15,90	16,16	16,41	16,67
E2		13,08	13,33	13,59	13,84	14,10	14,35	14,61	14,87	15,12	15,38	15,63	15,89	16,14	16,40

HORAS EXTRAS LABORABLES NOCTURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio	
A1		31,05	31,56	32,07	32,58	33,09	33,60	34,11	34,61	35,12	35,63	36,14	36,65	37,16	37,67
A2		29,08	29,58	30,09	30,60	31,11	31,62	32,13	32,64	33,15	33,66	34,17	34,67	35,18	35,69
B1		26,71	27,17	27,63	28,09	28,56	29,02	29,48	29,94	30,40	30,86	31,33	31,79	32,25	32,71
B2		25,48	25,94	26,40	26,86	27,33	27,79	28,25	28,71	29,17	29,63	30,10	30,56	31,02	31,48
C1		22,28	22,69	23,11	23,52	23,94	24,35	24,77	25,18	25,59	26,01	26,42	26,84	27,25	27,67
C2		21,08	21,49	21,91	22,32	22,74	23,15	23,57	23,98	24,39	24,81	25,22	25,64	26,05	26,47
C3		20,20	20,61	21,03	21,44	21,86	22,27	22,69	23,10	23,51	23,93	24,34	24,76	25,17	25,59
D1		18,69	19,06	19,43	19,79	20,16	20,53	20,90	21,26	21,63	22,00	22,36	22,73	23,10	23,47
D2		18,13	18,50	18,87	19,23	19,60	19,97	20,34	20,70	21,07	21,44	21,80	22,17	22,54	22,91
D3		17,25	17,62	17,99	18,35	18,72	19,09	19,46	19,82	20,19	20,56	20,92	21,29	21,66	22,02
E1		16,68	17,00	17,32	17,64	17,96	18,28	18,60	18,92	19,24	19,56	19,88	20,20	20,52	20,84
E2		16,35	16,66	16,98	17,30	17,62	17,94	18,26	18,58	18,90	19,22	19,54	19,86	20,18	20,50

HORAS EXTRAS FESTIVAS DIURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio	
A1		43,47	44,18	44,90	45,61	46,32	47,04	47,75	48,46	49,17	49,89	50,60	51,31	52,02	52,74
A2		40,71	41,42	42,13	42,84	43,56	44,27	44,98	45,69	46,41	47,12	47,83	48,54	49,26	49,97
B1		37,39	38,04	38,69	39,33	39,98	40,63	41,27	41,92	42,56	43,21	43,86	44,50	45,15	45,80
B2		35,67	36,32	36,96	37,61	38,26	38,90	39,55	40,19	40,84	41,49	42,13	42,78	43,43	44,07
C1		31,19	31,77	32,35	32,93	33,51	34,09	34,67	35,25	35,83	36,41	36,99	37,57	38,15	38,73
C2		29,51	30,09	30,67	31,25	31,83	32,41	32,99	33,57	34,15	34,73	35,31	35,89	36,47	37,05
C3		28,28	28,86	29,44	30,02	30,60	31,18	31,76	32,34	32,92	33,50	34,08	34,66	35,24	35,82
D1		26,17	26,68	27,20	27,71	28,23	28,74	29,25	29,77	30,28	30,80	31,31	31,82	32,34	32,85
D2		25,39	25,90	26,41	26,93	27,44	27,96	28,47	28,98	29,50	30,01	30,53	31,04	31,55	32,07
D3		24,15	24,67	25,18	25,70	26,21	26,72	27,24	27,75	28,27	28,78	29,29	29,81	30,32	30,83
E1		23,35	23,80	24,25	24,69	25,14	25,59	26,04	26,48	26,93	27,38	27,83	28,27	28,72	29,17
E2		22,88	23,33	23,78	24,23	24,67	25,12	25,57	26,02	26,46	26,91	27,36	27,81	28,25	28,70

HORAS EXTRAS FESTIVAS NOCTURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio	
A1		54,34	55,23	56,12	57,01	57,90	58,79	59,68	60,58	61,47	62,36	63,25	64,14	65,03	65,92
A2		50,88	51,77	52,66	53,55	54,44	55,34	56,23	57,12	58,01	58,90	59,79	60,68	61,57	62,46
B1		46,74	47,55	48,36	49,17	49,97	50,78	51,59	52,40	53,21	54,01	54,82	55,63	56,44	57,24
B2		44,59	45,40	46,20	47,01	47,82	48,63	49,44	50,24	51,05	51,86	52,67	53,47	54,28	55,09
C1		38,99	39,71	40,44	41,16	41,89	42,61	43,34	44,06	44,79	45,52	46,24	46,97	47,69	48,42
C2		36,89	37,61	38,34	39,06	39,79	40,52	41,24	41,97	42,69	43,42	44,14	44,87	45,59	46,32
C3		35,35	36,07	36,80	37,52	38,25	38,97	39,70	40,42	41,15	41,88	42,60	43,33	44,05	44,78
D1		32,71	33,36	34,00	34,64	35,28	35,93	36,57	37,21	37,85	38,49	39,14	39,78	40,42	41,06
D2		31,73	32,38	33,02	33,66	34,30	34,94	35,59	36,23	36,87	37,51	38,16	38,80	39,44	40,08
D3		30,19	30,83	31,48	32,12	32,76	33,40	34,05	34,69	35,33	35,97	36,62	37,26	37,90	38,54
E1		29,19	29,75	30,31	30,87	31,43	31,99	32,55	33,11	33,66	34,22	34,78	35,34	35,90	36,46
E2		28,60	29,16	29,72	30,28	30,84	31,40	31,96	32,52	33,08	33,64	34,20	34,76	35,32	35,88

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

Cuadro de referencia nº 2: horas extraordinarias 2018.

HORAS EXTRAS LABORABLES DIURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	25,09	25,50	25,90	26,31	26,72	27,13	27,53	27,94	28,35	28,75	29,16	29,57	29,98	30,38
A2	23,49	23,90	24,31	24,71	25,12	25,53	25,94	26,34	26,75	27,16	27,56	27,97	28,38	28,79
B1	21,58	21,95	22,32	22,69	23,06	23,43	23,80	24,17	24,54	24,91	25,27	25,64	26,01	26,38
B2	20,59	20,96	21,33	21,69	22,06	22,43	22,80	23,17	23,54	23,91	24,28	24,65	25,02	25,39
C1	18,00	18,33	18,66	19,00	19,33	19,66	19,99	20,32	20,65	20,99	21,32	21,65	21,98	22,31
C2	17,03	17,36	17,70	18,03	18,36	18,69	19,02	19,35	19,68	20,02	20,35	20,68	21,01	21,34
C3	16,32	16,65	16,98	17,32	17,65	17,98	18,31	18,64	18,97	19,30	19,64	19,97	20,30	20,63
D1	15,10	15,40	15,69	15,98	16,28	16,57	16,87	17,16	17,45	17,75	18,04	18,33	18,63	18,92
D2	14,65	14,95	15,24	15,53	15,83	16,12	16,41	16,71	17,00	17,29	17,59	17,88	18,18	18,47
D3	13,94	14,23	14,53	14,82	15,11	15,41	15,70	16,00	16,29	16,58	16,88	17,17	17,46	17,76
E1	13,48	13,73	13,99	14,24	14,50	14,76	15,01	15,27	15,52	15,78	16,03	16,29	16,55	16,80
E2	13,21	13,46	13,72	13,97	14,23	14,49	14,74	15,00	15,25	15,51	15,76	16,02	16,28	16,53

HORAS EXTRAS LABORABLES NOCTURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	31,36	31,87	32,38	32,89	33,40	33,91	34,42	34,93	35,43	35,94	36,45	36,96	37,47	37,98
A2	29,37	29,87	30,38	30,89	31,40	31,91	32,42	32,93	33,44	33,95	34,46	34,97	35,47	35,98
B1	26,98	27,44	27,90	28,36	28,82	29,28	29,75	30,21	30,67	31,13	31,59	32,05	32,52	32,98
B2	25,73	26,20	26,66	27,12	27,58	28,04	28,50	28,97	29,43	29,89	30,35	30,81	31,27	31,74
C1	22,50	22,92	23,33	23,75	24,16	24,57	24,99	25,40	25,82	26,23	26,65	27,06	27,48	27,89
C2	21,29	21,70	22,12	22,53	22,95	23,36	23,78	24,19	24,61	25,02	25,43	25,85	26,26	26,68
C3	20,40	20,82	21,23	21,64	22,06	22,47	22,89	23,30	23,72	24,13	24,55	24,96	25,37	25,79
D1	18,88	19,25	19,61	19,98	20,35	20,72	21,08	21,45	21,82	22,18	22,55	22,92	23,29	23,65
D2	18,31	18,68	19,05	19,42	19,78	20,15	20,52	20,88	21,25	21,62	21,99	22,35	22,72	23,09
D3	17,43	17,79	18,16	18,53	18,89	19,26	19,63	19,99	20,36	20,73	21,10	21,46	21,83	22,20
E1	16,85	17,17	17,49	17,81	18,13	18,44	18,76	19,08	19,40	19,72	20,04	20,36	20,68	21,00
E2	16,51	16,83	17,15	17,47	17,79	18,11	18,43	18,75	19,07	19,39	19,71	20,02	20,34	20,66

HORAS EXTRAS FESTIVAS DIURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	43,91	44,62	45,33	46,04	46,76	47,47	48,18	48,90	49,61	50,32	51,03	51,75	52,46	53,17
A2	41,11	41,82	42,54	43,25	43,96	44,68	45,39	46,10	46,81	47,53	48,24	48,95	49,66	50,38
B1	37,77	38,41	39,06	39,71	40,35	41,00	41,65	42,29	42,94	43,58	44,23	44,88	45,52	46,17
B2	36,03	36,67	37,32	37,97	38,61	39,26	39,90	40,55	41,20	41,84	42,49	43,14	43,78	44,43
C1	31,50	32,08	32,66	33,24	33,82	34,40	34,98	35,56	36,14	36,72	37,30	37,88	38,47	39,05
C2	29,81	30,39	30,97	31,55	32,13	32,71	33,29	33,87	34,45	35,03	35,61	36,19	36,77	37,35
C3	28,56	29,14	29,72	30,30	30,88	31,46	32,04	32,62	33,20	33,78	34,36	34,94	35,52	36,10
D1	26,43	26,95	27,46	27,97	28,49	29,00	29,52	30,03	30,54	31,06	31,57	32,09	32,60	33,11
D2	25,64	26,15	26,67	27,18	27,70	28,21	28,72	29,24	29,75	30,27	30,78	31,29	31,81	32,32
D3	24,40	24,91	25,42	25,94	26,45	26,96	27,48	27,99	28,51	29,02	29,53	30,05	30,56	31,08
E1	23,59	24,03	24,48	24,93	25,38	25,82	26,27	26,72	27,17	27,61	28,06	28,51	28,96	29,40
E2	23,11	23,56	24,01	24,45	24,90	25,35	25,80	26,24	26,69	27,14	27,59	28,03	28,48	28,93

HORAS EXTRAS FESTIVAS NOCTURNAS.

Código	s/antigüedad	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	8 trienio	9 trienio	10 trienio	11 trienio	12 trienio	13 trienio
A1	54,88	55,77	56,67	57,56	58,45	59,34	60,23	61,12	62,01	62,90	63,79	64,68	65,57	66,46
A2	51,39	52,28	53,17	54,06	54,95	55,84	56,74	57,63	58,52	59,41	60,30	61,19	62,08	62,97
B1	47,21	48,02	48,82	49,63	50,44	51,25	52,06	52,86	53,67	54,48	55,29	56,10	56,90	57,71
B2	45,03	45,84	46,65	47,46	48,27	49,07	49,88	50,69	51,50	52,30	53,11	53,92	54,73	55,54
C1	39,38	40,10	40,83	41,55	42,28	43,00	43,73	44,46	45,18	45,91	46,63	47,36	48,08	48,81
C2	37,26	37,98	38,71	39,43	40,16	40,88	41,61	42,33	43,06	43,79	44,51	45,24	45,96	46,69
C3	35,70	36,43	37,15	37,88	38,60	39,33	40,05	40,78	41,50	42,23	42,95	43,68	44,40	45,13
D1	33,04	33,68	34,32	34,97	35,61	36,25	36,89	37,54	38,18	38,82	39,46	40,11	40,75	41,39
D2	32,05	32,69	33,33	33,98	34,62	35,26	35,90	36,55	37,19	37,83	38,47	39,12	39,76	40,40
D3	30,49	31,14	31,78	32,42	33,06	33,71	34,35	34,99	35,63	36,28	36,92	37,56	38,20	38,85
E1	29,48	30,04	30,60	31,16	31,72	32,28	32,84	33,40	33,96	34,52	35,08	35,63	36,19	36,75
E2	28,89	29,45	30,01	30,57	31,13	31,69	32,25	32,81	33,37	33,92	34,48	35,04	35,60	36,16

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANEXO 3.

Cuadro de referencia nº 3: Ayuda escolar anual.

2016-2017-2018.

Código	Guardería	Parvulario	Ed. Primaria	ESO	Formación profesional	Bachillerato	Educación especial
A1	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
A2	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
B1	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
B2	180,36	164,29	164,29	180,36	180,36	180,36	VARIABLE
C1	196,43	180,36	180,36	196,43	196,43	196,43	VARIABLE
C2	196,43	180,36	180,36	196,43	196,43	196,43	VARIABLE
C3	196,43	180,36	180,36	196,43	196,43	196,43	VARIABLE
D1	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
D2	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
D3	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
E1	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE
E2	236,61	220,54	220,54	236,61	236,61	236,61	VARIABLE

* VARIABLE: de 700 a 1.000 EUR.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 2 d'agost de 2016

ANEXO 4.

Cuadro de referencia nº 4: Guardias.

Guardias de localización y asistencia	2016 (EUR)	2017 (EUR)	2018 (EUR)
Guardia de ejecuciones	65,12	65,78	66,43
Guardia de mantenimiento de red	59,91	60,51	61,11
Guardia auxiliar de mantenimiento red	50,63	51,13	51,64
Guardia de mantenimiento planta productivas	59,91	60,51	61,11
Guardia de explotación	55,05	55,60	56,16
Guardia de prevención	62,52	63,15	63,78
Guardia de PLC's	51,76	52,28	52,80
Guardia de sistemas y comunicaciones	51,76	52,28	52,80
Guardias de localización, asistencia y sustitución	2016	2017	2018
Sistema de turnos (correturnos)	35,09	35,44	35,80

Barcelona, 4 de juliol de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès