

Dimarts, 8 de novembre de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 20 de setembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SL per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0810011)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 d'octubre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SL per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0810011) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Terminales Portuarias, SL para los años 2010-2012

#### CAPÍTULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa TERMINALES PORTUARIAS, SL de Barcelona, cuyas categorías profesionales estén incluidas en las que se detallan en anexo 1 del Convenio.

Artículo 2.- Ámbito temporal.- Vigencia y Duración.

El Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010 y tendrá una vigencia de 3 años, finalizando sus efectos el día 31 de diciembre del año 2012.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia de este.

Artículo 3.- Revisión o rescisión.

La denuncia para la rescisión o revisión del Convenio podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito razonado, en el que se detallarán los puntos objeto de revisión, que se deberá entregar a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4.- Prórroga.

Si no se realiza denuncia para la revisión o rescisión del Convenio por ninguna de las partes, éste quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general y en el Convenio colectivo General para la industria Química.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

Artículo 6.- Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## CAPÍTULO 2.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.-

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

No obstante la facultad aludida, la empresa oír a la representación de los trabajadores en las propuestas que éstos formulen en relación con la organización y la racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 8.- Organización de la jornada laboral.

Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, existen una serie de trabajos que ineludiblemente han de realizarse fuera del horario normal de trabajo.

Por esta razón y con la voluntad de ofrecer la mayor capacidad de servicio a los clientes durante todos los días de la semana y durante todas las semanas del año, aplicar una mayor racionalización a la organización laboral del trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, el trabajo en Tepsa se organiza, para los operarios de planta, en base a un sistema de turnos de trabajo formado por 5 equipos que han de asegurar la actividad de Centro de Trabajo de Barcelona durante las 24 horas al día, a lo largo de los 365 a 366 días del año, mediante la aplicación rotativa de la prestación de servicios.

Igualmente, se mantiene que el personal operario de planta no afecto al sistema de turnos, realiza parte de su jornada anual de trabajo fuera de los horarios establecidos en este Convenio (horas desplazadas), de acuerdo con las condiciones establecidas en el mismo y la compensación económica cuyos valores se indican en los anexos correspondientes.

La plantilla del personal de operaciones y mantenimiento está integrada por los 3 grupos de trabajadores siguientes:

- a) Personal adscrito a turnos variables.
- b) Personal adscrito a turno fijo.
- c) Personal de mantenimiento.

1.- Personal de turnos variables:

Estará dividido en 5 equipos de trabajo que han de asegurar, mediante un sistema rotativo, la actividad del Centro de Trabajo de Barcelona las 24 horas del día, durante los 365 o 366 días del año.

Jefe de Equipo.- En cada uno de los equipos de trabajo se establece la figura del Jefe de Equipo, que tiene la responsabilidad, entre otras, de recibir del Supervisor correspondiente o del Jefe de Equipo al que releve, los planes de trabajo establecidos para su equipo, velar por el cumplimiento de dicho plan de trabajo de acuerdo con los criterios establecidos en los sistemas de calidad, seguridad, medio ambiente y salud laboral y trasladar al Supervisor (o al Jefe de Equipo que le releve) la situación del plan encomendado cuando finalice su turno de trabajo.

Reglamento de funcionamiento del turno variable.- El sistema de trabajo, jornada y horarios de trabajo de los equipos de Turnos Variables, así como las especificaciones relativas al funcionamiento de los mismos, se detalla en el Anexo IV y, por lo que se refiere a lo no previsto en dicho anexo y en el presente Convenio en su conjunto, se ha de aplicar lo que regula el Convenio Colectivo General para la Industria Química (artículo 44, trabajo a turnos).

2.- Personal de turno fijo:

Se integrarán en el grupo de personal de turno fijo aquellos trabajadores de planta que no formen parte de los equipos de turnos variables ni de mantenimiento.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

Este personal estará adscrito, a alguno de los horarios de trabajo que se detallan en el artículo 15 de este Convenio.

Al personal de este grupo le será de aplicación el contenido del artículo 16 del Convenio.

La asignación de los trabajos fuera de la jornada habitual se distribuirá entre la plantilla de turno fijo de forma equitativa, en la medida de lo posible, con el fin de que todos los trabajadores adscritos al mismo puedan participar en condiciones de igualdad.

Si debido a causas de fuerza mayor (enfermedad de personal de turno, cambio de modalidad de turno por mutuo acuerdo, etc.) el personal adscrito habitualmente a "turno fijo" pasará a la modalidad de turno variable, percibirá los complementos establecidos para este tipo de turnos. Los ingresos percibidos por esta modificación, se incluirán en el cómputo de la cantidad garantizada citada anteriormente.

### 1.- Personal de Mantenimiento:

El personal adscrito a mantenimiento estará excluido de realizar tareas de operaciones y, especialmente, trabajos de carga/descarga de buques.

Su jornada laboral será igual que la del personal de turno fijo. Por razones de urgencia y/o emergencia su jornada podría ser desplazada al día y hora de la semana que fuese necesario, en las condiciones de recuperación, jornada máxima, descanso entre jornadas, etc. que estipule la normativa general.

La compensación económica de este personal de mantenimiento será la establecida en las tablas retributivas (anexo 1.a y 1.b). El devengo correspondiente al plus de disponibilidad está sometido a las mismas condiciones que el devengo de las horas desplazadas del personal de turno fijo.

### Artículo 9.- Extensión del trabajo y Promoción interna.

1.- Extensión.- La realización de las tareas propias de las funciones principales de cada puesto de trabajo implica, a su vez, la de las tareas complementarias a aquéllas.

En casos de emergencia o situaciones excepcionales, la realización de los trabajos se tiene que adecuar a las normas establecidas.

2.- Promoción interna.- Se establece de forma provisional un procedimiento de promoción interna basado en las siguientes condiciones:

#### a) Personal de Operaciones y Mantenimiento:

Ayudante Especialista.- Promocionará a Oficial de 3ª o a Profesional de 3ª tras un año de antigüedad en la categoría y previa evaluación anual favorable.

Oficial/Profesional de 3ª.- Promocionará a Oficial/Profesional de 2ª tras 2 años en la categoría y previa evaluación anual favorable.

Oficial/Profesional de 2ª.- Promocionará a Oficial/Profesional de 1ª tras 3 años de antigüedad en la categoría, habiendo superado una prueba de aptitud teórico/práctica y previa evaluación anual favorable.

#### b) Personal de Administración:

Auxiliar Administrativo.- Promocionará a Oficial Administrativo de 3ª tras 6 meses de antigüedad en la categoría, y previa evaluación anual favorable.

Oficial Administrativo de 3ª.- Promocionará a Oficial Administrativo de 2ª tras 2 años de permanencia en la categoría y previa evaluación anual favorable.

Oficial Administrativo de 2ª.- Promocionará a Oficial Administrativo de 1ª tras 3 años de permanencia en la categoría, una vez superada una prueba de aptitud teórico/práctica y previa evaluación anual favorable.

## CAPÍTULO 3.- POLÍTICA SALARIAL

### Artículo 10.- Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal, en este Convenio, estarán constituidas por el salario base y sus complementos.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

### Artículo 11.- Pago de Salarios.

El pago de los salarios se realizará por transferencia bancaria, asegurándose la empresa que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

La distribución del salario se hará en 12 mensualidades más 2 Pagas Extraordinarias, que se devengarán en función del año natural y se abonarán, como fecha límite, el 15 de junio la de verano, y el 15 de diciembre la de Navidad.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, satisfaciéndose mediante transferencia bancaria previa petición escrita del trabajador.

### Artículo 12.- Conceptos salariales.

La estructura salarial de la empresa quedará integrada por los siguientes conceptos salariales:

a) Salario Base.- Es la retribución por unidad de tiempo pactada para cada categoría profesional y cuya cuantía para el año 2010 se detalla en el anexo 1.a).

b) Antigüedad.- Este complemento personal, que consiste en un máximo de 2 trienios y 5 quinquenios, quedará congelado en su base de cálculo vigente al 31 de diciembre de 2009, siguiendo su natural evolución los trienios y quinquenios que se devenguen en el futuro.

La base de cálculo vigente el 31 de diciembre de 2009 es la que, por categorías, se detalla en anexo II.

c) Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.- Como complemento del puesto de trabajo, se mantiene según su consideración actual. Su cuantía es el importe del 20% del salario base vigente en cada momento (véase anexo 1.a). Para el personal de operaciones y mantenimiento y del 10% para el personal de administración.

d) Plus de Convenio.- Incorpora las condiciones salariales específicas de Terminales Portuarias, SL que mejoran el tratamiento salarial establecido en la normativa general y especialmente en el Convenio General para la Industria Química.

e) Complemento personal absorbible.- Bajo este epígrafe la empresa podrá, con carácter voluntario, establecer, o, una vez establecidos, retirar los complementos salariales compensatorios por actividad, formación específica o cualquier particularidad propia de la persona a la que se aplica.

f) Complemento Personal.- Retribuye los conceptos con carácter "ad personam" que no tiene la consideración de absorbibles, en este caso, el importe de la compensación económica por cambio de sistema de trabajo, según la Disposición Adicional 1ª y Anexo III.

g) Plus de trabajo a turnos.- Es un valor, establecido en cómputo anual, que se debe percibir por cada jornada en que efectivamente el trabajador esté adscrito al régimen de turnos variables.

h) Plus de nocturnidad.- Es un valor que ha de percibir el personal adscrito al régimen de turnos variables, adicionalmente al plus de trabajo a turnos, por cada jornada de trabajo prestada efectivamente en el turno de noche (de 22 a 6 horas).

i) Plus de festividad.- Es un valor que ha de percibir el personal adscrito al régimen de turnos variables adicionalmente al plus de trabajos a turnos y plus de nocturnidad (en su caso), por cada jornada de trabajo prestada en día festivo. El cómputo de esta jornada se inicia a las 6 horas del día festivo y finaliza a las 6 horas del día siguiente al festivo.

Su importe, fijado en Anexo Ib, se incrementará en el valor indicado en el anexo correspondiente por cada día festivo oficial intersemanal trabajado, de los fijados en el Calendario Oficial de Fiestas publicado por el Govern de la Generalitat de Catalunya, y aplicable a la localidad de Barcelona.

j) Complemento Jefe de Equipo.- Retribuye la función de jefe de equipo de los operarios o de los administrativos de expediciones que tienen asignada esta función.

k) Plus de relevo.- Los trabajadores adscritos al sistema de turnos variables devengarán el importe anual fijado en el Anexo Ib. que servirá de base para establecer un valor por día natural y que se distribuirá en 12 pagas mensuales, por la

Dimarts, 8 de novembre de 2011

antelación horaria de los equipos en su ingreso al puesto de trabajo, conforme se regula en el artículo 14 de este Convenio.

l) Personal administrativo de Expediciones:

Se aplicará un sistema de pluses específico para el personal administrativo de expediciones, por los siguientes conceptos y valores fijados en tabla adjunta:

- Plus de turno de mañana (de 4 a 12,15 h).
- Plus de turno tarde 1) (de 10 a 19 h).
- Plus de turno tarde 2) (de 13 a 21 h).
- Plus festividad (sábado de 6 h a 14 ti).
- Plus de rotación de puesto de trabajo.

Los Jefes de Equipo Administrativos de Expediciones tendrán asignado el mismo complemento de jefe de equipo que los de Operaciones.

m) Incentivos por Calidad y Accidentalidad:

El personal administrativo de expediciones percibirá un incentivo de Calidad y el de operaciones y mantenimiento uno de Calidad, otro de Accidentalidad y otro de Medio Ambiente, según objetivos alcanzados en estos ámbitos y valores en tablas adjuntas. Dichos valores serán revisados con igual criterio que el resto de conceptos variables.

n) Personal Administrativo de Oficinas Generales:

Para el personal administrativo de Oficinas Generales se establece un incentivo que se vincula a la obtención de los objetivos personales y/o de departamento señalados por la Dirección del Departamento correspondiente. El citado importe será el fijado en tablas adjuntas y su revisión se adecuará al mismo criterio que el resto de conceptos salariales.

ñ) Incentivo resultados:

Se establece un incentivo, que tendrá el nombre de Incentivo Resultados, el cual será aplicable a todos los trabajadores afectados por el ámbito personal del Convenio.

Para el personal adscrito a la Terminal, se devengará en el caso de que anualmente se alcance el Margen Bruto presupuestado para cada ejercicio económico, el cual será notificado a la representación legal de los trabajadores.

Para el personal adscrito a Oficinas Generales, se devengará en el caso de que anualmente se alcance el EBITDA presupuestado para cada ejercicio económico, el cual será notificado a la representación legal de los trabajadores.

Su importe consistirá en el pago alzado del importe de 250.- EUR para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios durante el año completo, siendo proporcional al tiempo efectivamente trabajado en los demás casos.

Su abono, si procede, se efectuará durante el mes de abril del año siguiente al del ejercicio del devengo.

o) Complemento formación "Bombero de Empresa":

Se establece un complemento de formación para Bombero de empresa, para aquellos empleados que, a propuesta de la empresa, hayan realizado y superado el proceso de formación establecido legalmente para esta función.

La obtención del título dará lugar al abono del tanto alzado de 250.- EUR si se trata del título de Nivel Básico, y de 500.-EUR si se trata del título de Nivel Avanzado.

En anualidades sucesivas a la de obtención del título, se devengará una cantidad a tanto alzado de 125.- EUR en el caso del Nivel Básico y de 250.-EUR en el caso del Nivel Avanzado, en tanto se mantenga la acreditación de haber obtenido dicho título.

Los citados importes se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquel en el que el trabajador acredite haber obtenido el título de Bombero de Empresa y, por lo que se refiere a anualidades sucesivas, el importe devengado será abonado durante el mes de abril.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

Artículo 13.- Incremento salarial y revisiones.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo los porcentajes de incrementos salariales, así como las revisiones anuales de salarios, se regirán por los acuerdos siguientes:

- Para el año 2010.- Se incrementarán en un 3% las tablas vigentes el 31.12.09, resultantes de la aplicación del incremento del IPC real durante el año 2009. No se aplicará cláusula de revisión anual en función del IPC de 2010.

Los salarios vigentes durante el año 2010 por las diferentes categorías profesionales, serán las que se relacionan en tablas del anexo 1.a).

- Para el año 2011.- Se incrementarán en un 07%, al que se sumará el incremento del IPC real experimentado en España durante el año 2010, las retribuciones de las tablas vigentes el 31.12.2010. No se aplicará cláusula de revisión anual en función del IPC de 2011. No se aplicará revisión del IPC del año 2010 en el supuesto de que el mismo arroje resultado negativo.

- Para el año 2012.- Se incrementarán en un 07%, al que se sumará el incremento del IPC real experimentado en España durante el año 2011, las retribuciones de las tablas vigentes el 31.12.2011. No se aplicará cláusula de revisión anual en función del IPC de 2012. No se aplicará revisión del IPC del año 2011 en el supuesto de que el mismo arroje resultado negativo.

CAPÍTULO 4.- JORNADA DE TRABAJO, HORARIO NORMAL, HORAS DESPLAZADAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 14.- Jornada de trabajo.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la jornada de trabajo anual será la establecida en cada caso en el Convenio colectivo General para la industria Química.

El tiempo de trabajo se computará en modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Asimismo, los trabajadores realizarán el fichaje de entrada vestidos con las ropas de trabajo, y el tiempo necesario, en su caso, para el aseo personal se iniciará con una antelación de 10 minutos para la conclusión de la jornada de trabajo.

Régimen específico de ingreso al trabajo del personal adscrito a los turnos variables:

En el caso del personal adscrito al sistema de turnos variables, el relevo entre el equipo saliente y entrante se realizará de forma que el equipo entrante ingresará al puesto de trabajo con una antelación de 15 minutos respecto a la hora que el equipo saliente tenga establecida para finalizar su turno, trasladando éste al equipo entrante toda la información necesaria sobre las operaciones iniciadas y en marcha, las incidencias a considerar y las tareas pendientes de realizar. Una vez transmitida toda la información, el turno saliente finalizará su jornada de trabajo. La compensación por esta condición de trabajo será la del "Plus de relevo" establecido en el artículo 12 de este Convenio, el cual compensa y engloba cualquier otro concepto que pudiera devengarse por razón de la antelación del relevo efectuada.

Artículo 15.- Horario normal de trabajo.

Respecto del personal a "turno fijo" los horarios de trabajo normales son los siguientes:

A) Horario Normal de Trabajo.- Los horarios normales de trabajo existente en la empresa serán, a partir de la firma del Convenio, los siguientes:

A.1.- OPERARIOS ÁREA DE QUÍMICOS. (De lunes a viernes no festivos):

H.1.- De 06 h a 14.30 h.

H.2.- De 11 h a 20.00 h.

H.3.- De 08 h a 17.30 h.

Los horarios 1 y 3 incluyen un descanso de 30 minutos para el desayuno y los horarios 2 y 3 incluyen el descanso de 1 hora para el almuerzo.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

A.2.- ADMINISTRATIVOS ÁREA DE QUÍMICOS. (De lunes a viernes no festivos):

H.1.- De 06 h a 14.15 h.

H.2.- De 10 h a 19.00 h.

H.3.- De 08 h a 17.15 h.

Los horarios 1 y 3 incluyen el descanso de 15 minutos para el desayuno y los horarios 2 y 3 incluyen el descanso de 1 hora para el almuerzo.

A.3.- OPERARIOS ÁREA DE PETROLÍFEROS. (De lunes a viernes no festivos):

H.1.- De 04 h a 12.30. Si ocasionalmente debiera prolongarse la jornada, esta prolongación será tratada con igual criterio que el resto de prolongaciones de horario.

H.2.- De 13 h a 21.30 h.

Ambos horarios incluyen el descanso de 30 minutos para desayuno/merienda.

A.4.- OPERARIOS ÁREA PETROLÍFEROS. (Sábados no festivos):

H.1.- De 06.00 h a 14.15 h.

Este horario incluye el descanso de 30 minutos para el desayuno.

A.5.- ADMINISTRATIVOS ÁREA PETROLÍFEROS. (De lunes a viernes no festivos):

H.1.- De 04.00 h a 12.15 h. En tanto no se produzca la unificación de las actuales zonas de trabajo de administración de expediciones, el personal administrativo asignado a petrolíferos prolongará su jornada laboral diaria en una hora (desde las 12'15 h. a las 13'15 h.). La compensación económica por esta prolongación se establece en el valor de una hora extraordinaria tratada bajo este concepto. Adicionalmente, se abonará la parte proporcional del Plus de Nocturnidad (2/8 de su valor).

H.2.- De 13.00 h a 21.15 h.

Ambos horarios incluyen el descanso de 15 minutos para desayuno/merienda.

A.6.- ADMINISTRATIVOS ÁREA PETROLÍFEROS. (Sábados no festivos):

H.1.- De 06.00 h a 14.15 h.

Incluye descanso de 15 minutos para desayuno.

A.7.- ADMINISTRATIVOS ÁREA DE OFICINAS GENERALES. (De lunes a viernes no festivos):

H.1.- De 08.30 h a 17.30 h.

Incluye descanso de 1 hora para el almuerzo.

Los períodos para el desayuno y almuerzo señalados en el cuadro de horarios señalado quedarán incluidos, según disponga la empresa, en alguno de los siguientes horarios:

- Desayuno: entre las 9 y las 10 horas.

- Almuerzo: entre las 13 y las 15 horas.

Para el personal de operaciones adscrito a turno variable, será de aplicación la misma duración de los descansos por desayuno (30') y almuerzo (1 hora) que los fijados en los horarios anteriores, cuando corresponda su realización.

Artículo 16.- Trabajos fuera del horario normal.

Definiciones:

Dimarts, 8 de novembre de 2011

Horas desplazadas: Todas aquellas horas de trabajo dentro del cómputo anual prestadas fuera del horario normal de trabajo definido en el artículo 15.

Horas de espera: Se considerarán horas de espera aquellas fuera del horario de trabajo que no suponen trabajo efectivo por motivo de fuerza mayor, falta de materias primas, espera de barcos o camiones, etc., que no computan a efectos de jornada anual pactada.

Durante el tiempo de espera la empresa podrá asignar trabajo efectivo al personal, en cuyo caso se modificará la consideración de dicho tiempo, pasando a ser, en lugar de horas de espera, horas desplazadas, computando las mismas para el cumplimiento de la jornada anual pactada.

El precio de las horas de espera será el recogido en las tablas anexas.

En los casos en que el trabajador haya sido avisado previamente sobre la realización de su jornada de trabajo en horas desplazadas, durante sábado, domingo o festivo intersemanal, y tenga lugar la anulación de la orden por la empresa antes de la incorporación del trabajador al puesto de trabajo, por causas ajenas a su voluntad, éste devengará la compensación económica equivalente al importe de 8 horas de espera, valoradas de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo, siempre que esta anulación implique la no percepción de ningún complemento en el mismo período festivo.

Cuando el trabajador se haya incorporado a su puesto de trabajo en día laborable, y por motivo de modificación del horario en la operación de carga/descarga de un buque se le reenvíe a su domicilio para el disfrute del descanso previo a una nueva incorporación dentro del mismo día, se pagará el importe correspondiente a 2 desplazamientos, según tabla vigente.

Cuando el trabajador se ha incorporado a su puesto de trabajo en día laborable, y por motivo de modificación del horario en la operación de carga/descarga de un buque se le reenvíe a su domicilio para el disfrute del descanso previo a una nueva incorporación dentro del mismo día, se pagará el importe correspondiente a 2 desplazamientos, según tabla vigente.

Cuando la convocatoria para trabajar en horas desplazadas deriva de la prolongación de la jornada ordinaria, de lunes a viernes, se abonarán las horas desplazadas que realmente se trabajen, redondeándose a una hora completa la fracción de hora que sobrepase las efectivamente trabajadas, abonándose y computándose como horas de espera estas últimas.

Las operaciones de descarga de buques realizadas en horas desplazadas, que no deriven de prolongación de jornada ordinaria serán retribuidas con un mínimo de 8 horas: Las efectivamente trabajadas, a precio de hora desplazada y computadas como tales y las restantes a precio de hora de espera y computadas con este concepto.

En el resto de operaciones realizadas en horas desplazadas, que no deriven de prolongación de jornada ordinaria, se garantizará la percepción de un mínimo de 4 horas, valoradas y computadas de igual manera que en el punto anterior.

Artículo 17.- Horario desplazado.

El método de cómputo y de cálculo de las horas desplazadas previstos en el presente Convenio colectivo, será el siguiente:

1.- Personal de operaciones de turno fijo.

Se conviene la facultad de la empresa de poder asignar el desplazamiento diario de la jornada de trabajo anual de este personal, mediante el abono de la retribución por hora desplazada que se indica en el anexo 1.b) de este Convenio.

2.- Personal de administración.

Igualmente es facultad de la empresa el desplazar diariamente la jornada anual de trabajo de este personal, abonando el importe por hora desplazada fijado en el anexo 1.b).

Respecto de este personal, la empresa adquiere el compromiso de asignar trabajo en horario desplazado, preferentemente de lunes a viernes y sábados por la mañana.

Estos precios serán objeto de los incrementos anuales y, en su caso, las revisiones anuales, de conformidad con los porcentajes y puntos previstos en el Convenio colectivo general para la Industria Química.

3.- Atención administrativa a operaciones fuera de jornada y/o día laboral.



Dimarts, 8 de novembre de 2011

---

Si se requiere la actividad del personal administrativo de expediciones en alguna operativa realizada fuera del horario y/o día considerado laboral por este colectivo, estos acudirán a la convocatoria que se les indique, percibiendo en concepto de compensación económica el valor mínimo de 4 horas extras, computadas como tales las realmente realizadas y como horas de espera el resto.

Artículo 18.- Jornada laboral diaria.

Atendidas las características especiales de la empresa, así como el servicio que constituye su actividad, la jornada de trabajo diaria se computará anualmente y de forma global, incluyendo el trabajo en horario normal y en horas desplazadas.

Cuando la prestación de servicios se realice en horas desplazadas, la jornada diaria se extenderá hasta la finalización de los trabajos que hayan motivado dicho desplazamiento horario.

La superación de la jornada anual pactada, computándose globalmente las horas de trabajo en horario normal o en horario desplazado, dará lugar al reconocimiento del exceso como horas extraordinarias. Para calcular la jornada anual de trabajo no se computarán las horas de espera como queda establecido en el artículo 16 de este Convenio.

Artículo 19.- Descansos.

Se respetará siempre un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Definición:

Son aquellas horas de trabajo efectivo prestado en exceso sobre la jornada de trabajo anual.

Atendida la actividad de la empresa, así como las características específicas de la misma, las horas extraordinarias que se realicen tendrán la consideración legal de estructurales.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, serán en todo caso voluntarias, exceptuando los supuestos legales de fuerza mayor o similares y lo que se indica en el siguiente párrafo.

Como excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior y respecto del personal administrativo, cuando la prolongación de jornada del mismo, de lunes a viernes, no supere las 2 horas diarias, el tiempo que exceda del horario normal tendrá la consideración y tratamiento de horas extraordinarias, siendo obligatoria su realización hasta el límite máximo de 80 horas al año o el que por norma legal se determine. La prestación de trabajo fuera de los días laborales establecidos por cada turno, tendrá el tratamiento actual de las horas desplazadas.

Se conviene la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas con tiempo equivalente de descanso, en la proporción de 1x175, optando la empresa por esta compensación, previa petición del trabajador, cuando ello no perturbe el normal proceso operativo.

Artículo 21.- Precio horas extraordinarias.

El precio de las horas extraordinarias, sea cual sea el día de la semana y la hora de su realización, será, para el año 2010, el que figura en el anexo 1.b) aplicándose los incrementos y revisiones que establece este Convenio Colectivo.

Artículo 22.- Calendario Laboral.

En el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario laboral en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya", la empresa señalará, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas nacionales y locales, así como las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

El calendario laboral será expuesto durante todo el año en el tablón de anuncios e indicará también explícitamente las jornadas especiales.

Con una antelación de un mes al inicio del año natural, la empresa presentará a los representantes de los trabajadores, el calendario de aplicación al personal en régimen de turnos variables.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

---

### Artículo 23.- Vacaciones.

1.- El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será de 30 días naturales para todos los Trabajadores.

Su disfrute tendrá lugar, preferentemente, entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos, con carácter rotatorio, de manera que, en cualquier caso, no exista más de un 25% del personal en vacaciones.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de 2 meses, como mínimo, en el tablón de anuncios, para el conocimiento del personal.

Para confeccionar este cuadro de distribución de vacaciones, el personal entregará al Jefe de Sección correspondiente, antes del último día laborable del mes de febrero de cada año, su plan de vacaciones. Después de aclarar con los delegados de personal las incompatibilidades que pudieran existir, se publicará el plan definitivo de todos los Trabajadores antes del último día laborable del mes de marzo.

En el supuesto de que el último día laborable del mes de febrero de cada año algunas personas no hubiesen presentado su plan de vacaciones, el Jefe de la Sección correspondiente procedería a establecer las vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio y peticiones del resto del personal de su Sección.

2.- Calendario de vacaciones para el personal de turnos.- Para los años 2011 y 2012, las vacaciones del personal operario a turnos rotatorios serán disfrutadas de conformidad con los criterios de los cuadrantes establecidos para el año 2010.

3.- Calendario de vacaciones del personal de administración.- Si la actividad propia de un administrativo (por ejemplo: facturación, liquidación impuestos, cierre de mes, etc.) impide el disfrute efectivo de un periodo de vacaciones de duración de tres semanas, se aplicará una compensación económica calculada sobre la base de agregar 075 jornadas de trabajo los días de vacaciones a que tiene derecho, por cada jornada laboral que no haya podido disfrutar de vacaciones en el periodo de tres semanas.

### Artículo 24.- Licencias y permisos.

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1.1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

1.2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrá ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

1.3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

1.4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

1.5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

1.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

1.7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1.2 a 1.3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

---

### 2.- Período de lactancia y su compactación.

Las trabajadoras que acrediten el derecho al permiso de lactancia establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a un permiso diario de una hora de duración sin reducción salarial. El citado permiso podrá ser compactado por la trabajadora y disfrutado durante el período de permiso de días resultante. En el caso en que en un mismo Departamento haya más de una trabajadora que tenga derecho al mismo, corresponderá a la empresa determinar el disfrute de dicha compactación, adaptándolo a las necesidades organizativas del Departamento.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### Artículo 25.- Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo, con el correspondiente volante, por el facultativo o persona debidamente acreditada, sean o no de la Seguridad Social.

## CAPÍTULO 6.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 26.- Régimen disciplinario.

En lo que respecta al régimen disciplinario se conviene estar a lo dispuesto sobre el particular en la normativa general y el Convenio General de la Industria Química.

## CAPÍTULO 7.- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

### Artículo 27.- Seguridad, salud laboral y medio ambiente.

Igualmente en lo referente a estas materias se estará a lo dispuesto normativamente con carácter general.

### Artículo 28.- Medios de protección.

La empresa proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, 2 mudas al año.

Para la manipulación de ácidos u otras materias corrosivas se proveerá de la dotación adecuada en cantidad y calidad para su mejor protección frente a los citados agentes.

Los trabajadores están obligados a cumplir la normativa establecida en materia de seguridad y salud laboral.

Asimismo, será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y al que hubiera de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

### Artículo 29.- Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, en función de los riesgos del puesto de trabajo. Estos reconocimientos médicos serán de periodicidad anual, y concertados con el Servicio de Prevención.

La información recogida en los reconocimientos médicos no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador y será confidencial entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

## CAPÍTULO 8.- CURSOS DE FORMACIÓN

### Artículo 30.- Formación.

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Estos cursos se realizarán dentro del horario computable como jornada anual, ya sea en horas normales o desplazadas.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán proponer acciones formativas, en sus diversas modalidades y niveles, y seguir el desarrollo de los cursos de formación.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

### CAPÍTULO 9.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA

Artículo 31.- Comisión paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión estará integrada por 3 representantes de los Trabajadores y 3 designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar ocasional o permanentemente los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 32.- Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo se pudieran suscitar en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender e informar por escrito, de forma previa y obligatoria, antes de acudir a la vía administrativa y/o judicial, sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en la empresa, por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio.

### CAPÍTULO 10.- OTRAS PERCEPCIONES

Artículo 33.- Gastos de desplazamiento.

El personal de operaciones de turno fijo que realice su jornada diaria fuera del horario normal cobrará dos desplazamientos.

El personal que realice sólo parte de su jornada fuera del horario normal cobrará un desplazamiento.

El precio del desplazamiento del personal se recoge en el anexo 1,b).

Artículo 34.- Almuerzos y cenas.

1º.- La empresa subvenciona las comidas del personal que presten servicios en jornada normal partida, hasta un 80% de su valor. Para ello se fijarán una serie de restaurantes que, previo acuerdos con la empresa, prestarán el servicio equivalente al de comedor de empresa.

2º.- Si hay presencia de personal adscrito al horario normal (en actividad o en espera) fuera del horario normal, (de las 13 a las 15 horas en sábados, domingos o festivos y de las 20 a las 22 horas), se abonará la cantidad que se recoge en el anexo 1.b).

3º.- También devengará derecho a la subvención prevista en este artículo el personal adscrito a los equipos de turnos variables cuando la prestación de servicios coincida en sábado o domingo y la jornada de trabajo sea en turno de 12 horas.

### CAPÍTULO 12.- SEGURO DE VIDA

Artículo 35.- Seguro de vida.

Los trabajadores de la empresa afectados por este Convenio tendrán un seguro de vida, a cargo exclusivo de la empresa, equivalente al importe del salario bruto anual.

### CAPÍTULO 13.- ABSENTISMO

Artículo 36.- Complemento IT.

La empresa complementará la prestación que por incapacidad Temporal devenguen los trabajadores respecto de la Seguridad Social, hasta alcanzar en conjunto el 100% del salario fijo de tablas más los complementos consolidados con carácter general. Se incluirá en el complemento de prestación el importe prorrateado del complemento mínimo garantizado de horas desplazadas establecido en la Disposición Adicional 1ª de este Convenio.

Dimarts, 8 de novembre de 2011

También se incluirá en el complemento a cargo de la empresa el importe del "Plus de Turnicidad" si bien el pago del mismo podrá ser revisado por la empresa a partir de la 3ª situación anual de IT (inclusive), o en situaciones de IT superiores a 30 días naturales.

A partir de la tercera baja anual se abonará el complemento solamente a partir del día 91 de la baja.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª.- De acuerdo con lo establecido en Convenios anteriores, se abonará un complemento personal para todo el personal adscrito a operaciones y mantenimiento que estuviera en plantilla el 1 de enero de 2004. El citado complemento tiene carácter absorbible y no compensable y está sometido desde el inicio de su devengo a los incrementos salariales periódicos de carácter general y tiene por objeto retribuir el cambio organizativo acaecido en Tepsa a partir del Convenio que entró en vigencia el 1 de enero del 2004. Los valores actualizados a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se detallan en lista del Anexo III.

Adicionalmente a lo indicado en el párrafo anterior, se garantizó que este personal percibiría una cantidad económica anual en concepto de trabajos realizados fuera de la jornada habitual, según lo regulado en el artículo 16 de este Convenio e importe indicado en el anexo Ib.

El importe garantizado que se indica en este punto será prorrateado mensualmente, incluyéndose en el complemento de IT que se regula en el artículo 37 del Convenio. Al cierre del ejercicio se regularizará el importe anual, en función de las "horas desplazadas" realmente realizadas.

En el caso de que los ingresos devengados por este concepto hubieran sido inferiores, computados de forma individual, al importe indicado en esta Disposición Adicional, la empresa completará la diferencia hasta la citada cuantía, excepto que el empleado llamado a realizar su jornada en horario desplazado rechazara la convocatoria o no asistiera a la misma por encontrarse en situación de IT. En estos casos la percepción anual garantizada será reducida en el mismo valor que el generado por el empleado que le hubiera sustituido en la mencionada convocatoria.

Si los trabajos efectivamente realizados fuera de la jornada habitual de conformidad con lo establecido en este Convenio, devengaran importes superiores a la citada cantidad recogida en esta Disposición, este mayor devengo será igualmente abonado por la empresa.

2ª.- Con carácter general y en tanto no se indique explícitamente lo contrario (como p.e. en el caso de las antigüedades), se considera que todos los conceptos económicos indicados en el presente Convenio son revisables de acuerdo con lo especificado en el art. 13 del mismo.

3ª.- Cualquier referencia al Convenio General de la Industria Química se entiende hecha al actualmente en vigor, es decir el XV Convenio General de la Industria Química.

Si durante la vigencia del presente Convenio de Empresa, entrara en vigor un nuevo Convenio General, las modificaciones que pudieran afectar a la aplicación del presente Convenio deberán someterse a la interpretación de la Comisión Paritaria.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1ª.- Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa estudiarán la aplicación de una nueva clasificación profesional por Grupos Profesionales, que sustituya la actual por Categorías Profesionales.

2ª.- Se mantendrá el abono del "Plus rotación" aplicable actualmente al colectivo de personal administrativo del área de operaciones, según los criterios utilizados hasta la fecha.

La aplicación de este plus se mantendrá en tanto no haya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si la citada modificación implicara un incremento de las percepciones superiores al importe en aquel momento de dicho "Plus Rotación", su valor quedará absorbido por los nuevos conceptos aplicables, derivados de la modificación sustancial de trabajo realizada.

## Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dimarts, 8 de novembre de 2011

### DISPOSICIONES FINALES

1ª.- Acumulación de horas sindicales.

Se conviene la acumulación de horas de crédito sindical de los miembros del Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 76.2.D) de) Convenio Colectivo General para la Industria Química.

2ª.- Jubilación anticipada.

La empresa se compromete a facilitar la jubilación anticipada de todos los empleados que tengan derecho a la misma y así lo soliciten por escrito, en cualquiera de las modalidades legalmente previstas (parcial, total, etc.).

ANEXO I.A  
BARCELONA  
TABLA SALARIAL POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2010  
CONCEPTOS FIJOS  
% incremen.: 3%

	SALARIO BASE	TÓXICOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
<b>OPERACIONES</b>				
Prof 1a	13.476	2.695	14.873	31.044
Prof 2a	13.476	2.695	12.005	28.177
Prof 3a	13.212	2.642	9.807	25.661
Ayte.espec	13.212	2.642	4.261	20.115
<b>MANTENIMIENTO</b>				
Of. 1a	13.476	2.695	17.336	33.507
Ofic 2a	13.476	2.695	13.201	29.372
Ofic 3a	13.212	2.642	9.807	25.661
Ayte espec.	13.212	2.642	4.252	20.107
<b>ADMINISTRACIÓN</b>				
Ofic. 1a	9.265	1.853	15.788	26.906
Ofic 2a	9.265	1.853	12.219	23.337
Ofic 3a	9.265	1.853	9.624	20.742
Auxiliar	9.265	1.853	6.037	17.155

ANEXO I.B  
BARCELONA  
TABLA SALARIAL POR CATEGORÍAS PARA EL AÑO 2010  
CONCEPTOS VARIABLES PERSONAL ADMINISTRATIVO  
% incremen.: 3%

	HORAS DESPLAZAD.	HORAS ESPERA	HORAS EXTRAS	HORAS DESP.FEST.	DESPLAZAM.	ALMUERZOS CENAS
<b>ADMINISTRACIÓN</b>						
Ofic. 1a	22,12	18,79	40,60	26,56	24,23	13,43
Ofic. 2a	22,12	18,79	35,20	26,56	24,23	13,43
Ofic. 3a	22,12	18,79	31,30	26,56	24,23	13,43
Auxiliar	18,28	15,54	25,90	21,94	24,23	13,44

### PLUS PERSONAL ADMINISTRATIVO EXPEDICIONES

- Plus turno manana (de 5 h. a 13 h.): 7,99.
- Plus turno tarde 1) (de 10 h. a 19 h.): 7,99.
- Plus turno tarde 2) (de 13 h. a 21 h): 7,99.
- Plus festividad (sábado de 6 h. a 14 h.): 53,27.
- Plus rotación puesto trabajo: 1.484.
- Complemento Jefe Equipo: 3.113.
- Incentivo Calidad: 1.065.
- Incentivo resultados: 250.
- INCENTIVO PERSONAL ADMINISTRATIVO OO.GG.: 639.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 8 de novembre de 2011

### CONCEPTOS VARIABLES PERSONAL OPERARIO

% incremen.: 3%

	HORAS DESPLAZAD.	HORAS ESPERA	HORAS EXTRAS	HORAS DESP.FEST.	DESPLAZAM.	ALMUERZOS CENAS
<b>OPERACIONES</b>						
Prof. 1 <sup>a</sup>	26,56	23,22	30,95	0,00	24,23	13,43
Prof. 2 <sup>a</sup>	24,87	21,58	29,30	0,00	24,23	13,43
Prof. 3 <sup>a</sup>	24,87	21,58	29,30	0,00	24,23	13,43
Ayte. Espc.	23,22	19,88	27,65	0,00	24,23	13,43
<b>MANTENIMIENTO</b>						
Ofic. 1 <sup>a</sup>	26,56	23,22	30,95	0,00	24,23	13,43
Ofic. 2 <sup>a</sup>	24,87	21,58	29,30	0,00	24,23	13,43
Ofic. 3 <sup>a</sup>	24,87	21,58	29,30	0,00	24,23	13,43
Ayte. Espc.	23,22	19,88	27,65	0,00	24,23	13,44

Horas desplazadas garantizadas: 3.469.

Incentivos Calidad+Accidentabilidad: 1.065.

Incentivo resultados: 250.

### CONCEPTOS VARIABLES VINCULADOS AL SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS

Plus nocturnidad: 67,53 (incluye el incremento de 1 EUR adicional pactado).

Plus festividad: 74,85 (incluye el incremento de 1 EUR adicional pactado).

Plus festividad: 21,31 (por festivo intersemanal oficial trabajado).

Complemento Jefe Equipo: 3.113.

Plus disponibilidad: 7.231 (personal mantenimiento).

Plus turnicidad: 3.412.

Plus relevo: 1.172.

Bombero Empresa:

Obtención título Nivel Básico: 250.

Obtención título Nivel Avanzado: 500.

Mantenimiento acreditación Nivel Básico: 125.

Mantenimiento acreditación Nivel Avanzado: 250.

### ANEXO II

#### BARCELONA

#### TABLA DE PERCEPCIONES POR ANTIGÜEDAD

#### EJERCICIO 2010

	1 trienio	2 trienios	2 trien. + 1quin.	2 trien. + 2 quin.	2 trien. + 3 quin.	2 trien. + 3 quin.	2 trien. + 4 quin.
<b>OPERACIONES</b>							
Profesional 1 <sup>a</sup>	10	21	42	62	83	104	125
Profesional 2 <sup>a</sup>	8	16	33	49	65	81	98
Profesional 3 <sup>a</sup>	8	15	31	46	62	77	92
Ayte. Especialista	8	15	31	46	62	77	92
<b>MANTENIMIENTO</b>							
Oficial 1 <sup>a</sup>	10	19	38	57	76	95	114
Oficial 2 <sup>a</sup>	8	16	33	49	65	81	98
Oficial 3 <sup>a</sup>	8	15	31	46	62	77	92
Ayte. Especialista	8	15	31	46	62	77	92
<b>ADMINISTRACIÓN</b>							
Oficial 1 <sup>a</sup>	11	21	43	64	85	107	128
Oficial 2 <sup>a</sup>	9	17	34	51	68	85	102
Oficial 3 <sup>a</sup>	8	16	32	48	64	80	96
Auxiliar	8	16	32	48	64	80	96

Dimarts, 8 de novembre de 2011

### ANEXO III COMPLEMENTO PERSONAL (NO ABSORVIBLE)

	01/01/2010
15/11/2010	3,0% lineal
<u>RELACIÓN PERSONAL EN ALTA A 01.01.04</u>	<u>3,00%</u>
1073 GELABERT PUIGVENTÓS, ANTONIO	2739
1083 BLADE BENAIGES, JOAN FRANCESC	2739
1107 CABADA CERVERA, JAIME	2739
1116 GARCIA URBANO, ANDRÉS	2739
1131 SABATÉ TORRENTS, JORGE JUAN	2739
1135 GARCIA GUERRA, DIEGO	2739
1136 ONDOÑO GARCIA, ANTONIO	2739
1163 SIERRA GALDEANO, FELIPE	2739
1169 RODRÍGUEZ TORRES, GUILLERMO	2739
1177 FERNANDEZ GAVARA, JOSÉ MIGUEL	2739
1187 CANO SANTOS, JAVIER	2739
1188 ABELAIRAS TORRE, JORGE	2739
6027 GUTIÉRREZ COBO, JUAN VICENTE	3172
6033 YUGUEROS COTOLI, EMILIO	2739
6036 FERNANDEZ SANCHEZ-RUB, ALBERTO	2739
6051 GUERRERO PÉREZ, AGUSTÍN	3172
6053 RUIZ CARRASCO, JUAN JOSÉ	3172
6095 MESA FERNANDEZ, JUAN	3172
6104 ZOROA MENA, JOSÉ	3172
6113 SAFONT MURCIA, JOSÉ ANTONIO	3172
6129 ARTEAGA MORGADO, TEODORO	3172
6132 CAÑUETO CAÑUETO, JOSÉ LUIS	3172
6148 TORNE ESCRIG, JOAQUIN	3172
<u>6163 FERNANDEZ VIZCAÍNO, JORGE</u>	<u>3172</u>

Barcelona, 20 de setembre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès