

Dijous, 30 de març de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 8 de febrer de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Synectic, Tecnologies de la Informacion, SA (abans: Aqualogy Services Company, SA) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08014692012005)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Synectic, Tecnologies de la Informacion, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Synectic, Tecnologies de la Informacion, SA (abans: Aqualogy Services Company, SA) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08014692012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SYNECTIC, TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN, SA, PARA LOS AÑOS 2016, 2017 Y 2018.

#### CAPÍTULO I NORMAS DE IDENTIFICACIÓN.

Artículo 1. Naturaleza jurídica del Convenio colectivo.

El presente Convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del V Convenio colectivo de la empresa Synectic, Tecnologies de la Informacion, SA.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de Synectic, Tecnologies de la Informacion, SA.

Artículo 3. Derecho Supletorio.

En lo no expresamente regulado en el presente Convenio, será de aplicación el 1er Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya per als anys 2014 - 2015 y la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de Barcelona.

Artículo 5. Ámbito personal.

El presente Convenio colectivo afectará al personal laboral contratado en Synectic, Tecnologies de la Informacion, SA, ubicado en la provincia de Barcelona.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia del Convenio.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2018.

Dijous, 30 de març de 2017

---

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento, prorrogándose de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes, de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores.

La parte denunciante realizará la correspondiente comunicación al Departament d'Empresa i Ocupació.

Se pacta expresamente que el presente Convenio tendrá un periodo máximo de ultra actividad de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo. Durante el periodo de negociación de un nuevo Convenio o durante sus prórrogas, mantendrán su vigencia las retribuciones definitivas establecidas para el año 2018.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Si el presente Convenio no es registrado o si alguna de sus cláusulas es impugnada, así como si es modificado por la Administración pública o el juez con carácter general o individual, la totalidad del Convenio quedará sin eficacia y la Comisión Negociadora examinará su contenido.

Artículo 8. Derogaciones o modificaciones.

En el supuesto de que la normativa legal fuera modificada durante la vigencia del Convenio de manera que afecte a sus estipulaciones, se considerará modificado y adaptado a la nueva normativa automáticamente.

Artículo 9. Respeto a los pactos de traspaso de personal procedente de SGAB y SOREA.

Los pactos alcanzados el 29/04/04 y 22/04/04, que delimitan las condiciones en las cuales se realizó el traspaso a ASERCO (actualmente Synectic, Tecnologías de la Información, SA.) de trabajadores/ras de SGAB y SOREA respectivamente, seguirán siendo respetados con independencia de la firma de este Convenio, a excepción de los puntos que se han modificado mediante acuerdos colectivos posteriores.

Artículo 10. Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas, a título personal, por la empresa, al entrar en vigor este Convenio colectivo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTRUCTURA PROFESIONAL Y CONTRATACIÓN.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual al ejercerla rendirá cuentas a la representación legal de la plantilla que se haya constituido legalmente en la empresa de acuerdo con lo establecido en las leyes.

La empresa adaptará en cada momento su sistema de producción a las circunstancias tecnológicas y procurará primordialmente la capacitación del personal de su plantilla para el desarrollo y la aplicación de los nuevos procedimientos, sin que puedan tener influencia alguna en detrimento de los derechos adquiridos o de otro tipo.

Asimismo la Dirección de la empresa manifiesta su interés en incorporar constantemente las nuevas tecnologías en la organización y en este marco manifiesta su intención de estudiar en un futuro según el modelo que se defina en el Grupo Suez para España, la posibilidad de incorporar el teletrabajo como un medio de modernización de la organización del trabajo, que ayude a facilitar la flexibilidad dentro de la empresa, la conciliación de la vida familiar y social, así como para dar una mayor autonomía a los trabajadores en la realización de sus tareas, y contribuyendo con ello a una mayor productividad.

Previamente a su implantación se comunicará a la representación social de los trabajadores las medidas adoptadas para su puesta en marcha a fin de asegurar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos.

Corresponderá a la Dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos y los destinos, así como establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Dijous, 30 de març de 2017

---

### Artículo 12. La Plantilla.

La plantilla en cada momento será la adecuada a la explotación correcta del servicio que la empresa tiene encomendado.

### Artículo 13. Prestación del trabajo.

Los factores de encuadramiento de la plantilla incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio se establecerán de acuerdo con el artículo 18 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

El trabajador/a tendrá la obligación de conocer y desempeñar los trabajos necesarios para llevar a cabo correctamente las tareas que le encarguen en el ámbito de su puesto de trabajo y de su grupo profesional y área funcional.

El trabajador/a, en caso de desempeñar habitualmente tareas correspondientes a grupos o niveles salariales diferentes, desempeñará la que le suponga una mejor remuneración; ello no quiere decir que deba dejar la actividad de carácter inferior, siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

El párrafo anterior no tendrá efectos si el trabajador/a desempeña tareas correspondientes a un grupo profesional superior a aquél en que se está encuadrado y percibe una compensación específica por la función múltiple que desempeña.

Si el trabajador/a realiza tareas de un grupo profesional inferior, se regirá por lo establecido en el artículo 20 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

Los trabajos que se desarrollen en horario nocturno serán realizados por las personas que requiera el servicio.

### Artículo 14. Rendimiento.

1. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio corresponden a un rendimiento normal.

2. La empresa podrá medir los trabajos, teniendo en cuenta factores tanto cualitativos como cuantitativos, para determinar el rendimiento y la fijación de objetivos. También podrá establecer los incentivos que crea convenientes.

### Artículo 15. Plena dedicación en el trabajo.

En caso de concurrir condiciones que hagan posible la ejecución simultánea o sucesiva en la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de un grupo profesional análogo o inferior, estas funciones se podrán encargar a un solo trabajador/a hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una productividad óptima de todo el personal.

### Artículo 16. Ejercicio del mando.

El personal con mando y con la autoridad y la responsabilidad consiguientes obtendrá el rendimiento y la eficacia del personal y del servicio que tiene a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de una manera humana, educada y eficiente.

Es una función inherente a los mandos de la empresa velar tanto por la formación del personal que tienen a sus órdenes para elevar su nivel técnico y profesional como por su seguridad.

### Artículo 17. Obligatoriedad de la formación y adaptación profesional.

Se entiende que el objetivo general de la misma es mejorar la Formación del conjunto de los trabajadores/as.

Los planes de formación serán elaborados anualmente por la empresa. Antes de la distribución del catálogo de formación se informará en tiempo y forma a los representantes legales de los trabajadores, a fin de garantizar el estudio previo de las propuestas presentadas por el Comité de empresa. Para mejorar la distribución de la información a toda la plantilla, la empresa se compromete a fomentar la distribución del catálogo entre los Directivos y su cadena de mando. De la misma forma se buscarán las fórmulas para realizar el seguimiento de la formación conjuntamente entre la empresa y el Comité de empresa con el objetivo de mejorar la formación del conjunto de la plantilla de forma continuada, de acuerdo con la evolución de la tecnología y de los sistemas de trabajo y de tal forma que puedan acceder a puestos de trabajo de superior categoría o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

Dijous, 30 de març de 2017

---

En caso de que la formación profesional o reciclaje tenga lugar dentro de la jornada ordinaria, el trabajador/a asistirá obligatoriamente y aprovechará en lo posible las enseñanzas que se impartan. Asimismo, en cualquier caso tendrá la obligación de asistir cuando sea necesario para desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo en la empresa.

En cualquier caso, el tiempo invertido en la realización de cursos se computará como jornada laboral.

Será voluntaria la asistencia a cursos diferentes a los establecidos en el apartado anterior que pueda establecer la dirección de la empresa conjuntamente o no con los trabajadores/as o una parte de ellos.

Asimismo, los trabajadores/as que certifiquen la realización de cursos académicos (formación reglada) podrán adaptar su horario laboral, sin variar el número de horas de la jornada durante el período del curso.

Artículo 18. Contrato eventual.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los, la duración de los contratos celebrados por razón de circunstancias de mercado, acumulación de trabajo o excesos de pedidos, aunque se realice la actividad normal de la empresa, podrá ser de hasta 12 meses en un período de 18 meses, desde el momento en que se produzcan los cambios.

Artículo 19. Cambio de titularidad de la empresa.

Cuando se produzca un cambio de titularidad de empresa en un centro de trabajo, ya sea por venta, cesión, fin de contrato de explotación o concesión, etc., no se extinguirá por sí misma la relación laboral. El nuevo empresario se subrogará en los derechos y deberes laborales del anterior, en cuanto a la plantilla del centro de trabajo afectado.

El cesionario estará obligado a mantener los salarios que se devenguen hasta el cambio de titularidad, en todos los haberes fijos que se detallan en el artículo 38.2 posterior.

En cualquier caso, se aplicará el artículo 58 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 20. Clasificación profesional.

A efectos de la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 18 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya, de acuerdo al artículo 22 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Promoción profesional.

Todo el personal sujeto al presente Convenio, en igualdad de condiciones, tendrá preferencia para ocupar las vacantes de personal de nivel o grupo profesional superior que tengan lugar en la empresa, excepto los puestos de trabajo de libre designación de la empresa.

Se establece que el Grupo Profesional 1 será el nivel de entrada para las posiciones básicas del área funcional administrativa. La permanencia en dicho Grupo estará limitada a 18 meses, tiempo destinado a que el trabajador/a de nuevo ingreso adquiera la experiencia y conocimientos necesarios para el correcto desempeño de su puesto de trabajo. Al finalizar dicho plazo, las personas ubicadas en el GP 1 pasarán al GP 2B.

CAPÍTULO IV. JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES, VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y ENFERMEDADES.

Artículo 22. Jornada.

1. Durante la vigencia de este Convenio, la plantilla afectada por este Convenio colectivo tendrá una jornada máxima anual de 1.704 horas de trabajo efectivo. Por consiguiente, la jornada no incluirá las posibles pausas que, en su caso, se establezcan para el desayuno o el bocadillo.

Se respetará el actual calendario laboral de Synectic, Tecnologías de la Información, SA. En el supuesto de que la jornada fijada en el párrafo anterior sufriera una modificación podrán introducirse racionalmente las adaptaciones necesarias en ese calendario laboral.

Dijous, 30 de març de 2017

En esta materia se respetarán los acuerdos individuales para el colectivo procedente de la subrogación de SGAB.

### Artículo 23. Horarios.

De acuerdo con las necesidades del servicio, no se modificarán los horarios vigentes actualmente en los diversos centros de trabajo.

Si las necesidades del servicio aconsejan alguna variación con carácter general o para un grupo profesional determinado, y no se llegara a un acuerdo con la representación legal de la plantilla, deberá tramitarse de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Si las necesidades del servicio lo permiten, se procurará implantar la jornada continuada o reducir la duración de la interrupción en los casos de jornada partida, siempre que esta modificación no suponga un aumento de la plantilla, la desatención del servicio o un incremento de costes para las empresas.

### Artículo 24. Cumplimiento del horario.

Al inicio de la jornada laboral el personal estará en su puesto de trabajo totalmente preparado para ejercer su función y se quedará hasta la hora de salida.

### Artículo 25. Trabajos de duración superior a la jornada laboral ordinaria.

Dado el carácter de los servicios prestados por la empresa y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada ordinaria de trabajo, preavisándose con 15 días de antelación. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo no permitiera la interrupción de dos horas para que el empleado/a pueda hacerlo en su domicilio, la empresa le compensará económicamente mediante dieta. Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables. En todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada ordinaria se remunerará a razón de: la base de la hora extraordinaria, por el número de horas extraordinarias multiplicado por el coeficiente 1,60 o descanso equivalente.

La empresa vendrá obligada a abonar a este personal, en compensación a la comida, una dieta de 12,75 EUR para el año 2016. Este importe se revisará en los años 2017 y 2018 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para esos años.

### Artículo 26. Horas extraordinarias.

La prestación de horas extraordinarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 26 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya y el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. Dada la naturaleza del servicio que presta la empresa, en caso de concurrir circunstancias justificadas que no permitan la suspensión de un trabajo al final de la jornada laboral ordinaria, el trabajador/a la alargará hasta finalizar el trabajo, pudiendo la empresa sustituirlo por otro trabajador/a. La empresa, en este caso, concederá un permiso especial para que el trabajador/a pueda comer en las horas habituales, ya sea en su casa, en el puesto de trabajo o en los alrededores. La prestación de trabajo en horas extraordinarias tendrá los límites fijados por la legislación vigente.

### Artículo 27. Horas complementarias.

a) De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores el número de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial en ningún caso podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrá exceder del límite legal definido para que el contrato pueda ser considerado a tiempo parcial.

b) La distribución y forma de realización de las horas complementarias será la pactada entre las partes en el contrato de trabajo. En ausencia de pacto, regirá lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

c) En todo lo no regulado en este artículo, regirá lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Dijous, 30 de març de 2017

---

### Artículo 28. Guardias.

La empresa podrá establecer turnos de guardia para los fines de semana y las fiestas intersemanales, que serán cumplidos obligatoriamente por los trabajadores/as adscritos al servicio en que se establezca la guardia, preavisando con 15 días de antelación. El personal que efectúe una guardia en fin de semana o día festivo intersemanal tendrá derecho a un descanso equivalente y percibirá la retribución establecida en este artículo como compensación por la variación de la fecha de disfrute del descanso.

La compensación mencionada en el apartado anterior de este artículo será la siguiente: el salario base hora para calcular la hora extraordinaria, multiplicado por el número de horas de guardia y por el coeficiente 1 o descanso equivalente.

### Artículo 29. Compensación de gastos.

En materia de compensación de gastos que ocasiona la realización del trabajo se estará a la política de gastos, de conformidad a los criterios establecidos por la Dirección.

### Artículo 30. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 23 días laborables, o la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año natural. Se respetarán los pactos a título individual.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".

### Artículo 31. Permisos retribuidos.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, en base a la diligencia y a la buena fe, podrán ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) El tiempo imprescindible para que el trabajador/a pueda acompañar al médico a familiares de primer grado, hijos/as menores de edad o padres incapacitados que estén a cargo del trabajador/a.
- b) El tiempo necesario para que el trabajador/a pueda ir al médico de cabecera o al especialista de la Seguridad Social y aquellos casos de visita al especialista privado en los que quede demostrado que no existe la posibilidad de asistir al reconocimiento en horario fuera de jornada laboral.
- c) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: quince días naturales.
- d) El día de la boda de familiares de primer grado.
- e) Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos: tres días naturales. Cinco días naturales si el trabajador/a tiene que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros.
- f) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuatro días naturales si el trabajador/a tiene que realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros.
- g) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales que podrán ampliarse hasta cuatro naturales cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros. En los casos de parientes de primer grado los días de permiso no tendrán que tomarse necesariamente desde el mismo día de la hospitalización o intervención quirúrgica, sino que podrá desplazarse dicho permiso a los días posteriores a la intervención, para atender mejor las necesidades de la persona intervenida.

Dijous, 30 de març de 2017

h) Exámenes: los trabajadores/as inscritos en cursos organizados por Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de media jornada o jornada completa en función del lugar donde deba realizar los exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

i) Traslado de domicilio habitual: un día natural.

j) Los trabajadores/as con hijos en edad escolar podrán disfrutar del tiempo imprescindible para la realización de dos tutorías por curso escolar por cada hijo/a en edad comprendida entre los 3 y los 16 años.

Presentación de justificante: En todos los permisos expuestos con anterioridad se deberá presentar justificante.

### Artículo 32. Festividades tradicionales.

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada pactada en cómputo anual, en caso de no declararse festivos ciertos días en el calendario laboral que publica anualmente la autoridad competente, por medio de este pacto se reconoce el carácter no laborable de las festividades siguientes:

- Lunes de Pascua.
- Lunes de Pentecostés.
- Jueves Santo (Fiesta Patronal).
- 24 de junio (San Juan).
- 26 de diciembre (San Esteban).

Dada la actividad de la empresa, para prestar la atención debida al público y al servicio encomendado, la Dirección de la empresa podrá acordar con el Comité de empresa el desplazamiento del disfrute de estas fiestas a otras fechas del calendario laboral. Este desplazamiento podrá afectar a la plantilla total o parcialmente. En cuanto al lunes de Pentecostés y al jueves Santo (Fiesta Patronal), en todo caso la empresa podrá establecer el desplazamiento y podrá acordar, con el Comité de empresa, la fecha de sustitución.

### Artículo 33. Bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

1. Si un trabajador/a no puede asistir al trabajo por razón de enfermedad, lo comunicará dentro de las 2 primeras horas de su jornada a la jefatura donde está adscrito.

El incumplimiento de esta obligación, de la que sólo se quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la empresa a considerar injustificada la ausencia al trabajo.

2. Si la duración de la enfermedad es de más de 2 días naturales, el interesado pedirá la baja a su médico de cabecera y la enviará inmediatamente a su jefe para que la remita al servicio correspondiente para su tramitación. De no presentar los partes de baja, la ausencia se considerará injustificada.

3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador/a para justificar su inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento del personal sanitario. La obstrucción al trabajo del personal sanitario se considerará falta muy grave.

### Artículo 34. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Con el fin de conciliar la vida familiar y profesional de la mujer y el hombre trabajador/a se amplía el derecho otorgado por el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores en los siguientes preceptos:

a) Por nacimiento de hijo: cuatro días naturales.

b) Lactancia: Se amplía el permiso de lactancia hasta que el hijo/a menor cumpla los diez meses. Conforme al Art. 37.4 del ET, quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Adicionalmente, dicho permiso de lactancia podrá ser acumulado en 11 días hábiles, los cuales deberán ser realizados inmediatamente después de la finalización de la baja maternal.

c) Reducción de Jornada Laboral: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá

Dijous, 30 de març de 2017

derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La empresa se compromete a plantear posibilidades de flexibilización en materia de horarios.

Artículo 35. Plan de Igualdad.

Durante la vigencia del presente Convenio resultará de aplicación el Plan de Igualdad aprobado por ambas partes en fecha 08 de enero de 2013, con las modificaciones que de mutuo acuerdo se puedan establecer.

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, declaran su repulsa ante cualquier situación de acoso (acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral /moral y acoso discriminatorio) que se produzca en el ámbito laboral y manifiestan su expresa determinación en la implantación de medidas preventivas y de eliminación de dichas situaciones.

Asimismo, ante cualquier tipología de acoso que en la relación laboral pueda surgir, se seguirá el procedimiento previsto en el "Protocolo de Actuación en materia de Acoso", acordado por la Dirección de la empresa y la parte Social el 7 de julio de 2014, o la norma que de mutuo acuerdo pueda sustituirlo.

La Comisión de Igualdad de Synectic, Tecnologías de la Información, SA, se reunirá con carácter ordinario tres veces al año con la finalidad de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el Plan de Igualdad de la empresa.

### CAPÍTULO V RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 36. Norma general.

En todo caso se considerarán brutas las retribuciones de cualquier tipo pactadas en el presente Convenio, establecidas de manera reglamentaria o convenida, individualmente o en grupo. Serán a cargo del empleado/a la declaración sobre la renta de las personas físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o que, en su caso, se establezca legalmente sobre el salario.

Artículo 37. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones a las que hace referencia el artículo anterior se fijarán de acuerdo con la jornada laboral completa. El trabajador/a que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada (bien por contrato a tiempo parcial, jubilación parcial, reducciones de jornada legales o voluntarias, etc.) percibirá las retribuciones indicadas proporcionalmente a la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 38. Tabla de retribuciones.

1. La tabla de retribuciones, que es el desglose mensual de las retribuciones anuales por nivel, se compone de los conceptos retributivos siguientes:

- Salario base.
- Participación en los beneficios correspondientes al salario base.
- Plus de Convenio.

2. En los anexos I, II y III se detallan las tablas definitivas de retribuciones para los años 2016, 2017 y 2018, respectivamente.

Artículo 39. Niveles de retribución anual.

1. Este nivel comprenderá en cómputo anual el salario base, la participación en beneficios resultante y el plus de convenio.

2. Niveles anuales de retribución individual o haberes fijos: es el resultado de añadir el cómputo anual del premio de antigüedad y la participación en beneficios resultante, así como el complemento personal y las mejoras voluntarias que, en su caso, se tengan reconocidas al nivel anual de retribuciones que corresponde a un empleado/a de acuerdo con su grupo profesional y nivel salarial.



Dijous, 30 de març de 2017

### Artículo 40. Antigüedad.

El premio de antigüedad, que tiene el carácter de complemento personal de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 y la disposición adicional 4 del Estatuto de los trabajadores, se calculará sobre los salarios base fijados por el Convenio colectivo para cada nivel salarial en la fecha de vencimiento de cada premio anual.

A partir de 1 de enero de 2006 se establecerá un premio de antigüedad, cuyo importe anual será del 0,5% del salario base anual durante los primeros 8 años de antigüedad en la empresa y del 0,3% a partir del noveno año de antigüedad en la empresa. Asimismo, el 0,3% se empezará a aplicar a partir del año 2014, una vez cumplidos 8 años de antigüedad desde la firma del primer Convenio de empresa.

El premio de antigüedad devengado cada año se mantendrá fijo con respecto a la cuantía y se añadirá al importe de los que se han obtenido en años anteriores; el premio se fijará, al vencer el año siguiente, sobre el salario base vigente el día de ese vencimiento de acuerdo con el nivel salarial de cada trabajador/a.

La fecha de vencimiento de los premios será el 1 de enero y el 1 de julio de cada año, según si el ingreso en la empresa tiene lugar en el primer o segundo semestre del año.

Cuando el trabajador o trabajadora haya cumplido 65 años no podrá devengar ningún otro premio de antigüedad y permanecerá fijo el importe del premio conseguido hasta la mencionada fecha.

Se percibirá el premio de antigüedad en cada paga mensual y en las gratificaciones extraordinarias.

### Artículo 41. Participación en beneficios.

1. Este concepto tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 y la disposición adicional 4 del Estatuto de los trabajadores.

2. Consistirá en el 15% del salario base mensual, añadiéndole la antigüedad consolidada y la nueva antigüedad que el trabajador/a acredite; se percibirá en las 12 mensualidades ordinarias, pero no en las extraordinarias.

### Artículo 42. Plus de Convenio.

Dada la necesidad de aumentar en lo posible la productividad en la empresa de una manera compatible con la calidad indispensable del servicio, la empresa tendrá derecho a establecer los sistemas de medida y control necesarios para obtener el rendimiento exigible en cada puesto de trabajo de acuerdo con sus características.

Como compensación por este rendimiento, se establece el complemento salarial fijo que, con el epígrafe de plus de convenio, reflejan para cada nivel salarial las tablas salariales.

### Artículo 43. Complemento personal.

Es la retribución que reconoce una empresa a un trabajador/a individualmente, de manera voluntaria o pactada.

Se establecen tres tipos de complemento personal:

a) Complemento personal. El importe que pudiera tener el trabajador/a en este concepto se incrementará en el mismo tanto por ciento que lo hagan las tablas salariales.

b) Complemento personal consolidado. El importe que pudiera tener el trabajador/a en este concepto será fijo, es decir, ni se revalorizará ni absorberá.

c) Complemento personal absorbible. Sobre el importe que pudiera tener el trabajador/a en este concepto será posible operar compensación o absorción.

Excepcionalmente, en caso de ascenso de grupo profesional a los grupos GP 2A, GP 3B, GP 3A, GP 4, GP 5 o GP 6 será posible la absorción de los complementos personales, respetando siempre las siguientes reglas:

En caso de que el trabajador/a tenga un complemento personal absorbible, se podrá operar compensación y absorción sobre este concepto.

Dijous, 30 de març de 2017

En caso de que el trabajador/a no tenga un complemento personal absorbible o bien el importe sea insuficiente como para compensar el diferencial económico derivado del cambio de grupo profesional, se podrá operar compensación y absorción sobre el complemento personal consolidado.

En caso de que el trabajador/a no tenga un complemento personal absorbible ni complemento personal consolidado o bien el importe sea insuficiente como para compensar el diferencial económico derivado del cambio de grupo profesional, se podrá operar compensación y absorción sobre el complemento personal.

En ningún caso podrá absorberse el complemento personal a los trabajadores/as que estén encuadrados en el GP 1 o en el GP 2B.

Artículo 44. Plus de trabajo nocturno.

1. Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25% del salario base diario.
2. El plus de trabajo nocturno tendrá el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el artículo 26.3 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 45 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

Artículo 45. Plus de trabajo de turno.

1. Los trabajos que requieren una actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año tendrán el carácter de trabajos de turno. Por este motivo se establecerán turnos de trabajo de 8 horas cada uno y se variará periódicamente el turno de los trabajadores/as, que disfrutarán del descanso semanal en una fecha variable, bien entendido que las horas trabajadas en domingo o fiesta intersemanal no se calificarán de extraordinarias, salvo las festividades tradicionales establecidas en el artículo 31.

2. El importe del plus de trabajo de turno será establecido por la empresa mediante un acuerdo con el Comité de empresa.

Si no se llega a ningún acuerdo, el plus de trabajo de turno será, como mínimo, del 15% de los haberes fijos percibidos en cada mensualidad y en la paga extraordinaria. Este plus sustituirá cualquier complemento de retribución que la empresa haya establecido específicamente para estos trabajos, sin perjuicio del carácter de garantía "ad personam" que se reconoce a favor de los empleados/as para los que el importe de este complemento sea superior al plus que establece este pacto, y ello exclusivamente en cuanto al exceso que, en su caso, exista entre ambas retribuciones.

3. En caso de las festividades tradicionales, los trabajadores/as de turno que deban trabajar percibirán las horas trabajadas como extraordinarias o bien tendrán una compensación de tantos días suplementarios de vacaciones como fiestas trabajadas.

Cualquier otro exceso de jornada se compensará como horario extraordinario.

El plus de turno compensará específicamente la variación del descanso semanal, el trabajo en fiestas intersemanales distintas a las tradicionales del artículo 31 y la variación de horario. Se excluye el plus de trabajo nocturno de esta enumeración, que se percibirá independientemente.

4. Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios desde las 22 horas del 24 de diciembre hasta las 22 horas del 25 de diciembre y desde las 22 horas del 31 de diciembre hasta las 22 horas del 1 de enero percibirán un plus suplementario de 25,90 EUR por día para el año 2016.

Este importe se revisará en los años 2017 y 2018 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para esos años.

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirá una gratificación extraordinaria cada trimestre natural cuyo importe será de 1 mes de salario base más antigüedad. Estas gratificaciones se abonarán los días 30 de marzo, junio y septiembre y el día 15 de diciembre de cada año.

Se establece la posibilidad de que, mediante acuerdo con la representación legal de la plantilla, se pueda prorratear entre las mensualidades el importe de las gratificaciones extraordinarias.

Dijous, 30 de març de 2017

---

### Artículo 47. Bolsas de vacaciones.

Junto con las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonará el concepto de bolsa de vacaciones, que tendrá un importe de 537,95 EUR para cada una de ellas en el año 2016.

Para el año 2017, el importe de cada bolsa de vacaciones será de 546,02 EUR. En el año 2018, el importe de cada Bolsa de vacaciones será de 554,21 EUR.

### Artículo 48. Valor de la hora extraordinaria.

La base de la hora extraordinaria para los años 2016, 2017 y 2018 será el cociente que resulte de dividir por 1.704 el cómputo anual del salario base, la antigüedad, la participación en beneficios, el complemento personal y el plus de convenio y multiplicar por el coeficiente 1,30 o descanso equivalente.

### Artículo 49. Valor de la hora extraordinaria en festivos y domingos.

La base de la hora extraordinaria para festivos y domingos para los años 2016, 2017 y 2018 será el cociente que resulte de dividir por 1.704 el cómputo anual del salario base, la antigüedad, la participación en beneficios, el complemento personal y el plus de convenio y multiplicar por el coeficiente 2 o descanso equivalente.

### Artículo 50. Importes Plus Kilometraje.

El precio del Kilómetro en caso de conducción con vehículo propio se establece en el siguiente importe: 0,386 EUR brutos/Km. para toda la vigencia del Convenio. Los importes a liquidar por este concepto se abonarán en la nómina siguiente a la presentación de la nota de gastos correspondiente por parte del trabajador/a.

### Artículo 51. Retribución Flexible.

La empresa ofrece la posibilidad de obtener tickets guardería, tickets restaurante, tickets transporte, seguros de salud... En las condiciones pactadas con el Comité de empresa, las cuales serán comunicadas a los empleados/as que muestren su interés.

### Artículo 52. Compensación por trabajos de categoría superior.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

### Artículo 53. Cobro de la nómina.

Las retribuciones devengadas por los trabajadores/as se satisfarán mediante la transferencia del importe correspondiente a la entidad bancaria o caja de ahorros que designe el trabajador/a. Las retribuciones se pagarán el penúltimo día de cada mes.

### Artículo 54. Incrementos económicos y cláusula de revisión salarial para los años 2016, 2017 y 2018.

1. Las tablas salariales definitivas aplicables para 2016 son las que se detallan en el anexo I del presente Convenio.
2. Las tablas salariales definitivas para el año 2017 son las que se detallan en el anexo II del presente Convenio y se han calculado incrementando las tablas salariales 2016 en un 1,5%.
3. Las tablas salariales definitivas para el año 2018 son las que se detallan en el anexo III del presente Convenio y se han calculado incrementando las tablas salariales 2017 en un 1,5%.

## CAPÍTULO VI. RÉGIMEN ASISTENCIAL.

### Artículo 55. Concepto de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio colectivo es el conjunto de las medidas que complementan la acción protectora que tiene el régimen general de la Seguridad Social sobre la plantilla que presta sus servicios en la empresa.

Dijous, 30 de març de 2017

---

### Artículo 56. Naturaleza del régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio tiene la naturaleza de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social prevista en el artículo 238 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

### Artículo 57. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, o en caso de bajas por maternidad y paternidad, se garantizan a los trabajadores/as regidos por el presente Convenio las retribuciones que en el mismo se fijan. En todo caso, se garantiza el 100% de los salarios correspondientes a la jornada ordinaria, cualquiera que sea su denominación.

En caso de incapacidad temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se garantiza el 100% del salario que el trabajador/a perciba en el momento de la baja.

### Artículo 58. Jubilación Parcial.

La empresa y el trabajador/a podrán pactar individualmente la jubilación parcial, de acuerdo con la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento.

Asimismo, resultará de aplicación el acuerdo de fecha 25 de marzo de 2013 entre empresa y Comité de empresa en materia de jubilación parcial.

### Artículo 59. Readaptación del personal con capacidad disminuida.

En los casos de invalidez total y permanente para desempeñar la profesión habitual, si la empresa renuncia a la extinción del contrato por causas objetivas y readapta al trabajador/a para otra función a la medida de su capacidad, se efectuará su reclasificación profesional y se le asignará el salario correspondiente a las tareas que realmente lleve a cabo; la empresa le podrá suprimir el premio de antigüedad devengado y la retribución voluntaria reconocida hasta la incapacidad siempre y cuando la suma entre el nuevo salario y la prestación periódica reconocida por la Seguridad Social sea superior a lo percibido por todos los conceptos antes de la incapacidad. No obstante, a efectos pasivos se mantendrá el cómputo total de años trabajados.

### Artículo 60. Seguro de vida colectivo.

La empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

Muerte natural hasta el límite de los 65 años de edad: 18.000 EUR brutos, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

Muerte por accidente laboral o no o de tráfico hasta el límite de los 65 años de edad: 30.000 EUR brutos, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

Invalidez permanente absoluta, para toda actividad profesional, derivada de enfermedad o accidente, ya sea laboral o no, hasta el límite de los 65 años de edad: 30.000 EUR brutos, que se abonarán al trabajador/a al declararse la invalidez citada.

Invalidez Permanente Total derivada de accidente, ya sea laboral o no o de tráfico, hasta el límite de 65 años de edad: 9.000 EUR brutos que se abonarán al trabajador/a al declararse la invalidez citada.

El seguro de vida al que se refiere el párrafo precedente se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja del trabajador/a en la póliza de este seguro, sin que por tanto el empleado/a conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se respetarán los pactos a título individual. Por lo tanto no tendrá carácter acumulativo con otros derechos de similares beneficios.

Dijous, 30 de març de 2017

---

Artículo 61. Ayuda por hijos discapacitados físicos, psíquicos y/o sensoriales.

Si algún trabajador/a de la empresa tuviese a su cargo hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial, en el año 2016 percibirá como ayuda económica para su atención la cantidad de 201,99 EUR brutos, en cada una de las 12 mensualidades ordinarias, por cada uno de los hijos/as con discapacidad igual o superior al 30%. Esta discapacidad será debidamente acreditada mediante la certificación correspondiente.

Este importe se revisará en los años 2017 y 2018 de acuerdo con la cláusula de revisión salarial establecida para esos años.

Artículo 62. Revisiones médicas.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as de acuerdo con la legislación vigente. En este sentido, establecerá en la planificación de la actividad preventiva de la empresa las revisiones médicas que sean procedentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. Estas revisiones tendrán lugar en horas laborables.

Artículo 62bis. Salud Laboral.

Se estará en lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del 1r Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

Artículo 63. Anticipos de nómina.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 64. Préstamos al personal empleado.

En caso de necesidad acreditada, los trabajadores/as podrán solicitar un préstamo personal sin intereses cuyo importe máximo será del 10% de los haberes anuales fijos acreditados por el solicitante.

Las devoluciones del préstamo se descontarán de la nómina en 12 pagos mensuales, si bien cualquier préstamo podrá ser cancelado antes de su vencimiento.

El tipo de interés se fijará en base al precio legal del dinero en el momento de la concesión del préstamo y tendrán la consideración de retribución en especie.

### CAPITULO VII. DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Artículo 65. Crédito horario y acumulación de horas sindicales.

La representación legal de la plantilla dispondrá del crédito horario inherente a su función sindical, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y legislación vigente en la materia.

Los miembros del Comité de empresa podrán acumular, individualmente, por trimestres naturales el crédito de horas sindicales mensuales que la ley determina.

Artículo 66. Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y legislación vigente en la materia.

### CAPITULO VIII INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Artículo 67. Comisión Mixta Paritaria.

Para garantizar el cumplimiento del Convenio por las partes obligadas, así como para interpretar su contenido en el caso de que se plantee alguna discrepancia en cuanto a su alcance, se crea una Comisión Mixta Paritaria, integrada por dos representantes de la Dirección de la empresa y dos representantes de las personas trabajadoras.

La Comisión se reunirá en el plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes, y deberá resolver las cuestiones que se le planteen en un plazo de tres días.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 30 de març de 2017

Las resoluciones o acuerdos de Comisión Mixta Paritaria se tomarán por mayoría y serán vinculantes y obligatorias para las partes.

Artículo 68. Procedimiento para solventar las discrepancias.

De conformidad con lo establecido el artículo 82.3 y 85.3 del Estatuto de los trabajadores, se establece el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio colectivo.

A tal efecto, las partes disponen que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de ellas pueda someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, cualquiera de las partes podrá someter la resolución de la discrepancia a los procedimientos de solución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya para los años 2015-2017, incluido el arbitraje en los términos que las partes acuerden. Las partes manifiestan expresamente la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos en dicho Acuerdo.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2016.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2016.

GP	AF	SB	PB	PC	TOTAL
6	T	1.555,31	233,30	233,07	30.481,51
5	T	1.412,03	211,80	218,43	27.755,18
4	T	1.201,92	180,28	196,92	23.757,21
3A	T/Ad	1.127,09	169,06	189,14	22.331,71
3B	T/Ad	1.057,27	158,59	182,98	21.015,33
2A	T/Ad	1.022,68	153,41	179,45	20.357,25
2B	T/Ad	980,46	147,07	175,13	19.553,77
1	Ad	876,64	131,49	171,09	17.657,14

Bolsa de vacaciones (junio): 537,95.

Bolsa de vacaciones (diciembre): 537,95.

Total: 1.075,90.

ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LAS TABLAS:

GP: Grupo Profesional.

AF: Área Funcional.

SB: Salario Base.

PB: Participación en Beneficios.

PC: Plus Convenio.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2017.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2017.

GP	AF	SB	PB	PC	TOTAL
6	T	1.578,64	236,80	236,57	30.938,73
5	T	1.433,21	214,98	221,70	28.171,50
4	T	1.219,95	182,99	199,87	24.113,57
3A	T/Ad	1.143,99	171,59	191,97	22.666,68
3B	T/Ad	1.073,13	160,97	185,73	21.330,56
2A	T/Ad	1.038,02	155,71	182,14	20.662,60
2B	T/Ad	995,17	149,28	177,76	19.847,08
1	Ad	889,78	133,47	173,65	17.922,00

Bolsa de vacaciones (junio): 546,02.

Bolsa de vacaciones (diciembre): 546,02.

Total: 1.092,04.

Dijous, 30 de març de 2017

### ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LAS TABLAS:

GP: Grupo Profesional.  
AF: Área Funcional.  
SB: Salario Base.  
PB: Participación en Beneficios.  
PC: Plus Convenio.

### ANEXO III. TABLAS SALARIALES 2018.

#### TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2018.

GP	AF	SB	PB	PC	TOTAL
6	T	1.602,32	240,35	240,12	31.402,81
5	T	1.454,71	218,20	225,03	28.594,08
4	T	1.238,25	185,73	202,87	24.475,27
3A	T/Ad	1.161,15	174,17	194,85	23.006,68
3B	T/Ad	1.089,23	163,39	188,51	21.650,52
2A	T/Ad	1.053,59	158,04	184,88	20.972,54
2B	T/Ad	1.010,09	151,52	180,42	20.144,78
1	Ad	903,13	135,47	176,26	18.190,83

Bolsa de vacaciones (junio): 554,21.  
Bolsa de vacaciones (diciembre): 554,21.  
Total: 1.108,42.

### ANEXO IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE LAS TABLAS:

GP: Grupo Profesional.  
AF: Área Funcional.  
SB: Salario Base.  
PB: Participación en Beneficios.  
PC: Plus Convenio.

Barcelona, 8 de febrer de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès