

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

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

RESOLUCIÓ de 7 d'abril de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Btren Mantenimiento Ferroviario, SA (Barcelona) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08101811012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Btren Mantenimiento Ferroviario, SA (Barcelona) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de juliol 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 Btren Mantenimiento Ferroviario, SA (Barcelona) per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08101811012017) 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 BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SA (BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2015-2018.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes contratantes.

Están integradas por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de Btren Mantenimiento Ferroviario, SA de la provincia de Barcelona, compuestos por los siguientes miembros:

Representación de la empresa: Raúl Presol Gonzalo.

Representación de los trabajadores: Xavier Arcas Martinez, Claudio D. Alfaro Pierucci, Óscar Alot Morillo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Afecta a Btren Mantenimiento Ferroviario SA, en los centros de trabajo de la provincia de Barcelona.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Btren Mantenimiento Ferroviario SA en los centros de trabajo de la provincia de Barcelona, así como los que ingresen durante su vigencia.

Están excluidos expresamente del ámbito de aplicación las personas que estén encuadradas dentro de los grupos de cotización 1 a 3, es decir, ingenieros y licenciados, diplomados e ingenieros técnicos y jefes administrativos y de taller.

Asimismo quedarán excluidas las personas que acepten voluntaria y libremente la propuesta de la empresa, que realice la dirección.

En términos generales el personal de fuera de convenio se rige por el articulado de este convenio, con excepción de los capítulos V y VI, régimen de trabajo y retribuciones.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

En caso de que, un trabajador de fuera de convenio solicite su inclusión en éste, su sueldo de calificación será el valor que figure en las tablas de convenio para su categoría, absorbiéndose del incremento anual las diferencias entre la retribución total que ostentase en ese momento y el que le sea de aplicación hasta que se igualen.

En términos generales el capítulo VII y capítulo VIII afecta a todo el personal del centro de trabajo, así como aquellos otros temas que tradicionalmente se vienen aplicando.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio será de 4 años, contados a partir del 1 de enero de 2015.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 1 de diciembre de 2018. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual, sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio bien entendido, que puede realizarse dicha compensación y absorción, entre conceptos de distinta naturaleza. En caso contrario se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras pactadas.

Artículo 7. Comisión paritaria de vigilancia.

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por 1 miembro de la representación de la empresa y 1 miembro de la representación social que han tomado parte en las negociaciones del presente Convenio y bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes. Durante la vigencia del presente Convenio, en caso de existir discrepancias en la interpretación o aplicación de su contenido, se recurrirá obligatoriamente a los Organismos de conciliación.

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente Convenio, y, a las que hace referencia el art.82.3 del ET. La comisión estudiará cualquier información o documentación aportada por cualquiera de las partes, acordando de mutuo acuerdo la resolución a tomar respecto a la modificación de las condiciones de trabajo planteadas. En caso de desacuerdo ante esta comisión, las partes, previa a cualquier reclamación jurisdiccional, se someterán a la mediación de los Organismos de conciliación pertinentes.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados y los grupos profesionales de los trabajadores, realizando reuniones de seguimiento con carácter cuatrimestral. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Constituyendo un sólo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la Autoridad Laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Artículo 9. Comunicaciones al personal.

Las comunicaciones al personal se realizarán según lo dispuesto en los capítulos correspondientes del presente Convenio o en su defecto de acuerdo con la normativa legal vigente.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

En lo relativo a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto para esta materia en los acuerdos establecidos a nivel estatal del sector del metal.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Durante la vigencia de este Convenio, regirán los grupos profesionales, dentro de los cuales estarán las posiciones y niveles salariales que se recogen en el anexo I, y que por acuerdo entre las partes se encuentran desarrolladas en el anexo VII del presente Convenio, en el que se establece un sistema claro de clasificación profesional con responsabilidades y las condiciones de ascenso entre los diferentes grupos.

Las clasificaciones consignadas en el apartado anterior no suponen limitación a la creación de nuevos grupos profesionales, si se estima necesario para el desarrollo normal de su actividad mediante negociación colectiva o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa realizará, una vez al año, tras la evaluación del desempeño una revisión de los niveles o grupos profesionales de los trabajadores asignados a los centros de trabajo vinculados al presente convenio, realizando la oportuna actualización de los mismos, en aquellos casos en que se estime necesario, de acuerdo con la clasificación profesional vigente.

Artículo 11. Grupos profesionales.

Todo el personal estará encuadrado, en función de su posición, dentro de un grupo y nivel profesional de entre los enumerados a continuación en el anexo I.

Artículo 12. Garantía de grupo profesional y niveles.

Todo trabajador tendrá garantizado, a título personal, el salario correspondiente a su grupo profesional y a su nivel máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 13. Principios básicos.

La dirección organizará el trabajo considerando las características especiales del servicio a prestar, consistente en alcanzar los niveles de disponibilidad de la flota, proporcionar las asistencias correspondientes y en general dar cumplimiento a los compromisos contractuales adquiridos por la empresa, consistentes entre otros en dar soporte a los gráficos de servicio de los vehículos que establezca el cliente. Para cumplir este objetivo se establecen principalmente 2 sistemas de trabajo diferentes, los cuales son de aplicación en cada caso a las personas asignadas a cada sistema.

Sistema de trabajos a turnos.

Este sistema, de modo general, cubrirá los turnos de mañana, tarde y noche, las 24 horas del día todos los días del año.

Los horarios del trabajo a turnos, las horas de trabajo efectivo, los tiempos de descanso adicional, así como la secuencia de los días de trabajo de mañana, tarde, noche y días de descanso y vacaciones, quedan, establecidos en el "Régimen de trabajo" según capítulo V de este Convenio.

Sistema de trabajos en oficinas.

Este sistema, de modo general, cubrirá en jornada partida todos los días laborables establecidos en el calendario laboral correspondiente. Los horarios del trabajo en oficina, las horas de trabajo efectivo, los días festivos así como las vacaciones, quedan establecidos en el "Régimen de trabajo" según capítulo V de este Convenio.

Adicionalmente, y como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán organizar servicios de guardia con posibilidad de presencia y guardias de asistencia telefónica, en aquellos lugares donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este Convenio.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Capítol IV. Movilidad personal.

Artículo 14. Movilidad del personal.

Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales y cambios de puesto que por circunstancias del trabajo, organizativas u otras, puedan darse dentro de la empresa.

En lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia con rango de Ley.

Artículo 15. Desplazamientos temporales y cambios de puesto.

A) Desplazamientos temporales.

Por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de 6 meses, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando a juicio de la empresa sea factible, la selección se comenzará a realizar a través de personal voluntario.

A)1. Desplazamiento dentro del territorio del Estado Español.

El trabajador tendrá derecho a 6 días laborables retribuidos de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al período de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de 30 días naturales.

Cada 3 meses de desplazamiento ininterrumpido, darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

A)2. Desplazamiento al extranjero.

Se reconocen en estos casos, los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque, por razones propias de este tipo de desplazamientos, quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado, el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

En ambos casos y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento de disfrute de los derechos antes citados.

B) Cambios de puesto o movilidad funcional.

Se entiende por cambio de puesto o movilidad funcional los cambios dentro de los límites de su área de trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

La movilidad funcional, no tendrá otras limitaciones que la derivada de la capacidad y aptitudes profesionales de cada persona, debida tanto a la formación propia, como a los conocimientos y experiencias adquiridas dentro de Btren.

C) Desplazamientos temporales a centros de trabajo dentro de la provincia.

Cuando por necesidades técnicas u organizativas, exista la necesidad de desplazar personal a otros centros dentro de la misma provincia, y siempre que los conocimientos técnicos y organizativos requeridos lo permitan, la empresa dará preferencia a personal voluntario, intentando realizar rotaciones del personal.

Artículo 16. Formación.

La dirección de la empresa, consciente de la importancia de la capacitación técnica y del reciclaje de los conocimientos ya adquiridos por los trabajadores, elaborará un Plan de formación anual que, teniendo en cuenta las limitaciones económicas y productivas, esté encaminado a incrementar las competencias y habilidades de los recursos humanos.

La dirección de la empresa mantendrá informado en todo momento a la RLT de los planes de formación, presentando la planificación anual en una reunión específica que se celebrará en el segundo trimestre del año.

La formación se impartirá dentro del tiempo de trabajo, no suponiendo un incremento de la jornada laboral anual.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Se creará una Comisión de Formación, formada por 1 representante de la empresa y 1 representante de la RLT.

El objeto de esta Comisión es la información, revisión y seguimiento de los planes de formación y capacitación elaborados por la empresa. Así mismo, esta Comisión será la encargada de acordar las acciones formativas bonificadas por el organismo oficial competente. Adicionalmente la Comisión podrá realizar recomendaciones de cursos o formaciones a realizar.

En lo relativo a permisos individuales de formación y asistencia la empresa se vinculará a lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo V. Régimen de trabajo.

Artículo 17. Jornada laboral anual.

Se establece una jornada laboral anual de 1.674 horas, para cada uno de los años de vigencia del convenio, entendiéndose que la misma se corresponde con el tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de descanso que se establezca habrá de sumarse al tiempo efectivo de trabajo, dando como resultado el tiempo de presencia en el puesto de trabajo.

Artículo 18. Situaciones especiales.

Para el computo de la jornada laboral y dadas las particularidades del servicio a prestar, en situaciones especiales (puestas en marcha, acompañamientos, averías y accidentes, etc.) en estas situaciones se distinguirá entre tiempo de trabajo real y tiempo de puesta a disposición de la empresa.

Se considerará tiempo de trabajo real aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su trabajo.

Se considerará tiempo de disposición de la empresa aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, acompañamientos en ruta, comidas en ruta u otras similares.

Nunca tendrán consideración de tiempo a disposición de la empresa los periodos vacacionales o de descanso.

Las horas de disposición de empresa no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Las horas de disposición de empresa no podrán exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un período de referencia de 1 mes.

Artículo 19. Calendario y horarios.

En el último trimestre del año, la dirección establecerá los calendarios laborales y horarios para el año siguiente.

El calendario denominado de oficina incluirá las fiestas que determinen los organismos oficiales, así como otras posibles jornadas de descanso, lo que junto a los días que se determinen de vacaciones, permita que se obtengan las horas de trabajo anuales.

Las variaciones realizadas sobre el gráfico de turno previamente informado al trabajador, deben ser comunicadas con al menos 7 días naturales de antelación, salvo pacto en contrario. Los cambios de turno informados al trabajador realizados con menos de 7 días de antelación, tendrán una compensación económica equivalente al valor de la hora flexible por cada día de turno cambiado sin la antelación establecida, sin generar derecho a descanso vinculado a las horas flexibles.

Los cambios realizados sobre los descansos grafiados, sólo podrán hacerse con una antelación de 7 días, salvo acuerdo entre las partes. En caso de que la comunicación se produzca con menos de 7 días de antelación, por parte de la empresa, las horas trabajadas se compensarán económicamente como horas flexibles.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Igualmente se establecerán, para cada centro, el calendario básico que permita, mediante los correspondientes turnos, hacer posible la prestación del servicio, pudiendo dicho servicio llegar a cubrir 24 horas al día, todos los días del año.

De manera general la jornada diaria durante la vigencia del convenio será de 7 horas 43 minutos de trabajo efectivo, más 17 minutos de descanso con cargo al trabajador. En próximos años esta jornada diaria podrá ser ajustada conforme a las necesidades operativas.

Los horarios de los turnos, con carácter general, serían:

- Mañana: de 07.00 a.m. a 03.00 p.m.
- Tarde: de 03.00 p.m. a 11.00 p.m.
- Noche: de 11.00 p.m. a 07.00 a.m.

Los cuadrantes se publicarán en los centros de trabajo, con una antelación mínima de 8 semanas, previas a la finalización del cuadrante en vigor.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

La dirección planificará y organizará la producción de forma que, como norma, no existan horas extraordinarias.

Así mismo, y conforme a lo recogido en la legislación vigente, no se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 21. Flexibilidad horaria.

La aplicación de este concepto se regirá de acuerdo a los siguientes criterios:

Si por la necesidad de mantener el servicio disponible dentro de los parámetros exigidos a Btren, fuera preciso realizar ampliaciones de jornada, estas serán voluntarias para los trabajadores, dando prioridad al personal del turno presente y entrante, y se realizarán, de forma preferente, utilizando horas de flexibilidad siguiendo los siguientes principios:

- La utilización de las horas flexibles o extraordinarias se realizará con un mínimo de 1 hora y un máximo de 4 horas al día, como prolongación de jornada.
- Las horas de flexibilidad se compensarán con una hora de descanso por cada hora realizada y se percibirá un plus equivalente a los valores recogidos en el anexo III.
- Las horas de flexibilidad trabajadas, deben ser disfrutadas, dentro de los 12 meses siguientes a su realización, de acuerdo entre el trabajador y el mando correspondiente. De no existir acuerdo, cada parte establecerá en el 50% las fechas de disfrute, teniendo que preavisar a la otra parte con al menos 24 horas de antelación.

El disfrute de las horas de flexibilidad podrá realizarse por días completos o por horas y se efectuará en los periodos de menor actividad.

- Durante el disfrute por días completos se percibirá el complemento mejora de absentismo.
- El trabajador tendrá derecho a percibir la misma compensación establecida como ayuda comida para la jornada partida, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que por prolongación de turno, realice mínimo 2 horas de flexibilidad.
- b) Que estando en el turno partido realice 3 horas de flexibilidad.

- En periodos de baja carga de trabajo, se podrá establecer mediante acuerdo entre empresa y trabajador, una bolsa de hasta 5 días laborales completos de descanso. El trabajador tendrá que recuperar el tiempo descansado, mediante horas de flexibilidad, en los 12 meses posteriores. Si transcurrido estos 12 meses, el trabajador no hubiera recuperado el tiempo, lo pendiente quedará a favor del trabajador.

La aplicación de la flexibilidad horaria no dará lugar a la realización de horas extras ya que, en cómputo anual, no se sobrepasa la jornada total pactada.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Artículo 22. Horas de viaje.

En el caso de que el trabajador, por motivos de necesidad en la prestación del servicio, deba trasladarse a otro centro de trabajo situado en provincia distinta al suyo habitual, el tiempo derivado de ese viaje, siempre y cuando se realicen fuera de su jornada laboral, y no se preste servicio alguno durante el trayecto, se considerará horas de viaje.

Estas horas se retribuirán a razón de una hora del salario correspondiente al nivel de cada trabajador.

Este tiempo no genera derecho a descanso, al no tener consideración de trabajo efectivo.

No tendrán consideración de horas de viaje, y por tanto será considerado tiempo efectivo de trabajo cuando el trabajador esté conduciendo un vehículo de empresa o propio (sin obligación de utilizar vehículo propio) para desplazarse a realizar un servicio.

Artículo 23. Servicio de guardias.

Debido a la naturaleza del servicio a prestar, como complemento a los modos de trabajo mencionados anteriormente se podrán organizar servicios de guardia que implica la posibilidad de presencia o guardia de asistencia telefónica (GAT), en aquellos depósitos e instalaciones donde sea necesario y en las condiciones que se describen en este Convenio.

El tiempo empleado en servicios de guardia se considerará como tiempo a disposición de la empresa. Las guardias se organizarán en base a los horarios de soporte que en cada momento requiriese el servicio.

Guardia.

Las guardias con posibilidad de presencia se compensarán con el plus correspondiente al anexo III y no generarán derecho a descanso. Si durante la realización de esta guardia se requiere la presencia efectiva del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se aplicará el régimen establecido para flexibilidad horaria.

Las personas en situación de guardia deben encontrarse durante la duración de la misma en un entorno que le permita llegar en menos de 1 hora al punto de servicio o reunión designado.

En los casos en los que sea necesaria la presencia del trabajador en el depósito o instalación del cliente, se considerarán horas de viaje el desplazamiento desde el momento en que el trabajador abandone su domicilio hasta que regrese al mismo.

Se abonarán gastos por kilómetros desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo y viceversa.

Guardia de asistencia telefónica (GAT).

El personal de asistencia telefónica, prestará servicios de guardia, mediante el teléfono o medio proporcionado por la compañía. Las personas que se encuentren en situación de asistencia telefónica, no tendrán necesidad de desplazarse, pero si deberán atender todas las llamadas que se produzcan durante el tiempo de la guardia, y se compensarán con el plus correspondiente al anexo III.

Semanalmente se establecerán las asignaciones a los servicios de guardia.

Estos servicios comenzarán con personal voluntario, cubriéndose en caso de necesidad con personal obligatorio.

Artículo 24. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio serán de 30 días naturales al año o 22 días laborales.

Las vacaciones, con carácter general, se solicitarán por escrito antes del 28 de febrero de cada año, comunicándose con al menos 2 meses de antelación.

Ante la imposibilidad de tomarlas de manera ininterrumpida dadas las características del servicio, el trabajador tendrá una opción preferente para fijar 15 días siempre y cuando la acumulación de solicitudes de disfrute para unas fechas concretas no impida precisamente cubrir dichas necesidades del servicio.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Artículo 25. Licencias.

Se concederán licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1. Por tiempo de 4 días naturales en caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge, que podrán ampliarse en 1 día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia del centro de trabajo al efecto.

2. Por tiempo de 3 días naturales que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos. En el caso de hospitalización, los 3 días podrán disfrutarse en cualquier momento durante la hospitalización, pero siempre de manera consecutiva.

Se entenderá por "intervención quirúrgica grave" cuando haya hospitalización no ambulatoria del familiar (el paciente pasa al menos 1 noche ingresado en el hospital), procediéndose al permiso retribuido de 3 días siempre mediante el correspondiente justificante.

En el caso de no haber hospitalización, se aplicará la regulación contemplada en el Estatuto de los trabajadores y el permiso será de 2 días acompañado del correspondiente justificante.

3. Por tiempo de 2 días, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo, en caso de accidente del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

El parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad, y en la convivencia legalmente reconocida y justificada ante la empresa.

Las licencias consignadas en los apartados 1, 2 y 3 se concederán por una sola vez dentro de un mismo proceso clínico (enfermedad u operación grave) y para un mismo familiar en el periodo de 6 meses. En caso de procesos repetidos en la misma persona, se concederá 1 día laborable. En caso de fallecimiento, al menos 1 día será laborable.

4. Por tiempo de 3 días naturales en caso de alumbramiento de esposa, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia del centro de trabajo.

Si la realización de los trámites oficiales que esta situación conlleva exigiera más días de los aquí establecidos, podrá prolongarse la licencia por el tiempo preciso, en cuyo caso el interesado deberá justificar debidamente y con posterioridad, la necesidad de dicha ampliación sobre los 3 días naturales normalmente concedidos.

5. Por el tiempo de 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos que podrá ampliarse en 1 día más cuando concurra la circunstancia de coincidir la ceremonia en día festivo, sábado no laborable o domingo a la vez de necesitar el trabajador realizar un desplazamiento de tal entidad que justifique la concesión.

6. Por el tiempo de 15 días naturales, en caso de matrimonio del trabajador. Esta licencia no será absorbible cuando coincida con el período de vacaciones.

7. Por el tiempo indispensable y siempre que medie la oportuna convocatoria con la subsiguiente justificación de utilización del período convocado, para el cumplimiento, de un deber inexcusable de carácter público y personal (específicamente, se entiende como de carácter público y personal la renovación del DNI así como todas aquellas citaciones de organismos oficiales, que requieran la presencia del afectado como testigo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

8. Por el tiempo indispensable en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al servicio médico el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

En todos los demás casos hasta el límite de 16 horas al año, que podrá ser utilizado para el acompañamiento al médico de familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.

En todos los casos, debe justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarse dentro de las horas de trabajo.

9. Durante un día por traslado de su domicilio habitual, debiendo entregar el correspondiente justificante.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida a la línea jerárquica, quien resolverá lo que proceda.

Siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 26. Conceptos retributivos.

Se dividen en los siguientes conceptos:

Salario/sueldo: Es función de la categoría o nivel asignado al puesto. Su valor anual figura en el anexo II.

Complemento plus: es un complemento adicional al sueldo que la empresa establece voluntariamente.

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. Devengos salariales.

1.1. Sueldo de calificación.

- Salario base.

1.2. Complementos salariales.

1.2.1. Personales.

- Antigüedad (vinculación).

- Otros complementos personales, si los hubiere.

1.2.2. Del Puesto de trabajo.

- Plus de noche.

- Plus de seguridad e higiene.

- Plus de trabajos en fin de semana y festivos.

- Plus de guardia sin presencia.

- Plus de tarde.

1.2.3. De cantidad o calidad de trabajo.

- Horas extraordinarias.

- Horas flexibles.

- Prima por objetivos.

1.2.4. Otros Complementos.

- Plus maniobras.

- Compensación mejora absentismo.

- Plus de Navidad.

- Plus movilidad.

- Plus de viaje.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

- Plus tutor.
- Plus reemplazo jefe de equipo.

1.2.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.

2. Devengos extrasalariales.

- Alojamiento y manutención (dieta).
- Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.
- Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales.

Artículo 27. Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.

El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, estas retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Artículo 28. Sueldo de calificación.

Es la parte de remuneración obtenida a partir de la categoría y nivel de cada trabajador, y se compone de salario base. Su importe anual se distribuirá en 14 veces al año.

Los importes son los que figuran en las correspondientes tablas.

Artículo 29. Plus de vinculación (Antigüedad).

Todo el personal tendrá derecho a percibir un premio de vinculación (antigüedad) por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios, igual para todos los grupos profesionales o puestos de trabajo.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que se fija en el anexo V.

Artículo 30. Plus de noche.

Se establece un plus por cada día de trabajo en el turno de noche, el cual será percibido por quienes trabajen en el turno de noche. Se establece una subida progresiva del plus de noche para toda la vigencia del convenio.

2015: 16 EUR/noche.

2016: 18 EUR/noche.

2017: 20 EUR/noche.

2018: 21 EUR/noche.

Artículo 31. Plus de seguridad.

1. Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, cualesquiera que éstas sean, tengan derivado el uso de indumentaria de trabajo y medios de protección (EPI) así como el manejo y uso de maquinarias, herramientas..., la aplicación de procedimientos específicos de seguridad, y siempre a juicio de la empresa, se le abonará por cada día efectivo de trabajo, la bonificación señalada en el anexo V.

2. La percepción por este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos y no exceda de media jornada. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.

3. Para la percepción de esta bonificación será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito al trabajador, dará lugar a la eliminación de plus que viniese percibiendo.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Artículo 32. Plus de trabajo en fines de semana y festivos.

En el anexo V se establece un plus por cada día de trabajo con carácter ordinario, en fines de semana o días festivos.

2016: 38 EUR (A partir del 1 de julio de 2016).

2017: 40 EUR.

2018: 40 EUR.

Artículo 33. Plus de guardias.

Según lo indicado, cada hora de guardia se compensará con el plus correspondiente al anexo III.

Artículo 34. Plus de tarde.

Se establece un plus de tarde por cada día de trabajo efectivo en el turno de tarde. Entendiéndose turno de tarde, siempre que se cumplan un mínimo de 5 horas en el turno según el art 19 del presente convenio, efectivamente trabajadas, de manera continua y excluyendo la realización de horas flexibles para el cómputo.

Estableciéndose de la siguiente manera:

2016: 5 EUR/día de tarde de lunes a domingo. Empezándose a cobrar a partir del 1 de julio de 2016.

2017: 5 EUR/día de tarde de lunes a domingo.

2018: 6 EUR/día de tarde de lunes a domingo.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

Según lo indicado, cada hora extra se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el anexo IV.

Artículo 36. Complemento mejora absentismo.

El índice de absentismo es un factor de preocupación constante en la empresa por lo que se establece como medida de mejora del mismo un análisis continuo de su evolución.

Los valores del plus complemento mejora de absentismo para la vigencia del presente convenio serán los siguientes:

2015: 3,50 EUR por día efectivo de trabajo.

2016: 3,70 EUR por día efectivo de trabajo.

2017: 3,90 EUR por día efectivo de trabajo.

2018: 4,00 EUR por día efectivo de trabajo.

Se abonarán por día de presencia y trabajo, efectivamente realizados, incluido cuando se realicen funciones de representación legal de los trabajadores. Quedan excluidos, por tanto, las vacaciones, pagas extras y aquellos días de ausencia por cualquier causa diferente a la del trabajo, aun cuando ésta sea justificada y retribuida (por ejemplo: licencias, IT por enfermedad, accidente, etc.).

Artículo 37. Plus flexibilidad horaria.

Según lo indicado, cada hora de flexibilidad se compensará con un plus equivalente a los valores recogidos en el anexo III.

Artículo 38. Prima por objetivos.

Se establece una prima por objetivos que se cobrará conforme a los siguientes valores y condiciones:

2015: 75 EUR/mes.

2016: 100 EUR/mes.

2017: 110 EUR/mes.

2018: 110 EUR/mes.

Se cobrará el 50% relativo al alcance de disponibilidad y el otro 50% con respecto a la fiabilidad.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

En este caso el objetivo de fiabilidad por flota será el aprobado por el Consejo de administración para toda la compañía.

En el caso de Barcelona se tendrá en cuenta para el cálculo de la disponibilidad y la fiabilidad el resultado de los dos proyectos, correspondiendo:

50% Disponibilidad mensual: Proyecto HST 250.

50% Fiabilidad anual: Proyecto TRAXX 253.

El cálculo de disponibilidad será mensual y el de fiabilidad será anual abonándose ésta última a final de año (mes de febrero siguiente). Los objetivos a alcanzar siempre se referirán al contrato de mantenimiento en la parte correspondiente a Btren y no del conjunto del vehículo, en el caso de que el mantenimiento se realice en consorcio.

Esta prima será percibida únicamente, por los trabajadores vinculados a convenio del taller de Can Tunis.

En caso de encontrarse el trabajador en situación de baja, la prima se cobrará proporcionalmente, en función de los días trabajados.

Los indicadores se publicarán mensualmente en los tabloneros de comunicación.

Artículo 39. Plus de maniobra.

Se establece un plus de maniobra a todas las personas autorizadas por la empresa a realizar la labor de movimiento de vehículos en las instalaciones y mesa de enclavamientos (Jockey).

El valor será de 40 EUR/mes, durante toda la vigencia del convenio.

Se cobrará máximo 11 meses al año. No cobrándose en el mes de diciembre.

Artículo 40. Plus de Navidad.

Se establece un plus de Navidad por trabajar durante los días 24, 25, 31 de diciembre y el día 1 y 6 de enero. El plus de Navidad será de 55 EUR/día trabajado, siempre y cuando la mayor parte de la jornada se realice en estos días.

Artículo 41. Plus movilidad.

Debido a la polivalencia y experiencia del personal del taller de Can Tunis, se establece un plus de movilidad específicamente para los técnicos de mantenimiento de este centro, con la posibilidad de asignar a un trabajador a cualquiera de los centros que tengan la consideración de centro de trabajo de la provincia de Barcelona.

Entendiendo por centro de trabajo, según acuerdo con la RLT, aquel centro productivo en el que se realice de manera estable una actividad principal de la compañía en proyectos de mantenimiento diferentes, excluyendo específicamente la supervisión de limpieza, ATL y pruebas de vehículos.

Se cobrará el plus durante el periodo que dure la apertura de los centros.

El plus tendrá la siguiente compensación:

No existirá compensación por este concepto, cuando solo exista un centro de trabajo de Btren en la provincia.

4 EUR/día cuando existan 2 centros de trabajo en la provincia.

6 EUR/día cuando existan 3 centros de trabajo en la provincia.

8 EUR/día cuando existan 4 o más centros de trabajo en la provincia.

El plus movilidad del área de Barcelona, será percibido por los técnicos de mantenimiento regulados por convenio (a excepción del grupo profesional 10 y 11), no teniendo derecho a compensación adicional (km) por el desplazamiento a otros centros.

Si se tendrá derecho a la compensación por kilómetros, cuando el trabajador se desplace a otro centro, habiéndose incorporado antes a otro en la misma jornada laboral.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Este plus se cobrará por día de trabajo realmente efectuado.

Artículo 42. Plus de viaje.

Se establece un plus de viaje de día completo, por valor de 14 EUR/día, a los que se tendrá derecho por cada día que corresponda una dieta completa.

Artículo 43. Plus tutor.

43.1. Concepto.

Se creará la figura del tutor en los talleres, esta persona será la responsable de supervisar, formar y coordinar al personal de reciente incorporación.

43.2. Funciones.

- Explicar cómo se rellena un bono/orden de trabajo.
- Documentación administrativa.
- Explicación general del taller.
- Conocimiento de los proyectos de aplicación en el taller.
- Uso de EPI's.
- Utilización de herramientas y medios productivos.
- Supervisión de las tareas relacionadas con seguridad en el trabajo.
- Trasladar procedimientos de trabajo y establecer criterios técnicos para el mantenimiento preventivo y correctivo que vaya a realizar.

43.3. Condicionantes.

Para el personal técnico de mantenimiento:

- a) Se establece tutorización durante cuatro meses para las personas de nuevo ingreso que se incorporen en grupo profesional 11.
- b) Se establece tutorización durante dos meses para las personas de nuevo ingreso que se incorporen en el grupo profesional 10.
- c) Se establece tutorización durante un mes para las personas de nuevo ingresos que se incorporen en el grupo profesional 9.
- d) Durante los meses de tutorización estarán grafiados en el mismo turno de manera que pueda tutorizarse cada una de las funciones.
- e) Se asignará por el jefe de taller y se publicará la tutorización.
- f) Será de aplicación al personal de reciente incorporación.
- g) El tutor deberá emitir un informe final, indicando la completa realización de las tareas del tutorizado.

Para el personal vinculado al cuadro técnico.

Se establece tutorización durante dos meses para las personas de nuevo ingreso que se incorporen en grupo profesional 11.

Las funciones serán las mismas que el personal de mantenimiento, salvo en la parte de conocimiento de vehículo.

43.4 Compensación.

Por la realización de estas funciones el tutor recibirá un importe de 100 EUR/mes cuando se realice la labor de tutor.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Artículo 44. Plus reemplazo jefe de equipo.

En ausencia de un jefe de equipo en el turno, éste podrá ser reemplazado por un oficial de 1ª u oficial 2ª, percibiendo un complemento de 7,50 EUR/diarios, mientras dure el reemplazo.

Se considerarán reemplazos exclusivamente temporales.

Artículo 45. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán 2 pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad y plus personal para el personal empleado, y el salario base mensual más la antigüedad y plus personal para el personal obrero.

En junio: la correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.

En diciembre: la correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

El salario de convenio será el vigente para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.

Artículo 46. Retribuciones por gastos de viaje.

Los principios del sistema de indemnización por gastos de viaje, alojamiento y manutención serán los siguientes:

- a) No deberán suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas porque en este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.
- b) Mediante la correspondiente percepción el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.
- c) Por ello el personal que viaje, tendrá derecho a la compensación establecida en el anexo VI.

Artículo 47. Retribuciones brutas.

Las retribuciones que se garantizan son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden al trabajador, tales como Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), Seguridad Social, etc. se deducirán íntegramente de aquellas.

Artículo 48. Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio:

Para el año 2015, incremento del 1%.

Para el año 2016, incremento del 1,5%.

Para el año 2017, incremento equivalente al valor del IPC real de 2017, con garantía del 1,5%.

Para el año 2018, incremento equivalente al valor del IPC real de 2018, con garantía del 2%.

Estos incrementos serán de aplicación a todos los conceptos salariales recogidos en el capítulo VI de este convenio, salvo aquellos que tienen un tratamiento especial acordado.

Capítulo VII. Beneficios sociales.

Artículo 49. Retribuciones por incapacidad temporal.

A) Por enfermedad común o accidente no laboral.

A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social, de la forma siguiente:

1. Del primer al veintiún día, ambos inclusive, hasta el 85% del sueldo de calificación y de los complementos salariales personales.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

2. A partir del veintidós día de baja, el 100% de lo señalado anteriormente.

B) Por maternidad.

Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo.

C) Por accidente de trabajo.

Durante todos los días de baja, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus servicios médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la empresa establecidos en este artículo.

Artículo 50. Ayuda por comida.

El personal cuya jornada partida de trabajo de lugar a una interrupción al mediodía no superior a una hora podrá utilizar, si lo desea, los vales que mediante el sistema ticket restaurante, la empresa pone a su disposición.

- Para el periodo de vigencia del convenio, se establece un valor de 11,00 EUR/día.
- Para trabajos en fines de semana y festivos, esta misma dieta asciende a 15,00 EUR/día.

Artículo 51. Seguro de vida e incapacidad.

La empresa tiene contratado un seguro de vida para casos de fallecimiento e invalidez absoluta de sus trabajadores por un importe de una anualidad de salario bruto fijo, con un mínimo de 24.000 EUR. El certificado de adhesión se entregará cada año a los trabajadores.

Artículo 52. Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos.

La empresa subvencionará durante de duración del presente convenio los costos que por enseñanza o readaptación tengan que afrontar los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquicos con el abono de un subsidio económico mensual por valor de 45 EUR/mensuales.

Para tener derecho a este subsidio será necesario que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido, y que aporte un certificado a la empresa con el debido reconocimiento de la situación de discapacidad emitido por un servicio médico oficial.

Artículo 53. Ayuda a hijos.

Se establece una ayuda a hijos, que se abonará mensualmente por importe de 16,66 EUR, por cada hijo hasta que cumplan la edad de 18 años.

Para la percepción de esta ayuda, será necesario que el trabajador aporte una copia del libro de familia dónde aparezcan los datos de los hijos. Esto también será aplicable para tutores, que tengan legalmente a su cargo algún niño menor de 18 años.

Esta ayuda se establece para los años 2016, 2017 y 2018.

Artículo 54. Asistencia médica.

El servicio médico contratado de la empresa complementará los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas, revisiones de la vista y análisis y radiografías

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Artículo 55. Ayudas por jubilación y defunción.

1. Cuando un trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de 10 años de antigüedad en la empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de 2 mensualidades íntegras de su salario.

2. Si ocurriera el fallecimiento, por cualquier causa de un trabajador con más de 2 años perteneciendo a la empresa, serán abonadas a sus herederos legales un importe equivalente a 2 mensualidades de salario.

Artículo 56. Jubilación parcial.

La empresa facilitará siempre que las circunstancias lo permitan, el acceso a la jubilación parcial a los trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación y que comuniquen su intención a la compañía.

Artículo 57. Sistema de retribución flexible.

La compañía pone a disposición de los empleados sujetos a convenio la posibilidad de adherirse a los planes de retribución flexible que la compañía tenga en vigor en cada momento.

Artículo 58. Excedencias.

En los temas relacionados con las excedencias será de aplicación la regulación que establece el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo VIII. Representación del personal.

Artículo 59. Derechos sindicales.

Los delegados de personal se registrarán por las leyes actualmente en vigor.

Se facilitará un ordenador al Comité de Empresa y un teléfono móvil, vinculado a una sola persona.

Disposiciones finales.

Primera: Igualdad.

De acuerdo con la legislación vigente, todo lo regulado en el presente convenio es de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna regulación legal.

La empresa y los representantes de los trabajadores, se comprometen a velar especialmente por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación laboral por cuestiones de edad, género, orientación sexual, discapacidad, raza, religión o nacionalidad y se apoyará y colaborará con la persona víctima de violencia de género.

Ambas partes se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a cualquier forma de acoso, abuso físico y psicológico o conducta ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma.

Segunda: Sometimiento a los órganos extrajudiciales de solución de conflictos.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos a los organismos existentes en cada momento, de mediación y arbitraje de la provincia de Barcelona, tales como el CMAC.

Disposición transitoria.

Las condiciones establecidas en el presente convenio tendrán vigencia a partir del 1 de julio de 2016. Las condiciones de aplicación para el periodo de tiempo desde el 1 de enero de 2015 y el 30 de junio de 2016 serán las establecidas en

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

el acuerdo firmado entre la empresa y representantes de los trabajadores de fecha 1 de diciembre de 2015. Por lo que no se generará ningún tipo de atraso con la entrada en vigor de este Convenio a fecha de 1 de julio de 2016, al haberse abonado estos anteriormente en base al acuerdo firmado.

La próxima revisión de categorías se realizará en 2017 según el procedimiento establecido.

ANEXO I. TABLA DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.

Grupo profesional	Concepto	Niveles		
1	Ingenieros	A		
	Licenciados	A		
	Graduados	A		
2	Ingenieros técnicos	B		
	Diplomados	B		
3	Jefe de taller E	C		
	Jefe de 1ª	C		
	Ayudantes no titulados	C		
4	Jefe de taller	1 A	1B	1C
	Ayudantes no titulados	1 A	1B	1C
5	Maestro	2 A	2B	2C
	Jefes de 2ª	2 A	2B	2C
6	Técnico de organización 1ªE	3A	3B	3C
	Titulado superior de nuevo ingreso	3A	3B	3C
	Mando intermedio	3A	3B	3C
	Oficial logístico administrativo de 1ªE	3A	3B	3C
	Oficial 1ªE*	3A	3B	3C
7	Técnico de organización 1ª	4A	4B	4C
	Oficial 1ª	4A	4B	4C
	Titulado medio de nuevo ingreso	4A	4B	4C
	Jefe de equipo	4A	4B	4C
	Oficial logístico administrativo de 1ª	4A	4B	4C
8	Oficial logístico administrativo de 2ª	5A	5B	
	Oficial de 2ª	5A	5B	
9	Oficial 3ª	6A	6B	
	Auxiliar logístico administrativo	6A	6B	
	Auxiliar administrativo	6A	6B	
10	Peón especialista de segundo año	7 A		
	Auxiliar de primer año	7 A		
11	Peón especialista de primer año	8 A		
	Aprendiz administrativo/mozo de almacén	8 A		

* Para aquellos que la ostentan antes de la firma del presente Convenio.

ANEXO II. TABLA DE SALARIOS/SUELDOS (SEGÚN NIVELES). AÑO 2016.

Grupo	Nivel	A	B	C
1	A	33.023,47	-	-
2	B	32.053,04	-	-
3	C	31.134,88	-	-
4	1	31.134,88	29.929,60	28.839,75
5	2	27.676,78	26.687,27	25.756,07
6	3	25.756,07	24.971,67	24.156,85
7	4	23.371,18	22.666,35	21.966,35
8	5	21.303,08	20.708,22	-
9	6	20.374,86	19.829,91	-
10	7	19.138,68	-	-
11	8	15.706,86	-	-

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

ANEXO III. TABLA DE VALORES HORAS DE GUARDIAS SIN PRESENCIA. AÑO 2016.

Grupo	Nivel	A	B	C
1	A	5,93	-	-
2	B	5,76	-	-
3	C	5,57	-	-
4	1	5,57	5,36	5,18
5	2	4,96	4,79	4,60
6	3	4,60	4,47	4,32
7	4	4,18	4,06	3,94
8	5	3,83	3,71	-
9	6	3,66	3,54	-
10	7	3,43	-	-
11	8	3,10	-	-

TABLA DE VALORES HORAS DE FLEXIBILIDAD. AÑO 2016.

Grupo	Nivel	A	B	C
1	A	17,58	-	-
2	B	17,06	-	-
3	C	16,56	-	-
4	1	16,56	15,93	15,36
5	2	14,74	14,22	13,69
6	3	13,69	13,30	12,87
7	4	12,43	12,07	11,68
8	5	11,35	11,01	-
9	6	10,86	10,55	-
10	7	10,20	-	-
11	8	9,48	-	-

ANEXO IV. TABLA DE VALORES PARA HORAS EXTRAORDINARIAS. AÑO 2016.

Grupo	Nivel	A	B	C
1	A	25,64	-	-
2	B	24,89	-	-
3	C	24,18	-	-
4	1	24,18	23,24	22,41
5	2	21,50	20,73	20,01
6	3	20,01	19,40	18,75
7	4	18,15	17,60	17,06
8	5	16,54	16,09	-
9	6	15,82	15,40	-
10	7	14,85	-	-
11	8	12,20	-	-

ANEXO V. OTROS PLUSSES Y SUBVENCIONES. AÑO 2016.

Concepto	Anual	Pagos	Mensual	Día
Plus vinculación	655,88	14	46,85	-
CMA	802,90	D/T	-	3,70
Plus seguridad (T)	742,53	D/T	-	3,41
Plus seguridad (S)	371,27	D/T	-	1,73
Plus noche	-	D/T	-	18,00
Plus de sábados, domingos y festivos	-	D/T	-	38,00
Plus movilidad	-	D/T	-	4/6/8
Plus de maniobra	-	11	40,00	-
Plus de Navidad	-	D/T	-	55,00
Prima por objetivos	-	12,00	100,00	-
Ayuda hijos	-	12,00	16,66	-
Ayuda por comida	-	-	-	11,00

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Concepto	Anual	Pagos	Mensual	Día
Ayuda por comida festivo	-	-	-	15,00
Plus de viaje (desde el 01.07.2016)	-	-	-	14
Plus de tarde	-	D/T	-	5
Plus tutor	-	-	100	-
Plus reemplazo jefe de equipo	-	-	-	7,5

ANEXO VI. RETRIBUCIONES POR GASTOS DE VIAJE (AÑO 2016-2018).

Manutención (sin alojamiento).

La compensación diaria para viajes en España será de:

- Entre 8 y 15 horas:

Media dieta: 30,15 EUR.

- Más de 15 horas:

Dieta completa: 45 EUR/día.

- Manutención y alojamiento (compensación única).

Para viajes nacionales la compensación diaria será de 76,30 EUR.

A efectos de tributación en lo referente a la dieta, se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Compensación por uso de vehículo particular:

0,32 EUR por kilómetro recorrido.

ANEXO VII. DESARROLLO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES DE BTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO PARA EL ÁREA DE BARCELONA.

La necesaria organización del trabajo en la compañía, y el establecimiento de un marco en donde los trabajadores, en función de sus conocimientos y experiencia, estén encuadrados, aconseja la realización del siguiente marco de categorías.

La definición de categorías, trata de una forma sencilla, de dar a conocer los requisitos necesarios para la obtención de las diferentes categorías, sin que por ello se limite el número de categorías o la actualización de la definición de las mismas.

Para que un trabajador pueda ser promocionado a un puesto o a un nivel superior dentro del mismo puesto, se valorará por parte de la empresa el cumplimiento del conjunto de requisitos de cada puesto, así como el desempeño en su trabajo diario y el grado de compromiso y dedicación.

Las categorías y niveles que rigen el marco laboral de Btren Mantenimiento Ferroviario en Área de Barcelona, son las siguientes que se adjuntan:

Comentarios generales sobre la clasificación de categorías:

La clasificación profesional, se establece atendiendo a los siguientes criterios: formación, aptitudes profesionales, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad de las funciones, experiencia y desempeño.

- Conocimientos/formación: estudios mínimos requeridos.
- Autonomía/experiencia: experiencia directa en el puesto y nivel de supervisión necesario sobre la persona.
- Responsabilidad: funciones de responsabilidad necesarios para cada nivel.
- Mando: supervisión, coordinación y organización sobre el resto de personas.
- Complejidad: nivel de dificultad de las funciones desempeñadas.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

El presente documento se encuentra dividido en grupos profesionales que agrupan las distintas posiciones y los distintos niveles dentro de cada uno de ellos.

Cada grupo profesional contiene una descripción así como los conocimientos, experiencia, responsabilidad y complejidad mínimos exigidos para el acceso a cada una de ellos, así como, el mando requerido cuando corresponda y la promoción tanto entre los niveles de cada grupo, como la promoción al grupo superior.

Cada grupo profesional en la que el trabajador se encuentre, implica cubrir necesariamente el desempeño y las funciones de las anteriores. Es la organización del taller la que identifica las tareas a realizar en cada taller, en línea con las necesidades de producción, la aptitud y el valor añadido de los trabajadores. Los trabajadores de Btren deben ser completamente polivalentes, de manera que todos ellos puedan manejarse en todas aquellas intervenciones diarias de los talleres, siempre y cuando su formación y cualificación interna lo permitan.

Por ello, esta clasificación pretende fomentar el desarrollo, crecimiento y promoción de los trabajadores de Btren, estableciendo unos grupos que no limitan ni restringen en ningún caso los trabajos a realizar, permitiendo el aprendizaje y desarrollo de todos los profesionales de la compañía. Sólo serán limitantes aquellas actuaciones o trabajos indicados explícitamente en cada grupo profesional como trabajos que no se pueden realizar.

Las revisiones de categoría se harán cada año, y en ella se valorará el desempeño del año anterior en aquellas funciones relacionadas con su grupo profesional, así como valorándose para la revisión el haberse iniciado, participado y desarrollado en las funciones del grupo superior al que se encuentra. Estableciéndose una evaluación del desempeño en la que se tendrán en cuenta los aspectos técnicos, actitud y aptitud, además de aquellos factores de obligado cumplimiento por parte de todos los trabajadores de la compañía como puede ser seguridad, medio ambiente y prevención y documentación.

Mediante la evaluación del desempeño los superiores jerárquicos deberán orientar a los trabajadores para la consecución de los objetivos y expectativas de su puesto y superior para el caso de ascenso de categoría, dándoles feedback en cada una de las reuniones personales anuales establecidas.

Se modifica el actual modelo de evaluación del desempeño de técnicos de mantenimiento, estableciendo una escala de cumplimiento de las expectativas en el puesto de trabajo:

1. No cumple las expectativas de su grupo profesional.
2. Cumple parcialmente las expectativas de su grupo profesional.
3. Cumple las expectativas de su grupo profesional.
4. Cumple parcialmente o totalmente por encima de las expectativas de su grupo profesional.

En aquellos puestos dónde la revisión no es automática, las subidas de nivel deben ir acompañadas de un desempeño correcto (3 o 4) en las dos últimas evaluaciones. Para las subidas a grupo de categoría superior el desempeño debe ser de 4, indicando esto que el trabajador tiene un desempeño superior a su grupo profesional y por lo tanto está preparado para ascender. Esto implica que en la última revisión del desempeño debe valorarse con un 4 mientras que en la anterior es suficiente con un 3.

La empresa valorará en los casos de desempeño muy positivo de personas en categoría inferior a su desempeño, la revisión y promoción de grupo profesional en un periodo inferior al tiempo indicado.

Otros puntos:

- Generación de un plan e itinerario formativo para tutorizaciones.
- Revisión de categorías: en el menor plazo posible una vez firmado el convenio, y en línea con este documento se revisará la categoría de todo personal para encuadrarlos donde corresponda.
- Mantener esta Comisión de Clasificación de categorías para reunirse al menos 1 vez año con objeto de revisar la evolución de clasificación profesional.

Aclaraciones:

Como aclaración general se define y limita el concepto de asistencia técnica en línea ATL. Entendiendo ésta como los trabajos operativos de mantenimiento de trenes realizados por los técnicos de mantenimiento (personal operativo) fuera de las instalaciones habituales de trabajo. En función del tipo y entorno de trabajo así como del grupo profesional de los

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

afectados se deben observar las siguientes normas (se entiende salvaguardando el resto de requisitos de cualquier materia):

- Aquellos trabajos que impliquen desarraigo personal, es decir en horarios y lugares inhóspitos, preventivamente deben ser realizados por dos operarios. Se entiende como válido si el acompañamiento se produce por personas de otras empresas.
- La categoría 8 no puede realizar ningún tipo de ATL.
- La categoría 7 podrá realizar ATL siempre y cuando vaya acompañado de personal de categoría superior adecuado al tipo de trabajo a realizar.
- La categoría 6 podrá realizar ATL sencillas y rutinarias, como por ejemplo del tipo supervisión de limpieza, traslado de materiales, etc.

GRUPOS Y CATEGORÍAS CUADRO TÉCNICO:

Grupo 11, nivel 8 A:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

- Aprendiz administrativo/mozo de almacén: Persona de reciente incorporación sin experiencia. Será la persona encargada de dar apoyo al personal logístico-administrativo en todas sus funciones. Para ello realiza y usa cuantas herramientas, utillajes y equipamientos se requieran, entre ellos las labores informáticas, gestión de la documentación, uso de vehículos, carretillas, puentes-grúa...

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado medio/superior sin experiencia.
- Autonomía/experiencia: Podrá ser autónomo para sus funciones rutinarias o diarias, siendo supervisada su labor por el superior jerárquico y/o categoría superior correspondiente cuando sea necesario, de forma periódica. No podrá salir del taller. Requiere tutorización.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo, apoyándose en los demás departamentos y/o mandos cuando sea necesario.
- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas.
- Complejidad: Trabajos administrativos y logísticos de complejidad baja. No definirá procedimientos de trabajos, solo los aplicará. Tareas sencillas y procedimentadas.

Promoción entre niveles:

No aplica porque solo hay un nivel.

Promoción categoría superior:

Automática a los 12 meses.

Grupo 10, nivel 7 A:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

- Auxiliar de primer año: Será la persona encargada de las siguientes funciones de gestión de documentación, información y datos del taller. Entre estas labores estará la de grabación de datos, organización, archivo, tratamiento, clasificación, organización, elaboración, reporte de datos e información usando los medios administrativos e informáticos necesarios.

Entre los documentos a tratar estarán los registros de producción del taller, ordenes de trabajos y otros.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Gestión y control de presencia/ausencia en el taller, seguimiento del absentismo, variables de RRHH, vacaciones y descansos, informes de finanzas, RRHH, QHSE o cualquier otro que sea requerido. Registro control y archivo de documentos y certificados derivados del taller.

Realizará labores de planificación, organización, control, seguimiento, entrega, colocación, verificación de estado, reporte, manipulación conservación, preparación y recepción de los materiales, herramientas, equipos de medida, gestión de residuos en un almacén, tanto en parte operativa como en la administrativa en lo concerniente a la interlocución con compras, con el taller. Para ello realiza y usa cuantas herramientas, utillajes y equipamientos se requieran, entre ellos las labores informativas, gestión de la documentación, uso de vehículos, carretillas, puentes-grúa...

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado medio/ superior y/o experiencia equivalente de al menos 1 año en funciones similares.
- Autonomía/experiencia: Podrá ser autónomo para sus funciones rutinarias o diarias, siendo supervisada su labor por el superior jerárquico y/o categoría superior correspondiente cuando sea necesario, de forma periódica.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo, apoyándose en los demás departamentos y/o mandos cuando sea necesario.
- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas.
- Complejidad: Trabajos administrativos y logísticos de complejidad baja-media. No definirá procedimientos de trabajos, solo los aplicará.

Promoción entre niveles:

No aplica porque solo hay un nivel.

Promoción categoría superior:

Automática a los 18 meses con desempeño satisfactorio.

Grupo 9, nivel 6 A y 6B:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

- Auxiliar administrativo: Deberá realizar todas las funciones administrativas relatadas en el nivel inferior (auxiliar de primer año) en lo concerniente a la parte administrativa: gestión de documentación, información y datos del taller. Entre estas labores estará la de grabación de datos, organización, archivo, tratamiento, clasificación, organización, elaboración, reporte de datos e información usando los medios administrativos e informáticos necesarios.

Entre los documentos a tratar estarán los registros de producción del taller, ordenes de trabajos y otros.

Gestión y control de presencia/ausencia en el taller, seguimiento del absentismo, variables de RRHH, vacaciones y descansos, informes de finanzas, RRHH, QHSE o cualquier otro que sea requerido. Registro control y archivo de documentos y certificados derivados del taller.

Realizará labores de planificación, organización, control, seguimiento, entrega, colocación, verificación de estado, reporte conservación, en la parte administrativa y en lo concerniente a la interlocución con compras, con el taller, y apoyo administrativo a las tareas de almacén además realizará las siguientes:

1. Realización de solicitudes de compras de materiales y repuestos necesarios para la realización del mantenimiento según requerimientos de la dirección del taller.
2. Gestión y seguimiento de los pedidos, trabajando directamente con el departamento de compras y/o logística, utilizando las herramientas necesarias para ello (Shared point, AS400 o cualquier otra equivalente).
3. Apoyo administrativo al taller en cualquier labor de seguimiento y/o control de materiales derivados de las actividades diarias del depósito.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado superior o experiencia equivalente.
- Autonomía/experiencia: Podrá ser autónomo para sus funciones, siendo supervisada su labor por el superior jerárquico correspondiente cuando sea necesario. Deberá trabajar en conjunto con otros departamentos de la compañía.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo, apoyándose en los demás departamentos y/o mandos cuando sea necesario.
- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas.
- Complejidad: Trabajos administrativos de complejidad media-alta. Podrá crear procedimientos y seguirlos para el desarrollo de su propio alcance.

Promoción entre niveles:

Para subir de nivel deberá permanecer al menos 2 años (24 meses) en nivel 6B con un desempeño, satisfactorio.

Promoción categoría superior:

Pasará a categoría superior por promoción a técnico logístico-administrativo desempeñando y asumiendo las funciones del puesto/categoría superior, con desempeño satisfactorio superior a su categoría (4) y en la evaluación anterior deberá tener 3, tras estancia mínima de 24 en nivel 6A.

Grupo 9, nivel 6B - 6 A:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

- Auxiliar logístico-administrativo: Además de las funciones del nivel inferior (auxiliar de primer año), también será el encargado de controlar y proporcionar el material necesario al personal del taller.

Recepcionar los pedidos y ubicar el material en la posición correspondiente. Garantizar el orden y el funcionamiento del almacén, según procedimientos. Realizará inventarios. Manejo de las herramientas informativas para el control de los mismos. Informes de materiales y control de rupturas. Por exigencias del taller/proyectos deberá realizar las labores de gestión de pedidos. Realizando solicitudes de compras de repuestos mediante el sistema informático, realizar control cuantitativo y cualitativo en la recepción de pedidos siguiendo las instrucciones. Recepción de pedidos. Optimizar la petición de pedidos en cuanto a cantidades y cadencia de los mismos.

Supervisión del correcto estado de las herramientas almacenadas, preparación de carros de intervención planificadas (herramientas, materiales necesarios, etc.). Seguimiento de las fechas de calibración de las herramientas en la base de datos para realizar los correspondientes pedidos de calibración cuando sea necesario.

Deberá realizar todas las funciones relativas en el nivel inferior y además las siguientes:

1. Realización de solicitudes de compras de materiales y repuestos necesarios para la realización del mantenimiento según requerimientos de la dirección del taller.
2. Gestión y seguimiento de los pedidos, trabajando directamente con el departamento de compras y/o logística, utilizando las herramientas necesarias para ello (Shared point, AS400 o cualquier otra equivalente).
3. Apoyo administrativo al taller en cualquier labor de seguimiento y/o control de materiales derivados de las actividades diarias del depósito.

Factores:

- Conocimiento/formación: Formación profesional de grado medio/superior o experiencia equivalente.
- Autonomía/experiencia: Podrá ser autónomo para sus funciones diarias, siendo supervisada su labor por el superior jerárquico correspondiente cuando sea necesario. Podrá realizar la planificación de repuestos y servicios para aprobación por superior jerárquico.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo, apoyándose en los demás miembros del equipo y/o mandos cuando sea necesario.
- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas. Salvo coordinación con otros miembros del equipo, empresa, consorcio.
- Complejidad: Trabajos de complejidad media-alta, Podrá crear procedimientos de temas administrativos logísticos para el desarrollo de su propio alcance.

Promoción entre niveles:

Debe estar 2 años (24 meses) en nivel 6B para subir a 6A, con desempeño satisfactorio.

Promoción categoría superior:

Pasará a categoría superior por promoción a Oficial logístico-administrativo desempeñando y asumiendo las funciones del puesto/categoría superior, con desempeño satisfactorio superior a su categoría (4) y en la revisión anterior de 3, tras estancia mínima de 24 meses en nivel 6 A.

Grupo 8, nivel 5 A-5B:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

- Oficial logístico-administrativo de 2ª: Realizará las funciones del auxiliar logístico administrativo con alto nivel, mayor autonomía siendo capaz de definir e implantar protocolos, planificación y organización de nivel alto.

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado medio/superior o experiencia equivalente.
- Autonomía/experiencia: Podrá ser autónomo completamente para sus funciones diarias, es capaz de proponer mejoras, conocimiento de idiomas para relaciones internacionales, gestión internacional de mercancías y/o documentación, información, definición de procedimientos y protocolos. Planificación de materiales y servicios para aprobación por el superior jerárquico.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo, apoyándose en los demás miembros del equipo y/o mandos cuando sea necesario.
- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas. Salvo coordinación con el resto del equipo/taller.
- Complejidad: Trabajos de complejidad alta a nivel logístico y administrativo.

Promoción entre niveles:

Deberá estar 2 años (24 meses) en nivel 5B para acceder al nivel 5A con un desempeño satisfactorio.

Promoción categoría superior:

Procederá subida de grupo profesional por promoción a puesto superior, cumpliendo requisitos del puesto, asumiendo y desempeñando las funciones de categoría/puesto superior, con desempeño positivo (4) y en las anteriores 3, tras estancia mínima de 24 meses en nivel 5 A.

Grupo 7, nivel 4 A-4B:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

- Oficial logístico-administrativo de 1ª: Realizará las funciones de oficial logístico-administrativo.

Tendrá responsabilidad sobre un equipo de dos o más personas. Además de las funciones derivadas de su puesto, deberá coordinar y supervisar las tareas de su equipo.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación Profesional de grado medio/superior o experiencia equivalente.
- Autonomía/experiencia: Podrá ser autónomo para sus funciones diarias, siendo supervisada su labor por el superior jerárquico correspondiente cuando sea necesario.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo, apoyándose en los demás miembros del equipo y/o mandos cuando sea necesario.
- Mando: Tendrá responsabilidad sobre dos o más personas. Hasta un máximo de 4.
- Complejidad: Trabajos de complejidad alta a nivel logístico y administrativo. Coordinación de personas.

Promoción entre niveles:

Deberá estar 2 años (24 meses) en nivel 4B para acceder a 4A, con desempeño satisfactorio.

Promoción categoría superior:

Tendrá subida de categoría cuando cumpla las exigencias del siguiente nivel. Con un desempeño satisfactorio de 4 y en la anterior revisión 3, tras estancia mínima de 24 meses en nivel 4 A.

Grupo 6, nivel 3 A-3B-3C:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

- Oficial logístico-administrativo de 1ª E: Realizará las funciones de oficial logístico-administrativo.

Tendrá responsabilidad sobre un equipo de 4 o más personas. Además de las funciones derivadas de su puesto, deberá coordinar y supervisar las tareas de su equipo.

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado medio/superior o experiencia equivalente.
- Autonomía/experiencia: Podrá ser totalmente autónomo para sus funciones diarias, siendo supervisada su labor por el superior jerárquico correspondiente cuando sea necesario.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo, apoyándose en los demás miembros del equipo y/o mandos cuando sea necesario.
- Mando: Tendrá responsabilidad sobre 4 o más personas.
- Complejidad: Trabajos de complejidad alta a nivel logístico y administrativo. Coordinación de personas.

Promoción entre niveles:

Deberá estar 2 años (24 meses) en cada nivel, con un desempeño satisfactorio.

Promoción categoría superior:

Tendrá subida de grupo profesional cuando cumpla las exigencias del siguiente nivel. Con un desempeño satisfactorio de 4 y en la anterior revisión 3, por promoción a otro puesto de la empresa.

GRUPOS Y CATEGORÍAS DE TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO:

Grupo 11, nivel 8 A:

Descripción (forma de acceso y definición del puesto):

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Personas de nueva incorporación, sin experiencia en mantenimiento ferroviario. Realización de trabajos de baja complejidad.

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado superior o experiencia equivalente.
- Autonomía/experiencia: Sin experiencia previa en mantenimiento ferroviario. Su trabajo será supervisado y coordinado más estrechamente en línea con su desarrollo. Estará tutorizado según el plan previsto.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo a través de la firma del bono de trabajo individual y la certificación del mismo mediante los documentos que apliquen.
- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas.
- Complejidad: Trabajos de baja complejidad. No harán ATL, ni guardias, ni seccionamiento, ni jockeys de ningún tipo.

Promoción entre niveles:

No aplica al existir solo un nivel.

Promoción categoría superior:

Automática a los 12 meses.

Grupo 10, nivel 7 A:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

Las personas incluidas en este grupo pueden ser de 2 tipos:

- Personas de nueva incorporación con al menos 1 año en de experiencia en el sector ferroviario.
- Personas que tras pasar 12 meses en el nivel 8A pasan a 7A de manera automática. Realización de tareas poco complejas.

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado superior o experiencia equivalente.
- Autonomía/experiencia: Autonomía baja, deben estar bajo la supervisión de un jefe de equipo o persona con experiencia.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo a través de la firma del bono de trabajo individual y la certificación del mismo mediante los documentos que apliquen.

Se podrá comunicar y coordinar en el taller con otros miembros del equipo y/o consorcio para ejercitar sus funciones.

En general, no será un interlocutor de la compañía, ante el cliente final o miembros consorciales sobre la aptitud de estado de vehículos en taller o en explotación, salvo que en ausencia de mandos intermedios o jefe de equipo y por delegación explícita de éstos tuviera que hacerlo.

- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas.
- Complejidad: Realizan tareas de mantenimiento preventivo y correctivo poco complejas de bajo nivel y/o rutinarias, de manera que sigan desarrollando su autonomía en la realización de estas tareas e irán adquiriendo mayor conocimiento del vehículo, si su formación y aptitudes lo permiten.

No realizarán tareas que impliquen el conocimiento profundo funcional de los vehículos, su regulación, configuraciones de equipos o interpretación de diagnosis salvo que se realice bajo supervisión, directriz y coordinación con personal de categoría superior.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

No podrán ejercer de jockeys. No podrán realizar ATL (ver "otros puntos") ni guardias.

Promoción entre niveles:

No aplica.

Se eliminan los niveles 7C y 7B.

Se crea nivel 7A que tendrá el valor actual de 7B convenio 2014.

Promoción categoría superior:

Automática a los 18 meses con desempeño satisfactorio.

Grupo 9, nivel 6 A y 6B:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

Personas que procedan del nivel 7 o que accedan a la empresa con más de 2 de experiencia en el sector ferroviario. Realización de trabajos de complejidad media.

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado superior o experiencia equivalente. Aplicación satisfactoria de los cursos de formación recibidos.
- Autonomía/experiencia: El trabajador podrá ser autónomo para todas las actividades de preventivo y correctivo de nivel bajo, rutinario y/o procedimentado.
- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo a través de la firma del bono de trabajo individual y la certificación del mismo mediante los documentos que apliquen.

Se podrá comunicar y coordinar en el taller con otros miembros del equipo y/o consorcio para ejercitar sus funciones.

En general, no será un interlocutor de la compañía, ante el cliente final o miembros consorciales sobre la aptitud de estado de vehículos en taller o en explotación, salvo que en ausencia de mandos intermedios o jefe de equipo y por delegación explícita de éstos tuviera que hacerlo.

- Mando: no tendrá responsabilidad sobre personas.
- Complejidad: Realizan tareas de mantenimiento preventivo y correctivo de complejidad baja y/o rutinarias y/o procedimentadas. Pueden establecer prioridades, conocen los procedimientos y las herramientas. Participarán en inspecciones de mantenimiento de cualquier nivel.

Podrán realizar tareas que impliquen el conocimiento funcional de vehículos su regulación, configuraciones de equipos o interpretación de diagnosis sencillas ligadas a intervenciones rutinarias, en el resto deberán estar acompañados de categoría superior. Podrán utilizar cualquier tipo de instalación, equipamientos, medios productivos siempre que esté cualificado para ello por parte de la empresa. Realizarán ATL sencillas (ver "otros puntos").

Promoción entre niveles:

De 6B a 6A promoción a los 24 meses, con valoración positiva (cumpliendo expectativas de desempeño).

Promoción categoría superior:

Deberán estar 24 meses en 6A. Desempeño satisfactorio en esos 24 meses, y cumplimiento de las expectativas básicas de la categoría superior para promocionar a 5B.

Grupo 8, nivel 5 A y 5B:

Descripción (forma de acceso y definición de puesto):

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Están incluidos los trabajadores que promocionan de categoría 6A a 5B, que posean una amplia formación ferroviaria con un alto grado de conocimiento, capacitados para desarrollar trabajos complejos.

En esta categoría estará incluido personal de mantenimiento avanzado, tanto en mantenimiento preventivo como en correctivo.

Las personas clasificadas en esta categoría tendrán conocimientos de mantenimiento avanzado. Serán capaces de coordinar sus actividades con las del resto de sus compañeros, establecer prioridades en sus funciones, así como proponer mejoras, desarrollar técnicas más eficientes, procedimientos, etc.

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado superior o experiencia equivalente.

Aplicación satisfactoria de los cursos de formación recibidos.

- Autonomía/experiencia: Son capaces de desarrollar sus funciones con total autonomía, recibiendo instrucciones de sus responsables en el reparto de tareas, pero no necesitan supervisión continua, siendo prácticamente resolutivos en las tareas diarias. Realizan un mantenimiento avanzado, han participado en grandes intervenciones y dominan las funciones de su puesto.

- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo a través de la firma del bono de trabajo individual y la certificación del mismo mediante los documentos que apliquen.

Se podrá comunicar y coordinar en el taller con otros miembros del equipo y/o consorcio para ejercitar sus funciones.

En general, no será un interlocutor de la compañía, ante el cliente final o miembros consorciales sobre la aptitud de estado de vehículos en taller o en explotación, salvo que en ausencia de mandos intermedios o jefe de equipo y por delegación explícita de éstos tuviera que hacerlo.

- Mando: No tendrá responsabilidad sobre personas salvo sustitución temporal de jefe de equipo en el caso de los categoría 5A, siempre y cuando no exista ningún oficial 1ª grafiado en el mismo turno.

Podrán liderar pequeños grupos de trabajo de categorías inferiores dentro de un equipo.

Podrán tutorizar al personal nuevo en tareas de preventivo de cualquier nivel y para aquellas tareas de correctivo medio.

- Complejidad: Trabajo de mantenimiento de nivel medio alto. Podrán realizar operaciones/intervenciones de preventivo de cualquier nivel. Pueden establecer prioridades, conocen los procedimientos y las herramientas.

Participarán en inspecciones de mantenimiento de cualquier nivel. Realizarán tareas que impliquen el conocimiento profundo funcional de vehículos, su regulación, configuraciones de equipos o interpretación de diagnosis de nivel medio y/o rutinario, investigación de averías sistemáticas de nivel medio. Para aquellas averías o interpretación de diagnosis de nivel avanzado podrán estar acompañados de una persona de categoría superior. Interpretan esquemas de manera autónoma. Podrán utilizar cualquier tipo de instalación, equipamientos, medios productivos siempre que esté cualificado para ello por la empresa. Podrán ser designados para formar a personal nuevo.

Promoción entre niveles:

De 5B a 5A promoción a los 24 meses, con valoración positiva (cumpliendo expectativas de desempeño).

Promoción categoría superior:

Serán necesarios dos años de experiencia en nivel 5A con un desempeño positivo, valorándose el desarrollo personal y el conocimiento de funciones de nivel superior, para el acceso a la categoría de oficial 1ª experto. Podrán acceder a categoría superior aquellas personas que promocionen a jefe de equipo.

Grupo 7, nivel 4 A, 4B, 4C:

Descripción y complejidad:

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

En este grupo se engloban 2 grupos de personas (expertos y jefes de equipo):

- Jefes de equipo: entrada directa a categoría 4B, serán los encargados de llevar un equipo formado por dos o más personas, coordinando los trabajos del taller con el resto de equipos, priorizando las funciones a realizar y cerciorándose del trabajo realizado, supervisando, y garantizando el trabajo en equipo, siendo capaces de evaluar los resultados de los colaboradores, serán los encargados de formar al nivel de reciente incorporación. Los puestos de jefe de equipo estarán limitados por la propia estructura definida en cada taller. (En todo caso, un trabajador nombrado jefe de equipo estará en prueba durante 6 meses antes de consolidar la posición).

- Oficial de 1ª experto: son las personas reconocidas como expertas en los vehículos u otro campo profesional, dominando la totalidad de las intervenciones. Será el personal que tenga un conocimiento profundo y específico de un vehículo, esto incluye: análisis e interpretación de diagnosis de trenes, investigación/resolución de averías completas de cualquier nivel, habilidades de resolución de incidencias en explotación ferroviaria, comunicación y coordinación el cliente/socios e interdepartamental. Podrán utilizar cualquier tipo de instalación, equipamientos, medios productivos siempre que esté cualificado para ello. Podrán ser designados para formar a personal nuevo. Serán las personas designadas para sustitución de jefe de equipo.

Factores:

- Conocimientos/formación: Formación profesional de grado superior o experiencia equivalente. Aplicación satisfactoria de los cursos de formación recibidos.

Conocimiento técnicos relevantes en mantenimiento de diferentes series de vehículos que impliquen al menos tres años de experiencia en intervenciones de alto nivel.

Formación, acreditación y cualificación interna y externa (a definir por la empresa) que requieran una certificación especial: END, soldadura avanzada, ingeniería, etc.

- Autonomía/experiencia: Son capaces de desarrollar sus funciones con total autonomía, liderando la realización de las tareas.

- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo a través de la firma de bono de trabajo individual y la certificación del mismo mediante los documentos que apliquen.

Serán los interlocutores de la compañía ante el cliente final o miembros consorciales dentro de su nivel, en ausencia de mando intermedio puede definir y comunicar la aptitud de los vehículos en mantenimiento y en explotación a quien proceda.

Los jefes de equipo serán los responsables de la supervisión, coordinación y dirección de los trabajos realizados por las personas a su cargo.

- Mando: Los jefes de equipo tendrán responsabilidad sobre un grupo de 2 o más personas, hasta un máximo de 5, repartiendo funciones entre los distintos miembros del equipo. Oficial 1ª experto no tendrá responsabilidad sobre personas salvo sustitución temporal de jefe de equipo.

- Complejidad: Trabajos de mantenimiento de muy alto nivel. Podrán realizar seccionamiento de catenaria. ATL y guardias, movimiento de vehículos, encargado de maniobras y manejo de cualquier instalación/equipamiento necesario para la realización de sus funciones. Análisis, interpretación de diagnosis, labores de correctivo de alto nivel.

Promoción entre niveles:

Para oficial de 1ª experto: a los 2 años, con un desempeño satisfactorio, subida a 4B.

Para los jefes de equipo, a los 2 años, con un desempeño satisfactorio, subida a 4A.

Promoción categoría superior:

Por promoción a mando intermedio.

Dilluns, 9 d'octubre de 2017

Grupo 6, nivel 3 A, 3B, 3C:

Descripción:

Se accede por promoción desde la categoría 4A o 4B o por contratación externa.

- Mando intermedio: Serán los encargados del turno que se les asigne en cada momento, así como la coordinación de los trabajos y producción entre turnos y semanales, delegando en los jefes de equipo la coordinación de los grupos de trabajo y supervisando su desarrollo.

Serán los encargados de la coordinación de las actividades en el taller, deberán evaluar las mejoras que propongan los colaboradores, deben dominar las funciones de mantenimiento, y contar con un alto grado de planificación, control y orientación a resultados. Serán los encargados de formar a los niveles inferiores. Los puestos de mando intermedio estarán limitados por la propia estructura definida en cada taller. (En todo caso, un trabajador nombrado mando intermedio estará en prueba durante 6 meses antes de consolidar la posición).

Factores:

- Conocimientos/formación: formación profesional de grado superior o experiencia equivalente. Aplicación satisfactoria de los cursos de formación recibidos.

- Autonomía/experiencia: Son capaces de desarrollar sus funciones con total autonomía. Liderando la realización de las tareas, coordinando a los jefes de equipo y/u operarios de mantenimiento directamente en el reparto de tareas, priorizarán funciones entre los distintos miembros del equipo, coordinarán actividades con el resto de empresas en consorcio.

- Responsabilidad: Ejecución correcta de su trabajo a través de la firma del bono de trabajo individual y la certificación del mismo mediante los documentos que apliquen. Responsable del turno asignado así como del personal, y coordinador entre turnos.

Responsables de control de mantenimiento.

Responsables de cambio de gráfico, turno y aprobación de variables generadas, cambios de planificación y gestión de imprevistos.

- Mando: Los mandos intermedios tendrán responsabilidad sobre un grupo de 2 o más personas.

- Complejidad: Gestión de todos los trabajos de mantenimiento que se realicen en turno en que se encuentre. Incluirá cualquier actividad relacionada con la diaria del taller. Serán RCM.

Promoción entre niveles:

Subida cada 2 años con un desempeño satisfactorio, hasta nivel 3A.

Promoción categoría superior:

Por promoción a otro puesto de la compañía.

Barcelona, 7 d'abril de 2017

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