



RESOLUCIÓ de 19 de febrer de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SL, (TEPSA), centre de treball de Barcelona, per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08010011011998).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SL, (TEPSA), centre de treball de Barcelona, per als anys 2017-2021, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 d'octubre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 Terminales Portuarias, SL, (TEPSA), centre de treball de Barcelona, per als anys 2017-2021 (codi de conveni núm. 08010011011998) 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA TERMINALES PORTUARIAS, SL (TEPSA), CENTRE DE TREBALL DE BARCELONA, PER ALS ANYS 2017-2021.

Capítol 1 **Àmbit d'aplicació**

El present Conveni és l'expressió de l'acord lliurement adoptat que ha estat negociat pels representants legals dels treballadors i la direcció de l'empresa Terminales Portuarias, SL (en endavant Tepsa) del centre de treball situat en Avinguda Moll de l'Energia, 4, 08039 Barcelona, Espanya.

La regulació continguda en aquest Conveni, conseqüència de l'autonomia de la voluntat col·lectiva, serà de preceptiva observança en els àmbits territorial, funcional, personal i temporals pactats.

El present Conveni col·lectiu (en endavant Conveni) ve a substituir expressament els pactes o acords col·lectius aplicables al centre de treball de Barcelona de l'empresa excepte aquells la continuïtat de la qual s'acordi expressament.

Article 1. *Àmbit funcional i territorial*

El Conveni serà aplicable a tots els treballadors de l'Empresa Tepsa situats al centre de treball de l'Avinguda Moll de l'Energia,4 de Barcelona, les categories professionals de la qual estiguin incloses en les quals es detallen en l'annex I del Conveni.

Article 2. *Àmbit temporal. Vigència i durada*

El Conveni entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2017 i tindrà una vigència de 5 anys, finalitzant els seus efectes el dia 31 de desembre de l'any 2021.

Ambdues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou Conveni un mes abans de finalitzar la vigència d'aquest.

Article 3. *Revisió o rescissió*

La denúncia per a la rescissió o revisió del Conveni podrà formular-la qualsevol de les parts, per escrit raonat, en el qual es detallaran els punts objecte de revisió, que s'haurà de lliurar a l'altra part amb una antelació mínima de 3 mesos a la data del seu venciment.

Article 4. *Pròrroga*

Si no es realitza denúncia per a la revisió o rescissió del Conveni per cap de les parts, aquest quedarà prorrogat per successius períodes d'una anualitat.

Article 5. *Vinculació a la totalitat*

Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el no previst en aquest Conveni s'estarà al que es disposa en les normes de caràcter general i en el Conveni col·lectiu general per a la indústria química (en endavant CGIQ).

Article 6. *Garanties personals*

Es respectaran a títol individual les condicions de treball que fossin superiors a les establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

Capítol 2 **Organització del treball**

Article 7. *Organització del treball*

L'organització del treball, conformement al prescrit en aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

L'organització del treball té per assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i treballadors.

No obstant la facultat al·ludida, l'empresa escoltarà a la representació dels treballadors en les propostes que aquests formulin en relació amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb l'establert en aquest Conveni.

Article 8. *Organització de la jornada laboral*

A causa de la naturalesa de l'activitat de l'empresa, existeixen una sèrie de treballs que ineludiblement han de realitzar-se fora de l'horari normal de treball.

Per aquesta raó i amb la voluntat d'oferir la major capacitat de servei als clients durant tots els dies de la setmana i durant totes les setmanes de l'any, aplicar una major racionalització a l'organització laboral del treball i afavorir la conciliació de la vida personal i laboral, el treball en Tepsa s'organitza, per als operaris de terminal, sobre la base d'un sistema de torns de treball format per 5 equips que han d'assegurar l'activitat del centre de treball de Barcelona durant les 24 hores al dia, al llarg dels 365 o 366 dies de l'any, mitjançant l'aplicació rotativa de la prestació de serveis.

Igualment, es manté que al personal operari de terminal subjecte al sistema de torns DL-DV, realitza part de la seva jornada anual de treball fora dels horaris establerts en aquest Conveni (hores desplaçades), d'acord amb les condicions establertes en el mateix i la compensació econòmica els valors de la qual s'indiquen en els annexos corresponents.

La plantilla del personal d'operacions i manteniment està integrada pels 3 grups de treballadors següents:

- a) Personal adscrit a torns variables (24 h).
- b) Personal adscrit a torn DL a DV.
- c) Personal de manteniment.

1. Personal de torns variables (24 h)

Estarà dividit en 5 equips de treball que han d'assegurar, mitjançant un sistema rotatiu, l'activitat del centre de treball de Barcelona les 24 hores del dia, durant els 365 o 366 dies de l'any.

Cap d'equip:

En cadascun dels equips de treball s'estableix la figura del "cap d'equip", que té la responsabilitat, entre unes altres, de rebre del supervisor corresponent o del cap d'equip al que rellevi, els plans de treball establerts per al seu equip, vetllar pel compliment d'aquest pla de treball d'acord amb els criteris establerts en els sistemes de qualitat, seguretat, medi ambient i salut laboral i traslladar al supervisor (o al cap d'equip que li rellevi) la situació del pla encomanat quan finalitzi el seu torn de treball.

Reglament de funcionament del torn variable (24 h):

El sistema de treball, jornada i horaris de treball dels equips de torns variables (24 h), així com les especificacions relatives al funcionament dels mateixos, es detalla en l'annex II i, per la qual cosa es refereix al no previst en aquest annex i en el present Conveni en el seu conjunt, s'ha d'aplicar el que regula el CGIQ (article 44, treball a torns).

2. Personal de torn DL a DV

S'integraran en el grup de personal de torn DL a DV aquells treballadors de planta que no formin part dels equips de torns variables (24 h) ni de manteniment.

Aquest personal estarà adscrit, a algun dels horaris de treball que es detallen a l'article 15 d'aquest Conveni.

Al personal d'aquest grup li serà aplicable el contingut de l'article 16 del Conveni.

L'assignació dels treballs fora de la jornada habitual es distribuirà entre la plantilla de "torn DL a DV" de forma equitativa, en la mesura del possible, amb la finalitat de que tots els treballadors adscrits al mateix puguin participar en condicions d'igualtat.

Si a causa de causes de força major (malaltia de personal de torn, canvi de modalitat de torn per mutu acord, etc.) el personal adscrit habitualment a "torn DL a DV" passés a la modalitat de torn variable (24 h), percebrà els complements establerts per a aquest tipus de torns. Els ingressos percebuts per aquesta modificació, s'inclouran en el còmput de la quantitat garantida citada anteriorment.

3. Personal de manteniment

La seva jornada laboral serà el definit en l'art.15 del present Conveni. Per raons d'urgència, i/o emergència la seva jornada podria ser desplaçada al dia i hora de la setmana que anés necessari, en les condicions de recuperació, jornada màxima, descans entre jornades, etc. que estipuli la normativa general.

La compensació econòmica d'aquest personal de manteniment serà l'establerta en les taules retributives (annex I). La meritació corresponent al plus de disponibilitat està sotmès a les mateixes condicions que la meritació de les hores desplaçades del personal de torn DL a DV.

Mensualment l'empresa elaborarà el quadrant del mes següent. El repartiment serà equitatiu en còmput anual.

Article 9. *Extensió del treball i promoció interna*

1. Extensió

La realització de les tasques pròpies de les funcions principals de cada lloc de treball implica, al seu torn, la de les tasques complementàries a aquelles.

En casos d'emergència o situacions excepcionals, la realització dels treballs s'ha d'adequar a les normes establertes.

2. Promoció interna

S'estableix de forma provisional un procediment de promoció interna basat en les següents condicions:

a) Personal d'operacions i manteniment

- Ajudant especialista: Promocionarà a oficial de 3a o a professional de 3a després d'1 any d'antiguitat en la categoria i prèvia avaluació anual favorable.
- Oficial/professional de 3a: Promocionarà a oficial/professional de 2a després de 2 anys en la categoria i prèvia avaluació anual favorable.
- Oficial/professional de 2a: Promocionarà a oficial/professional de 1a després de 3 anys d'antiguitat en la categoria, havent superat una prova d'aptitud teòric/pràctica i prèvia avaluació anual favorable.

b) Personal d'administració

- Auxiliar administratiu: Promocionarà a oficial administratiu de 3a després de 6 mesos d'antiguitat en la categoria i prèvia avaluació anual favorable.
- Oficial administratiu de 3a: Promocionarà a oficial administratiu de 2a després de 2 anys de permanència en la categoria i prèvia avaluació anual favorable.
- Oficial administratiu de 2a: Promocionarà a oficial administratiu de 1a després de 3 anys de permanència en la categoria, una vegada superada una prova d'aptitud teòric/pràctica i prèvia avaluació anual favorable.

Capítol 3 **Política salarial**

Article 10. *Sistema retributiu*

Les retribucions del personal, en aquest Conveni, estaran constituïdes pel salari base i els seus complements.

Article 11. *Pagament de salaris*

El pagament dels salaris es realitzarà per transferència bancària, assegurant-se l'empresa que l'abonament en compte corrent o llibreta del treballador es produeixi en la data habitual de pagament.

La distribució del salari es farà en 12 mensualitats més 2 pagues extraordinàries (ambdues de meritació semestral), que es reportaran en funció de l'any natural i s'abonaran, com a data límit, el 15 de juny la d'estiu, i el 15 de desembre la de Nadal.

Quant al pagament de bestretes s'estarà al que es disposa en la legislació vigent, satisfent-la mitjançant transferència bancària prèvia petició escrita del treballador.

Article 12. *Conceptes salarials*

L'estructura salarial de l'empresa quedarà integrada pels següents conceptes salarials:

a) Salari base

És la retribució per unitat de temps pactada per a cada categoria professional i la quantia de la qual per l'any 2017 es detalla en l'annex I.

b) Antiguitat

Aquest complement personal, que consisteix en un màxim de 2 triennis i 5 quinquennis, reduïda la seva base de càlcul un 5% en relació a la vigent a 31 de desembre de 2013, seguint la seva natural evolució els triennis i quinquennis que es reportin en el futur.

c) Plus de treballs tòxics, penosos i perillosos

Com a complement del lloc de treball, es manté segons la seva consideració actual. La seva quantia és l'import del 20% del salari base vigent a cada moment (veure annex I).

d) Plus de Conveni

Incorpora les condicions salarials específiques de Tepsa que milloren el tractament salarial establert en la normativa general i especialment en el CGIQ.

e) Complement personal absorbible

Sota aquest epígraf l'empresa podrà, amb caràcter voluntari, establir, o, una vegada establerts, retirar els complements salarials compensatoris per activitat, formació específica o qualsevol particularitat pròpia de la persona a la qual s'aplica.

f) Complement personal

Retribueix els conceptes amb caràcter "ad personam" que no té la consideració d'absorbibles, en aquest cas, l'import de la compensació econòmica per canvi de sistema de treball, segons la disposició addicional 1a i annex I.

g) Plus de treball a torns

És un valor, establert en còmput anual, que s'ha de percebre per cada jornada en què efectivament el treballador estigui adscrit al règim de torns variables (24 h).

h) Plus de nocturnitat

És un valor que ha de percebre el personal adscrit al règim de torns variables (24 h), addicionalment al plus de treball a torns, per cada jornada de treball prestada efectivament en el torn de nit (de 22.00 a 06.00 hores)

i) Plus de festivitats

És un valor que ha de percebre el personal adscrit al règim de torns variables (24 h) addicionalment al plus de treballs a torns i plus de nocturnitat (si escau), per cada jornada

de treball prestada en dia festiu. El còmput d'aquesta jornada s'inicia a les 06.00 hores del dia festiu i finalitza a les 06.00 hores de l'endemà al festiu.

El seu import, fixat en l'annex I, s'incrementarà en el valor indicat en l'annex corresponent per cada dia festiu oficial intersetmanal treballat, dels fixats al Calendari oficial de festes publicat pel Govern de la Generalitat de Catalunya, i aplicable a la localitat de Barcelona.

j) Festius destacats

Els treballadors als que els hi correspongui treballar en els dies i torns que a continuació es detallen, a més a més del plus de festivitat que es contempla a l'apartat i), se'ls retribuirà el treball realitzat en aquest torn, de manera equivalent al preu de les hores extraordinàries.

- Torn de nit 24 de desembre
- Torn de matí 25 de desembre
- Torn de tarda 25 de desembre
- Torn de nit 31 de desembre
- Torn de matí 1 de gener

k) Complement cap d'equip

Retribueix la funció de cap d'equip dels operaris o dels administratius d'expedicions que tenen assignada aquesta funció.

l) Plus de relleu

Els treballadors adscrits al sistema de torns variables (24 h) reportaran l'import anual fixat en l'annex I, que servirà de base per establir un valor per dia natural i que es distribuirà en 12 pagues mensuals, per l'antelació horària dels equips en el seu ingrés al lloc de treball, conforme es regula en l'article 14 d'aquest Conveni.

m) Personal administratiu d'expedicions

S'aplicarà un sistema de plusos específic per al personal administratiu d'expedicions, pels següents conceptes i valors fixats en taula adjunta:

- Plus de torn tarda de 13 a 21.15 h
- Plus festivitat (dissabte de 6 h a 14.15 h)
- Plus de rotació de lloc de treball

Els caps d'equip administratius d'expedicions tindran assignat el mateix complement de cap d'equip que els d'operacions.

n) Incentius per qualitat i accidentabilitat

El personal administratiu percebrà un incentiu de qualitat o aquell específic de la seva funció administrativa, i el d'operacions i manteniment un de qualitat, un altre d'accidentabilitat i un altre de medi ambient, segons objectius assolits en aquests àmbits i valors en taules adjuntes. Aquests valors seran revisats amb igual criteri que la resta de conceptes variables.

o) Incentiu resultats

S'estableix un incentiu, que tindrà el nom de "incentiu resultats", el qual serà aplicable a tots els treballadors afectats per l'àmbit personal del Conveni.

Per al personal d'aquest Conveni, es meritirà en el cas que anualment s'aconsegueixi l'EBITDA pressupostat, segons l'informe d'auditoria.

El seu import consistirà en el pagament alçat de l'import de establert a l'annex I per a aquells treballadors que hagin prestat serveis durant l'any complet, sent proporcional al temps efectivament treballat en els altres casos.

El seu abonament, si escau, s'efectuarà durant el mes d'abril de l'any següent al de l'exercici de la meritació.

p) Complement formació "bomber d'empresa"

S'estableix un complement de formació per a bomber d'empresa, per a aquells empleats que, a proposta de l'empresa, hagin realitzat i superat el procés de formació establert legalment per a aquesta funció.

L'obtenció del títol donarà lloc a l'abonament del tant alçat indicat a l'annex I.

En anualitats successives a la d'obtenció del títol, es reportarà una quantitat a tant alçat dels imports indicats en el mateix annex I en tant es mantingui l'acreditació d'haver obtingut aquest títol.

Els citats imports s'abonaran en la nòmina del mes següent a aquell en el qual el treballador acreditat haver obtingut el títol de bomber d'empresa i, per la qual cosa es refereix a anualitats successives, l'import reportat serà abonat durant el mes d'abril.

Article 13. Increment salarial i revisions

Increments salarials:

- a) S'acorda l'increment del 5% en taules per al 2017, amb efectes d'1 de gener de 2017.
- b) S'acorda un increment salarial anual previst o que es prevegi per cada any de Conveni en el CGIQ.
- c) Aquest darrer increment s'aplicarà sobre tots els conceptes salarials, excepte l'antiguitat, per cada any de vigència del Conveni.
- d) Per a l'any 2017 l'increment CGIQ queda establert en un 1,7%.
- e) En funció d'allò que es contempla en els apartats a), b), c) y d), a l'any 2017 s'aplicarà un increment del 6,7% a partir de gener.

En annex I s'indiquen el valors aplicables per al 2017.

Revisions salarials:

- f) Revisió salarial per al 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 en funció de l'IPC Estatal.

En el supòsit de que l'increment pactat en el Conveni per a cada any de vigència resultés inferior a l'IPC General de l'Estat, s'abonarà aquesta diferència amb caràcter retroactiu des de gener de cada any.

- g) Els endarreriments que es derivin dels acords del Conveni, s'abonaran passats els 40 dies de la signatura del Conveni.

Qualsevol increment que pogués produir-se per imperatiu legal serà objecte de compensació i absorció amb les actuals retribucions

Capítol 4

Jornada de treball, horari normal, hores desplaçades, hores extraordinàries, vacances i calendari laboral

Article 14. Jornada de treball

A partir de l'entrada en vigor del present Conveni, la jornada de treball anual serà l'establerta en cada cas en el CGIQ.

El temps de treball es computarà en manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de treball i dedicat a ell.

Així mateix, els treballadors realitzaran el fitxatge d'entrada vestits amb les robes de treball, i el temps necessari, si escau, per la higiene personal s'iniciarà amb una antelació de 10 minuts per a la conclusió de la jornada de treball.

Règim específic d'ingrés al treball del personal adscrit als torns variables (24 h):

En el cas del personal adscrit al sistema de torns variables (24 h), el relleu entre l'equip sortint i entrant es realitzarà de manera que l'equip entrant ingressarà al lloc de treball amb una antelació de 15 minuts respecte a l'hora que l'equip sortint tingui establerta per finalitzar el seu torn, traslladant aquest a l'equip entrant tota la informació necessària sobre les operacions iniciades i en marxa, les incidències a considerar i les tasques pendents de realitzar. Una vegada transmesa tota la informació, el torn sortint finalitzarà la seva jornada de treball. La compensació per aquesta condició serà el "plus de relleu" establert en l'article 12 d'aquest Conveni, el qual compensa i engloba qualsevol altre concepte que pogués reportar-se per raó de l'antelació del relleu efectuada.

Article 15. Horari normal de treball

Respecte del personal a "torn DL a DV" els horaris de treball normals són els següents:

A) Horari normal de treball: Els horaris normals de treball existents en l'empresa seran, a partir de la signatura del Conveni, els següents:

A-1. Operaris de terminal:

- H. 1. Matí: De 06.00 a 14,30 h (de dilluns a divendres)
- H. 2. Tarda: De 14.00 a 22,30 h (de dilluns a divendres)
- H. 3. Partit: De 08.00 a 17,30 h (Aplicable en període estival de 15 juny a 15 setembre, ambdós inclosos, i de dilluns a divendres)

Els horaris 1, 2 i 3 inclouen un descans de 30 minuts per l'esmorzar i l'horari 3 inclouen el descans d'1 hora per al dinar.

A-2. Administratius d'expedicions:

- H. 1. Matí: De 06.00 a 14,15 h (de dilluns a divendres)
- H. 2. Tarda: De 13.00 a 21,15h (de dilluns a divendres)
- H. 3. Partit: De 08.00 a 17,15 h (de dilluns a divendres). Exclusivament per caps d'equip d'administració.
- H. 4. Matí: De 06.00 h a 14,15 h (de dilluns a dissabte)

Els horaris 1, 2, 3 i 4 inclouen el descans de 15 minuts per l'esmorzar i l'horari 3 inclou el descans d'1 hora per al dinar.

A-3. Administratius no adscrits expedicions

- H. 1. Partit: De 08.00 a 17,15 h (de dilluns a divendres)

Inclou el descans de 15 minuts per l'esmorzar i el descans d'1 hora per al dinar.

A-4. Operari de manteniment

- H. 1. Partit: De 08.00 a 17,30 h (de dilluns a divendres)

Inclou el descans de 30 minuts per l'esmorzar i el descans d'1 hora per al dinar.

Els períodes per l'esmorzar i dinar assenyalats en el quadre d'horaris assenyalat quedaran inclosos, segons disposi l'empresa, en algun dels següents horaris:

Esmorzar:.....entre les 09.00 i les 10.00 hores
Dinar:.....entre les 13.00 i les 15.00 hores

Per al personal d'operacions adscrit a torn variable (24 h), serà aplicable la mateixa durada dels descansos per esmorzar (30 min) i dinar (1 hora) que els fixats en els horaris anteriors, quan correspongui la seva realització.

Article 16. *Flexibilitat horària / Treballs fora de l'horari normal*

Definicions:

Hores desplaçades:

Totes aquelles hores de treball dins del còmput anual prestades fora de l'horari normal de treball definit en l'article 15, d'acord amb el procediment establert.

Hores d'espera:

Es consideraran hores d'espera aquelles fora de l'horari de treball que no suposen treball efectiu per motiu de força major, falta de matèries primeres, espera de vaixells o camions, etc., que no computen a l'efecte de jornada anual pactada.

Durant el temps d'espera l'empresa podrà assignar treball efectiu al personal, en aquest cas es modificarà la consideració d'aquest temps, passant a ser, en lloc d'hores d'espera, hores desplaçades, computant les mateixes per al compliment de la jornada anual pactada.

El preu de les hores d'espera serà el recollit en les taules annexes.

En els casos en què el treballador hagi estat avisat prèviament sobre la realització de la seva jornada de treball en hores desplaçades, durant dissabte, diumenge o festiu intersetmanal, i tingui lloc l'anul·lació de l'ordre per l'empresa abans de la incorporació del treballador al lloc de treball, per causes alienes a la seva voluntat, aquest reportarà la compensació econòmica equivalent a l'import de 8 hores d'espera, valorades d'acord amb l'establert en el Conveni, sempre que aquesta anul·lació impliqui la no percepció de cap complement en el mateix període festiu.

Quan el treballador s'ha incorporat al seu lloc de treball en dia laborable, i per motiu de modificació de l'horari en l'operació de càrrega/descarrega se li reenvii al seu domicili per al gaudi del descans previ a una nova incorporació dins del mateix dia, es pagarà l'import corresponent a 2 desplaçaments, segons taula vigent.

Quan la convocatòria per treballar en hores desplaçades deriva de la prolongació de la jornada ordinària, de dilluns a divendres, s'abonaran les hores desplaçades que realment es treballin, arrodonint-se a una hora completa la fracció d'hora que sobrepassi les efectivament treballades, abonant-se i computant-se com a hores d'espera aquestes últimes.

Les operacions de càrrega/descàrrega de vaixells realitzades en hores desplaçades, que no derivin de prolongació de jornada ordinària seran retribuïdes amb un mínim de 8 hores: Les efectivament treballades, a preu d'hora desplaçada i computades com a tals i les restants a preu d'hora d'espera i computades amb aquest concepte.

En la resta d'operacions realitzades en hores desplaçades, que no derivin de prolongació de jornada ordinària, es garantirà la percepció d'un mínim de 4 hores, valorades i computades d'igual manera que en el punt anterior.

Article 17. *Horari desplaçat*

El mètode de còmput i de càlcul de les hores desplaçades previstos en el present Conveni, serà el següent:

1. Personal d'operacions de torn DL a DV

Es convé la facultat de l'empresa de poder assignar el desplaçament diari de la jornada de treball anual d'aquest personal, mitjançant l'abonament de la retribució per hora desplaçada que s'indica en l'annex I d'aquest Conveni.

2. Personal d'administració

Igualment és facultat de l'empresa el desplaçar diàriament la jornada anual de treball d'aquest personal, abonant l'import per hora desplaçada fixat en l'annex I.

Respecte d'aquest personal, l'empresa adquireix el compromís d'assignar treball en horari desplaçat, preferentment de dilluns a divendres i dissabtes al matí.

3. Atenció administrativa a operacions fora de jornada i/o dia laboral.

Si es requereix l'activitat del personal administratiu d'expedicions en alguna operativa realitzada fora de l'horari i/o dia considerat laboral per aquest col·lectiu, aquests acudirán a la convocatòria que se'ls indiqui, percebent en concepte de compensació econòmica el valor mínim de 4 hores extres, computades com a tals les realment realitzades i com a hores d'espera la resta.

Article 18. Jornada laboral diària

Ateses les característiques especials de l'empresa, així com el servei que constitueix la seva activitat, la jornada de treball diària es computarà anualment i de forma global, incloent el treball en horari normal i en hores desplaçades.

Quan la prestació de serveis es realitzi en hores desplaçades, la jornada diària s'estendrà fins a la finalització dels treballs que hagin motivat aquest desplaçament horari.

La superació de la jornada anual pactada, computant-se globalment les hores de treball en horari normal o en horari desplaçat, donarà lloc al reconeixement de l'excés com a hores extraordinàries. Per calcular la jornada anual de treball no es computaran les hores d'espera com queda establert en l'article 16 d'aquest Conveni.

Article 19. Descansos

Es respectarà sempre un descans mínim entre jornades de 12 hores.

Article 20. Hores extraordinàries

Definició: Són aquelles hores de treball efectiu prestat a l'excés sobre la jornada de treball anual.

Les hores extraordinàries, per la seva naturalesa, seran en tot cas voluntàries, exceptuant els supòsits legals de força major o similars i el que s'indica en el següent paràgraf.

Com a excepció al que es disposa en el paràgraf anterior i respecte del personal administratiu, quan la prolongació de jornada del mateix, de dilluns a divendres, no superi les 2 hores diàries, el temps que excedeixi de l'horari normal tindrà la consideració i tractament d'hores extraordinàries, sent obligatòria la seva realització fins al límit màxim de 80 hores a l'any o el que per norma legal es determini. La prestació de treball fora dels dies laborals establerts per cada torn, tindrà el tractament actual de les hores desplaçades.

Es convé la possibilitat de compensar les hores extraordinàries realitzades amb temps equivalent de descans, en la proporció de 1x1,75, optant l'empresa per aquesta compensació, prèvia petició del treballador, quan això no pertorbi el normal procés operatiu.

Article 21. *Preu hores extraordinàries*

El preu de les hores extraordinàries, sigui quin sigui el dia de la setmana i l'hora de la seva realització, serà, per a l'any 2017, el que figura en l'annex I aplicant-se els increments i revisions que estableix aquest Conveni.

Article 22. *Calendari laboral*

En el termini d'1 mes a partir de la publicació del calendari laboral en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" i festius locals de Barcelona, l'empresa assenyalarà, amb intervenció dels representants dels treballadors, el calendari laboral per a l'any següent.

Aquest calendari haurà d'incloure les festes nacionals i locals, així com les dates hàbils per al gaudi de les vacances.

El calendari laboral serà exposat durant tot l'any en el tauler d'anuncis i indicarà també explícitament les jornades especials.

Amb una antelació d'1 mes a l'inici de l'any natural, l'empresa presentarà als representants dels treballadors, el calendari d'aplicació al personal en règim de torns variables (24 h).

Article 23. *Vacances*

1. El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present Conveni serà de 30 dies naturals per a tots els treballadors.

El seu gaudi tindrà lloc, preferentment, entre els mesos de juny i setembre, tots 2 inclosos, amb caràcter rotatori.

Les vacances anuals no podran ser compensades en metàl·lic.

El quadre de distribució de les vacances s'exposarà amb una antelació de 2 mesos, com a mínim, en el tauler d'anuncis, per al coneixement del personal.

Per confeccionar aquest quadre de distribució de vacances, el personal lliurarà al cap de secció corresponent, abans de l'últim dia laboral del mes de febrer de cada any, el seu pla de vacances. Després d'aclarir amb els delegats de personal les incompatibilitats que poguessin existir, es publicarà el pla definitiu de tots els treballadors abans de l'últim dia laborable del mes de març.

En el cas que l'últim dia laborable del mes de febrer de cada any algunes persones no haguessin presentat el seu pla de vacances, el cap de la secció corresponent procedirà a establir les vacances d'acord amb les necessitats del servei i peticions de la resta del personal de la seva secció.

2. Els operaris de torns de dilluns a divendres podran gaudir de 3 setmanes de vacances en el període compres entre el 22 de juny i 15 de setembre.

Els operaris del torn de 24 hores podran incloure fins a 4 dies als 9 dies (o 10 dies) de descans en el període compres entre el 22 de juny a 15 de setembre. Durant aquests 4 dies només s'absentarà 1 treballador del torn, dels 2 adscrits.

Aquests operaris de torn de 24 hores hauran de recuperar 32 hores efectives de treball fora del període estival, setmana santa o nadal. Els 4 dies de treball a retornar a l'empresa (originaris de l'increment de dies de vacances/descans a l'estiu) es tornaran en torn de matí o tarda, o bé en formacions.

Amb la finalitat de facilitar l'accés a les vacances, tal i com s'ha acordat, durant el període de vacances s'implementarà l'horari de 08.00 a 17,30 h mitjançant quadrant laboral, en el període de 15 de juny a 15 de setembre.

3. Calendari de vacances del personal d'administració. Si l'activitat pròpia d'un administratiu (per exemple: facturació, liquidació imposats, tancament de mes, etc.) impedeix el gaudi efectiu d'un període de vacances de durada de 3 setmanes, s'abonarà una compensació econòmica addicional pel fet d'haver-les de gaudir en un altre període, que serà equivalent a 0,75 dia de treball, per cada jornada laboral que impedeixi arribar al gaudi del període de 3 setmanes.

Article 24. *Llicències i permisos*

El treballador, avisant amb la major antelació possible, podrà faltar al treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

1.1. 15 dies naturals en els casos de matrimoni.

1.2. 2 dies per naixement de fill, que podran ser prorrogats per altres 2 en cas d'intervenció quirúrgica (cesària) o malaltia de la mare diagnosticada per facultatiu, o quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte.

1.3. 2 dies naturals en cas de greu malaltia o defunció de pares, avis, fills, néts, cònjuges o germans, que podran ampliar-se a 4 quan intervingui necessitat de desplaçament a aquest efecte.

1.4. 1 dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans, en la data de celebració de la cerimònia.

1.5. Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual.

1.6. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

1.7. Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulada en la legislació vigent.

Quant als assenyalats en els nombres 1.2 a 1.3 de l'apartat anterior, en casos extraordinaris degudament acreditats, tals llicències s'atorgaran pel temps que calgui segons les circumstàncies, acordant-se les condicions de concessió i podent acordar-se la no percepció d'havers.

2. Període de lactància i la seva compactació

Les treballadores que acreditin el dret al permís de lactància establert en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, tindran dret a un permís diari d'1 hora de durada sense reducció salarial. El citat permís podrà ser compactat per la treballadora i gaudit durant el període de permís de dies resultant. En el cas en què en un mateix departament hi hagi més d'una treballadora que tingui dret al mateix, correspondrà a l'empresa determinar el gaudi d'aquesta compactació, adaptant-ho a les necessitats organitzatives del departament.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots 2 treballin.

3. En referència amb l'establert en els dos apartats anteriors, les parelles de fet reconegudes legalment i inscrites en el registre corresponent, o en cas de que no existís, que acreditin tals circumstàncies per qualsevol mitjà vàlid en dret, rebran el mateix tracte a efectes de llicències i permisos que una parella de dret.

Article 25. *Assistència a consultori mèdic*

Quan per raó de malaltia el treballador precisi assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral, l'empresa concedirà, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps precís a aquest efecte, havent de justificar-se el mateix, amb el corresponent volant, pel facultatiu o persona degudament acreditada, siguin o no de la Seguretat Social.

Capítol 5 Règim disciplinari

Article 26. Règim disciplinari

Pel que fa al règim disciplinari es convé estar al que es disposa sobre el particular en la normativa general i el CGIQ.

Capítol 6 Seguretat, salut laboral i medi ambient

Artículo 27. Seguretat, salut laboral i medi ambient

Igualment referent a aquestes matèries s'estarà al que es disposa en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals o en la normativa legal vigent i el seu desenvolupament reglamentari en matèria de riscos específics del sector.

Article 28. Mitjans de protecció

L'empresa proveirà, amb caràcter obligatori i gratuït, al personal que pel seu treball ho necessiti, 2 mudes a l'any.

Per a la manipulació d'àcids o altres matèries corrosives es proveirà de la dotació adequada en quantitat i qualitat per a la seva millor protecció enfront dels citats agents.

Els treballadors estan obligats a complir la normativa establerta en matèria de seguretat i salut laboral.

Així mateix, serà obligatori per a l'empresa dotar de roba i calçat impermeables al personal que hagi de realitzar labors continuades a la intempèrie, en règim de pluja freqüent, i al que hagués d'actuar en llocs notablement entollats o fangosos.

Article 29. Reconeixements mèdics

Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, en funció dels riscos del lloc de treball. Aquests reconeixements mèdics seran de periodicitat anual, i concertats amb el Servei de prevenció.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors, sense que pugui facilitar-se a l'empresa o a altres persones, sense consentiment exprés del treballador.

L'empresa tindrà sempre la facultat de la recepció per part dels serveis mèdics dels informes mèdics finals sobre la idoneïtat per al lloc de treball.

Capítol 7 Cursos de formació

Article 30. Formació

L'empresa podrà organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, amb la finalitat de promoció professional i capacitació.

Aquests cursos es realitzaran dins de l'horari computable com a jornada anual, ja sigui en hores normals o desplaçades. L'assistència als cursos de formació programats fora de jornada habitual de treball, en dissabte o dia de descans, tindran caràcter voluntari per al treballador.

Els treballadors, a través dels seus representants, podran proposar accions formatives, en les seves diverses modalitats i nivells, i seguir el desenvolupament dels cursos de formació.

Capítol 8 Comissió Paritària Mixta

Article 31. *Comissió Paritària*

Ambdues parts acorden establir una Comissió Paritària Mixta com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu del present Conveni.

La Comissió estarà integrada per 3 representants dels treballadors i 3 designats per la direcció de l'empresa.

Aquesta Comissió podrà utilitzar ocasional o permanentment els serveis d'assessors en quantes matèries siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

Article 32. *Funcions*

La Comissió Paritària tindrà com a funcions específiques les següents:

1. La interpretació de les normes contingudes en el Conveni col·lectiu d'acord amb l'establert en l'article 91 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
2. La vigilància del compliment dels pactes en el Conveni col·lectiu segons l'estipulat en l'article 85.3.i) de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
3. Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball, d'acord amb l'establert en l'article 82.3, de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
4. Entendre i informar per escrit, de forma prèvia i obligatòria, abans d'acudir a la via administrativa i/o judicial, sobre la interpretació dels conflictes col·lectius que sorgeixin en l'empresa, per l'aplicació o interpretació derivades del Conveni.
5. L'exercici de les anteriors funcions no impedirà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives o contencioses previstes en les disposicions legals.
6. A l'efecte de solucionar conflictes col·lectius que puguin presentar-se tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de la interpretació o aplicació del present Conveni col·lectiu, sense perjudici de les competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores se sotmetran als procediments de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya. Per sotmetre's a arbitratge vinculant es requerirà d'acord exprés.

Normes de funcionament:

1. Les normes concretes de funcionament intern de la Comissió seran les que aquesta mateixa s'atorgui, sempre que ho sol·liciti qualsevol dels seus representants integrants havent de reunir-se en un termini màxim de 7 dies naturals des de la recepció de la convocatòria i resolent les qüestions plantejades en el termini no superior a 7 dies naturals, excepte acord exprés entre les parts.
2. Finalitzada cadascuna de les reunions s'estendrà acta en la qual seran relacionats els temes tractats, intervencions, així com, si escau, els acords aconseguits, sent signada per la totalitat dels assistents.

Capítol 9 Altres percepcions

Article 33. *Despeses de desplaçament*

El personal d'operacions de torn fix que realitzi la seva jornada diària fora de l'horari normal cobrarà 2 desplaçaments.

El personal que realitzi només part de la seva jornada fora de l'horari normal cobrarà un desplaçament.

El preu del desplaçament del personal es recull en l'annex I.

Article 34. *Esmorzars i sopars*

1r. L'empresa subvenciona els menjars del personal que prestin serveis en jornada normal partida, fins a un 80% del seu valor. Per a això es fixaran una sèrie de restaurants que, previ acords amb l'empresa, prestaran el servei equivalent al de menjador d'empresa.

2n. Si hi ha presència de personal adscrit a l'horari normal (en activitat o en espera) fora de l'horari normal, (de les 13.00 a les 15.00 hores en dissabtes, diumenges o festius i de les 20.00 a les 22.00 hores), s'abonarà la quantitat que es recull en l'annex I.

3r. També reportarà dret a la subvenció prevista en aquest article el personal adscrit als equips de torns variables (24 h) quan la prestació de serveis coincideixi en dissabte o diumenge i la jornada de treball sigui en torn de 12 hores.

Capítol 10 Assegurança de vida

Article 35. *Assegurança de vida*

Els treballadors de l'empresa afectats per aquest Conveni tindran una assegurança de vida, a càrrec exclusiu de l'empresa, equivalent a l'import del salari brut anual.

Capítol 11 Absentisme

Article 36. *Complement IT*

L'empresa complementarà la prestació que per Incapacitat Temporal reportin els treballadors respecte de la Seguretat Social, fins a aconseguir en conjunt el 100% del salari fix vigent durant la vigència de la IT de taules més els complements consolidats amb caràcter general. S'inclourà en el complement de prestació l'import prorratejat del complement mínim garantit d'hores desplaçades establert en la disposició addicional 1a d'aquest Conveni.

També s'inclourà en el complement a càrrec de l'empresa l'import del "plus de treball per torns" tot i que el pagament del mateix podrà ser revisat per l'empresa a partir de la 3a situació anual d'IT (inclusivament), o en situacions d'IT superiors a 30 dies naturals.

A partir de la tercera baixa anual s'abonarà el complement solament a partir del dia 91 de la baixa.

Article 37. *Mutua mèdica*

Els treballadors afectats pel present Conveni i el seus familiars tindran accés al seu càrrec, a una Mutua mèdica que oferirà l'empresa.

Disposicions addicionals

Disposició addicional 1a

D'acord amb l'establert en Convenis anteriors, s'abonarà un complement personal per a tot el personal adscrit a operacions i manteniment que estigués en plantilla l'1 de gener de 2004. El citat complement té caràcter no absorbible i no compensable i està sotmès des de l'inici de la seva meritació les revisions salarials periòdiques de caràcter general i té per objecte retribuir el canvi organitzatiu esdevingut en TEPESA a partir del Conveni que va entrar en vigor l'1 de gener del 2004. Els valors actualitzats a la data d'entrada en vigor del present Conveni es detallen en llista de l'annex I.

Addicionalment a l'indicat en el paràgraf anterior, es va garantir que aquest personal percebria una quantitat econòmica anual en concepte de treballs realitzats fora de la jornada habitual, segons el regulat en l'article 16 d'aquest Conveni i import indicat en l'annex I.

L'import garantit que s'indica en aquest punt serà prorratejat mensualment, incloent-se en el complement d'IT que es regula en l'article 37 del Conveni. Al tancament de l'exercici es regularitzarà l'import anual, en funció de les "hores desplaçades" realment realitzades.

En el cas que els ingressos reportats per aquest concepte haguessin estat inferiors, computats de forma individual, a l'import indicat en aquesta disposició addicional, l'empresa completarà la diferència fins a la citada quantia, excepte que l'empleat anomenat a realitzar la seva jornada en horari desplaçat rebutgés la convocatòria o no assistís a la mateixa per trobar-se en situació d'IT. En aquests casos la percepció anual garantida serà reduïda en el mateix valor que el generat per l'empleat que li hagués substituït en l'esmentada convocatòria.

Si els treballs efectivament realitzats fora de la jornada habitual de conformitat amb l'establert en aquest Conveni, reportessin imports superiors a la citada quantitat recollida en aquesta disposició, aquesta major meritació serà igualment abonada per l'empresa.

Disposició addicional 2a

El plus de rotació aplicat al personal administratiu d'expedicions, retribueix la irregularitat horària, o d'assignació a jornada laboral diferent de l'habitual, de l'equip d'administració d'expedicions derivada de necessitats organitzatives o substitucions per absències programades o no programades, com per exemple incapacitats temporals, vacances, etc. Aquesta irregularitat contempla l'assignació temporal, total o parcial a qualsevol dels horaris establerts en el present Conveni.

Disposició addicional 3a

Amb caràcter general i en tant no s'indiqui explícitament el contrari, es considera que tots els conceptes econòmics indicats en el present Conveni són revisables d'acord amb l'especificat en l'art. 13 del mateix.

Disposicions transitòries

1a. Durant la vigència d'aquest Conveni la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa estudiaran l'aplicació d'una nova classificació professional per grups professionals, que substitueixi l'actual per categories professionals.

Disposicions finals

1a. Acumulació d'hores sindicals

Es convé l'acumulació d'hores de crèdit sindical dels membres del Comitè d'Empresa, d'acord amb l'establert en l'article 76.2.D) del CGIQ.

2a. Jubilació anticipada

L'empresa es compromet a facilitar la jubilació anticipada de tots els empleats que tinguin dret a la mateixa i així ho sol·licitin per escrit, en qualsevol de les modalitats legalment previstes (parcial, total, etc.), sempre que la llei ho permeti.

ANNEX 1. TAULES SALARIALS

Exercici 2017. Increment 6,70%. (Import en EUR)

CONCEPTES FIXES:

Operacions	Salari (anual)	Base (unitat)	Complem. (anual)	Tòxics (unitat)	Plus (anual)	Conveni (unitat)	Total (sense decimals)
Prof. 1a	14.605,10	34,7740	2.921,45	6,9558	16.118,10	38,3764	33.645
Prof. 2a	14.605,10	34,7740	2.921,45	6,9558	13.011,00	30,9786	30.538
Prof. 3a	14.318,07	34,0907	2.863,83	6,8186	10.628,39	25,3057	27.810
Ajudant esp	14.318,07	34,0907	2.863,83	6,8186	4.617,98	10,9952	21.800

Administració	Salari (anual)	Base (unitat)	Complem. (anual)	Tòxics (unitat)	Plus (anual)	Conveni (unitat)	Total (sense decimals)
Ofic. 1a	10.040,47	23,9059	2.008,09	4,7812	17.110,41	40,7391	29.159
Ofic. 2a	10.040,47	23,9059	2.008,09	4,7812	13.242,54	31,5299	25.291
Ofic. 3a	10.040,47	23,9059	2.008,09	4,7812	10.429,93	24,8332	22.478
Auxiliar	10.040,47	23,9059	2.008,09	4,7812	6.542,84	15,5782	18.591

Manteniment	Salari (anual)	Base (unitat)	Complem. (anual)	Tòxics (unitat)	Plus (anual)	Conveni (unitat)	Total (sense decimals)
Prof. 1a	14.605,10	34,7740	2.921,45	6,9558	18.787,74	44,7327	36.314
Prof. 2a	14.605,10	34,7740	2.921,45	6,9558	14.306,34	34,0627	31.833
Prof. 3a	14.318,07	34,0907	2.863,83	6,8186	10.628,39	25,3057	27.810
Ajudant esp	14.318,07	34,0907	2.863,83	6,8186	4.608,37	10,9723	21.790

VARIABLES:

Administració	Hora desplaçad.	Hora espera	Hora extraord.	Hora desp.fest.
Administració ofic. 1 ^a	23,98	20,36	43,99	28,78
Administració ofic. 2 ^a	23,98	20,36	38,15	28,78
Administració ofic. 3 ^a	23,98	20,36	33,92	28,78
Administració auxiliar	19,81	16,85	28,07	23,77
Operacions/manteniment prof./ofic. 1 ^a	28,78	25,17	33,54	
Operacions/manteniment prof./ofic. 2 ^a	26,95	23,38	31,75	
Operacions/manteniment prof./ofic.3 ^a	26,95	23,38	31,75	
Operacions/manteniment ajudant esp	25,17	21,55	29,97	

Altres variables	Anual	Unitat
Desplaçament		26,25
Esmorzars/sopars		14,55
Hores desplaçades garantides	3.759,04	
Plus disponibilitat manteniment	7.837,12	

Variables de personal a sistema de torn continu:

Plus nocturnitat		73,19
Plus festivitat cap setmana		81,11
Plus festivitat intersetmanal		23,09
Plus relleu	1.269,73	
Plus turnicitat	3.697,16	
Complement cap d'equip operacions	3.373,85	

Variables de personal administració expedicions:

Plus turnicitat		8,66
Plus festivitat		57,72
Plus rotació	1.607,97	
Complement cap d'equip administració	3.373,85	

Variables incentius:

Obtenció títol bomber emp. Bàsic	271,02	
Obtenció títol bomber emp. Avançat	542,04	
Manteniment títol bomber emp. Bàsic	135,51	
Manteniment títol bomber emp. Avançat	271,02	
Incentiu SSMAC	1.154,49	
Incentiu resultats empresa	271,02	

Complement personal no absorbible (personal alta 1.01.2004):

(Veure document original)

CONCEPTE SALARIAL ANTIGUITAT:

Operacions	1r trienni	2n trienni	2 triennis més 1 quinquenni	2 triennis més 2 quinquenni	2 triennis més 3 quinquenni	2 triennis més 4 quinquenni	2 triennis més 5 quinquenni
Prof. 1a	10	21	42	62	83	104	125
Prof. 2a	8	16	33	49	65	81	98
Prof. 3a	8	15	31	46	62	77	92
Ajudant esp	8	15	31	46	62	77	92

Administració	1r trienni	2n trienni	2 triennis més 1 quinquenni	2 triennis més 2 quinquenni	2 triennis més 3 quinquenni	2 triennis més 4 quinquenni	2 triennis més 5 quinquenni
Ofic. 1a	11	21	43	64	85	107	128
Ofic. 2a	9	17	34	51	68	85	102
Ofic. 3a	8	16	32	48	64	80	96
Auxiliar	8	16	32	48	64	80	96

Manteniment	1r trienni	2n trienni	2 triennis més 1 quinquenni	2 triennis més 2 quinquenni	2 triennis més 3 quinquenni	2 triennis més 4 quinquenni	2 triennis més 5 quinquenni
Prof. 1a	10	19	38	57	76	95	114
Prof. 2a	9	16	33	49	65	81	98
Prof. 3a	8	15	31	46	62	77	92
Ajudant esp	8	15	31	46	62	77	92

ANNEX II

OPERARIS DE TERMINAL A TORN VARIABLE (24 HORES)

- El quadrant laboral seguirà la pauta del 2017 excepte en l'època estival (15 juny a 15 de setembre), on cada equip ampliarà els 9/10 dies de descans amb 4 dies més, per part d'un dels dos membres.

OPERARIS DE TERMINAL A TORN DL A DV

- El quadrant laboral seguirà la pauta del 2017 excepte en l'època estival (15 de juny a 15 de setembre). En l'època estival es podrà distribuir el personal entre horari de matí, horari partit i horari de tarda, segons quadrant annexat. Les hores desplaçades que s'hagin de realitzar en aquest període seguiran l'ordre de la bossa, sent l'operari de menor quantia i que en trobin en horari partit el que haurà de desplaçar-se.

- S'adjunta quadrant laboral per l'exercici 2018. (Veure document original)

Barcelona, 19 de febrer de 2018

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