



RESOLUCIÓ de 25 d'abril de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Enllumenat BCN, SA, servei de conservació de l'enllumenat públic de Barcelona, per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08102591012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Enllumenat BCN, SA, servei de conservació de l'enllumenat públic de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de juny de 2018, 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 UTE Enllumenat BCN, SA, servei de conservació de l'enllumenat públic de Barcelona, per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08102591012019) 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 UTE ENLLUMENAT BCN, SA
PARA LOS AÑOS 2017-2019

Capítulo I
Ambito de aplicación.

Artículo 1. *Definición del servicio de alumbrado público de Barcelona*

El servicio de alumbrado público consiste, esencialmente, en mantener en perfecto estado de conservación y funcionamiento todas las instalaciones del mismo, lo que comporta que deben efectuarse reparaciones y modificaciones.

De los elementos de iluminación que por el uso se averían o desgastan.

Artículo 2. *Ambito territorial*

Regirá este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la empresa UTE Enllumenat BCN, de la ciudad de Barcelona.

Artículo 3. *Ambito personal*

El presente Convenio alcanzara a la totalidad del personal trabajador de plantilla, cuyas relaciones laborales vengan sometidas al Estatuto de los trabajadores y al presente Convenio. No será aplicable al alto personal en quien concurren las condiciones y circunstancias señaladas en el artículo 1.3, Apartado C del Estatuto de los trabajadores.

A continuación se identifica al personal afecto por los ANEXOS 6 Y 7, del Convenio Colectivo código 08100331012014 publicado por el BOPB, el jueves 31 de julio de 2014.

Personal afectado por ANEXO 6:

Mohamed Hassane, Ramón Ayaso Soberón, Manuel Azorín Carrillo, Juan Carlos Capellán Ledo, Juan Manuel Cartes Anido, Carlos Gallego Hernández, Manuel García Cisneros, M^a Teresa García Marimón, Francisco Hervás Guzmán, Rafael Magaña Esteve, José Ignacio Márquez Sánchez, Jorge Peraire Sánchez, Manuel Rius Roca, Jaime Romani Blancafort, José Segarra Arrasa, Jordi Tarrago Castrillón.

Personal afecto a ANEXO 7:

Alfredo Anguera Sánchez, Javier Espín Ruiz, José Francisco Espín Ruiz, Albert Sales Jorba, José Antonio Sevillano Dorado, José Luis Mangas Nieto, Miguel Ojeda Vilchez.

Artículo 4. *Ambito temporal*

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017, cualquiera que sea la fecha y firma de su publicación.

Tendrá una duración de 3 años, es decir, hasta el 31 de diciembre 2019, prorrogable tácitamente de año en año, de no existir denuncia por cualquiera de la partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de la expiración.

Artículo 5. *Compensación, absorbilidad y garantía "Ad Personam"*

Las condiciones pactadas formaran un conjunto indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Las condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, Jurisprudencial (contencioso o administrativo), pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, Comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o algunos de los conceptos retributivos pactados solo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se consideraran absorbidas

Por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesional y profesional, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Complemento Ad Personam:

En caso de que existiera algún empleado o grupo de empleados que tuvieran situaciones personales que, examinadas conjunta y globalmente, fueran superiores a las del presente Convenio, se respetaran en función de sus condiciones de origen, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten. Este complemento será no compensable, no absorbible y revalorizable.

Actualmente el personal que tiene reconocido este complemento es el personal afecto a los anexos 6 y 7 cuyos importes se recogen en anexos 2 y 3 tablas salariales, del presente Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Jurisdicción laboral, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara

alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo así fundamentalmente, este quedara sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo

La empresa hace expresa reserva de derechos de cuantas facultades, atribuciones, acciones y competencias, le vienen asignadas por la vigente norma legal.

Teniendo en cuenta las características especiales de la empresa, es preciso formular las siguientes definiciones de algunos trabajos y de las categorías del personal del alumbrado público de Barcelona.

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES Y GRUPOS DE COTIZACION

Artículo 8. Grupo 10. Peones de 1r año

El personal con esta categoría se caracteriza por no necesitar ninguna formación ni específica ni general reglada. Las funciones propias de esta categoría pueden ser desarrolladas por cualquier trabajador desde el primer día con un nivel alto de eficacia. El personal de inicio en esta categoría, que se formara durante el 1r año en su puesto de trabajo, una vez superado este periodo de adaptación pasara a la categoría de Oficial de 3a.

Artículo 9. Grupo 9. Oficiales 3a

Se caracteriza por necesitar una formación general de educación básica complementada por una formación específica dentro de la empresa para desarrollar tareas de claro contenido simple y/o repetitivo. Las tareas de este nivel pueden desarrollarse a plena satisfacción en un plazo de 15 días a un mes.

Dentro de este nivel se incluirán las denominaciones de: ayudante oficial y auxiliar en todas sus modalidades, así como todas aquellas cuyos requerimientos para el desarrollo de la tarea estén en consonancia con lo expresado en esta definición.

Artículo 10. Grupo 8 Oficiales 2a:

Se caracteriza por necesitar una formación a nivel de bachillerato o de FP1, o estudios equivalentes complementada por una formación específica dentro de la empresa para desarrollar tareas de contenido de adaptación o transposición, y caracterizadas por necesitar un análisis y diagnóstico previos dentro de unos márgenes amplios. Estas competencias se pueden desarrollar con plena satisfacción en el periodo continuado de un mes.

Dentro de este nivel se incluirán las denominaciones de: oficial de 2a, almacenero, administrativo de 2a, técnico de organización de 2a, delineante de 2a, así como todas aquellas cuyos requerimientos para el desarrollo de las tareas estén en consonancia con lo expresado en esta definición.

Artículo 11. Grupo 8. Oficiales 1a

Se caracteriza por necesitar una formación a nivel de COU o de FP2 o estudios equivalentes, complementada por una formación específica dentro de la empresa para desarrollar tareas de contenido de adaptación o transposición, y caracterizadas por necesitar un análisis y diagnóstico previos dentro de unos márgenes estrechos de banda de decisión. Asimismo, deben ser capaces de desarrollar pequeñas tareas de innovación y autonomía en los sistemas de Planificación y organización. Dichas tareas se pueden desarrollar a plena satisfacción en un plazo de un mes de trabajo de forma continuada.

Dentro de este nivel se incluirían las denominaciones de: oficial de 1a en todas sus variantes: técnico en organización y administrativo de 1a, delineante de 1a, analista de 1a, así como todas aquellas cuyos requerimientos para el desarrollo de la tarea estén en consonancia con lo expresado en esta definición.

Artículo 12. Grupo 8. Oficiales 1a Especial:

Se caracteriza por necesitar una formación a nivel de COU o de FP2 o estudios equivalentes complementada con cursillos especializados en las materias que se tiene que desarrollar dentro de la empresa, para cometidos de Innovación, decisión autónoma o responsabilidad sobre personal, o sobre seguridad de los demás; así mismo este nivel necesitara un gran conocimiento tecnológico y autonomía en el trabajo. Las tareas de este nivel se pueden desarrollar a plena satisfacción en un plazo de dos meses.

Dentro de este nivel se incluirían las denominaciones de: encargados, oficiales de 1a especial, oficiales con responsabilidades de organización y planificación de trabajo, oficiales de 1a con elevado contenido informático y/o tecnológico, así como todos aquellos cuyos requerimientos para el desarrollo de la tarea estén consonancia con lo expresado en esta definición.

Capítulo III Jornada, vacaciones y fiestas

Artículo 13. Jornada

La jornada laboral anual será de 1.744 horas año, salvo para el personal afecto por el Anexo 6, cuya jornada anual será de 1.712 horas año, y salvo para el personal afecto por el Anexo 7, cuya jornada anual será de 1.720 horas año.

El número de horas de trabajo para todo el personal de la empresa será como máximo de 40 horas semanales efectivas de trabajo, distribuidas durante cinco días de lunes a viernes.

Los horarios de trabajo para el servicio que dispongan de turnos de 24 horas, serán los siguientes:

Primer turno: de 7 a 15 horas.
Segundo turno: de 15 a 23 horas.
Tercer turno: de 23 a 7 horas.

Dentro del régimen de jornada y horario establecidos, será facultativo de la empresa la modificación del horario, sujetándose siempre al cumplimiento de los preceptos vigentes e informando previamente a la representación del personal, pudiendo establecer fuera del horario normal los turnos o retenes que estime convenientes, a fin de cubrir las necesidades del servicio público y permanente que la misma presta.

En general, las vacantes que se produzcan en cualquiera de los turnos autorizados, se cubrirán por personal voluntario, pero en el caso de que éste no exista, la Dirección podrá establecer turnos rotatorios para cubrir el servicio de que se trate.

La jornada de trabajo, cuando se realice de forma continuada, se interrumpirá durante 30 minutos que el trabajador destinara a descanso o empleara para efectuar el refrigerio que estime oportuno.

En general, dicho descanso deberá efectuarse a las horas siguientes:

El turno de mañana, entre las 9 y las 10 horas.
El turno de tarde, entre las 18 y las 19 horas.
El turno de noche, entre las 2 y las 3 horas.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 6 años, disminuidos físicos, psíquicos o personas mayores de 65 años con dependencia, tendrán preferencia para acogerse a un cambio de horario o de turno de trabajo, siempre y cuando las necesidades organizativas y de producción de la empresa lo permitan. Éste dará comunicación periódica de ello para su información a los representantes de los trabajadores.

Turnos. Personal afecto por anexo 6:

Como norma general, los turnos se establecen con el carácter de fijos.

Dentro del régimen de jornada y horario establecidos, será facultativo de la empresa, junto con la representación de los trabajadores, establecer fuera del horario normal, los turnos que estime conveniente a fin de cubrir las necesidades del servicio público.

En general, las vacantes que se produzcan en cualquiera de los turnos autorizados, se cubrirán por personal voluntario, pero en el caso de que esta voluntariedad no existiera, la dirección de la empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores, podrá establecer aquellos turnos que garanticen el servicio de que se trate.

Artículo 14. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales retribuidas para el personal trabajador, sin distinción de categoría ni antigüedad, serán de 23 días hábiles, que podrán efectuarse de forma consecutiva.

Quienes causen alta o baja en la empresa tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado en el año natural de que se trate. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, hasta el 15 de enero del siguiente año a petición de la persona interesada, siempre que al efectuarlas individualmente no se causen distorsiones importantes al servicio.

Como norma general, se harán durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, confeccionando la Dirección calendarios previos que se ajustaran a las necesidades del servicio y a las peticiones del personal. Se procurará que exista acuerdo entre el personal afectado para el reparto de dichos cuatro meses. Cuando este no exista, se dará preferencia a quienes no las hayan realizado el año anterior, siempre en el bien entendido que quienes realicen funciones de mantenimiento deberán garantizar la cobertura del servicio.

Para evitar problemas de retardo en la elaboración de las listas, se establece que las personas que tengan preferencia por realizar sus vacaciones en un periodo determinado harán la solicitud correspondiente antes del 1 de marzo y la dirección de la empresa negociará y establecerá el calendario definitivo antes del 1 de abril, según el artículo 38 apartado 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. .

Solo en el supuesto de que el permiso por maternidad/paternidad coincida con el periodo vacacional legalmente establecido en la empresa, este periodo vacacional se disfrutará con posterioridad.

Si coincide la baja por maternidad o una baja de incapacidad temporal (baja IT) derivada del embarazo, el parto o la lactancia con las vacaciones, la trabajadora tiene derecho a disfrutar de éstas en otro período distinto al fijado en el calendario de la empresa, e incluso hacerlo fuera del año natural al que corresponda.

Artículo 15. *Permisos y fiestas*

El/La trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que se indica a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, incluidos las parejas de hecho. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el/la trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 234 de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia (DOGC 5 de agosto de 2010).

b) En los casos de muerte o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as o familiares políticos del mismo grado, se concederá permiso de 4 a 7 días naturales (cuatro días si se produce en la misma ciudad donde resida el/la trabajador/a, cinco días si es en la provincia de Barcelona, seis días en Cataluña, siete días fuera de Cataluña).

b.1) Personal afecto Anexo 6:

En caso de muerte del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado, así como por enfermedad grave debidamente comprobada de los familiares antes mencionados y por nacimiento de hijo o adopción se concederá permiso de 5 a 8 días, tomándose en consideración la distancia y demás circunstancias que concurren a juicio de la dirección de la empresa.

c) Por nacimiento o adopción se concederán 4 días naturales al padre. En caso de intervención quirúrgica (cesárea), hasta 6 días naturales. Siempre previo aviso y justificación médica.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día laborable en caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as, hermanos/as o familiares políticos de primer grado.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Siempre que sea posible se solicitará el permiso con 48 horas de antelación.

g) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a 1 día al año en concepto de asuntos personales, dentro de su horario habitual de trabajo.

Los días de asuntos propios se disfrutarán con las siguientes particularidades:

1. Previa solicitud de 48 horas de antelación y posterior justificación si coincide en lunes o viernes o es anterior o posterior a vacaciones o día festivo.

2. En el resto de días no se necesitara justificación pero si aviso previo.

3. No podrá disfrutarse dicho día en la misma fecha por dos trabajadores/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario.

Se entienden como asuntos personales los de imprescindible presencia personal como pueden ser gestiones notariales, renovación del DNI o pasaporte, asuntos escolares, bancarios, etc., siempre y cuando estas gestiones no se puedan realizar fuera de la jornada laboral a causa del horario de la administración.

En caso de no producirse la justificación, se entenderá como un permiso no retribuido.

g.1) Los trabajadores afectados por el Anexo 6 dispondrán de 3 días de asuntos propios. Las particularidades para el personal del Anexo 6, son las siguientes: Estos días de asuntos propios se podrán realizar seguidos o por separado, a elección del trabajador, no se podrán acumular en puentes, Navidad o Semana Santa, y como máximo pueden ser disfrutados por 5 trabajadores del mismo departamento a la vez.

g.2) Los trabajadores afectados por el Anexo 7 dispondrán de 2 días de asuntos propios

h) En caso de que el/la trabajador/a requiera asistencia a consulta médica, se concederá el tiempo estrictamente necesario, con aviso previo y justificación posterior del servicio médico donde se haya visitado, indicando la hora de entrada y salida.

i) En caso de que los/las ascendientes, descendientes, o cónyuge requieran asistencia a consulta médica, se concederá el tiempo necesario para asistir a dos consultas médicas al año, con aviso previo y justificación posterior del servicio médico donde se haya visitado, indicando la hora de entrada y salida.

j) Los permisos de los párrafos anteriores solamente se concederán si en el momento de ocurrir la necesidad el/la empleado/a se encuentra prestando servicio activo.

k) El permiso de paternidad se regula de acuerdo con lo que establece la Disposición transitoria decimotercera del Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019)".

l) En caso de enfermedad u hospitalización del cónyuge, padres, madres, hijos/as o hermanos/as, el/la trabajador/a, con solicitud previa y justificación podrá solicitar días de vacaciones fuera del periodo vacacional, una vez finalizado el permiso legal establecido en el artículo 15b de este Convenio, siempre que con esta solicitud no perturbará las necesidades del servicio.

m) El/La trabajador/a tendrá derecho a tres días de permiso en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as o familiares políticos del mismo grado). Este permiso se ampliará a cinco días si el/la trabajador/a se desplaza fuera de Cataluña.

n) El tiempo indispensable para exámenes oficiales, siempre que la formación sea aplicable a la actividad de la empresa, y en consonancia con lo que el justificante aportado indique.

Los permisos contemplados en este artículo 15 no serán acumulables entre sí.

Artículo 16. *Permisos no retribuidos*

El/La trabajador/a, con aviso previo y justificación podrá solicitar un permiso o licencia sin derecho a retribución por alguno de los motivos siguientes:

a) En el caso de adopción internacional, se concederá un máximo de 30 días naturales, pudiendo solicitar vacaciones previamente o posteriormente al proceso de tramitación de la adopción.

Este permiso requerirá autorización expresa de Dirección.

Artículo 17. *Calendario laboral*

Se realizarán las fiestas establecidas en el calendario oficial de fiestas laborales publicado por la Generalidad de Cataluña más los días que se pactarán de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para llegar al cómputo anual.

Para la vigencia del convenio se establece la jornada laboral anual recogida en el artículo 13 de este convenio.

Capítulo IV **Condiciones económicas**

Artículo 18. *Aspectos económicos*

Año 2017: Se incrementarán en un 0.5% respecto a las tablas 2016, los conceptos recogidos en el presente convenio. Anexo 2. Tablas Salariales 2017

Año 2018: Se incrementará en un 1.5% las tablas de 2017. Anexo 3.

Año 2019:

Las Tablas del año 2018, serán incrementadas en porcentaje igual, al porcentaje de incremento que sufra el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para el año 2019.

Para este mismo año, se establece que se igualará a la totalidad de la plantilla, el Plus transporte del domicilio al centro de trabajo al importe que percibe el personal afecto por el Anexo 6, siempre y cuando se consiga el objetivo de cumplir con la ejecución de la facturación adjudicada para el año 2018 sin que la empresa UTE Enllumenat, tenga que recurrir a la subcontratación de trabajos eléctricos para conseguir dicha facturación.

Artículo 19. *Plus Convenio*

Se mantendrá la percepción del complemento salarial proveniente del Convenio colectivo código 08100331012014 publicado por el BOPB, el jueves 31 de julio de 2014, para todos los trabajadores, excepto el personal de los Anexos 6 y 7. Dicho plus se abonará en 14 pagas. Y su importe viene detallado en el Anexo II.

Artículo 20. *Antigüedad*

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se alcanzaran por trienios, será la de 1 de enero o 1 de julio de cada año, según se haya producido el ingreso de la persona afectada durante el primer o el segundo semestre del año, respectivamente, deduciéndose de la fecha de ingreso los periodos de excedencia que hayan podido existir. Esta deducción no se aplicará en caso de excedencia forzosa.

El valor del trienio para cada año será el que conste en el Anexo II siendo igual para todas las categorías profesionales y se percibirá en las 12 mensualidades y en las dos pagas extras de junio y diciembre. Con los correspondientes incrementos para cada año.

Personal afecto Anexo 6:

El precio mensual de la antigüedad para el personal de este anexo se devengará por trienios y se abonará en 14 mensualidades. El valor del trienio para cada año será el que conste en el Anexo II. Se aplicarán los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales y la cantidad anual resultante, se abonará en 14 mensualidades

Personal afecto Anexo 7:

El precio mensual de la antigüedad para el personal de este anexo se devengará por cuatrienios y se abonará en 14 mensualidades. El valor del cuatrienio para cada año será el que conste en el Anexo II.

Artículo 21. *Plus de responsabilidad o Plus A*

Es un plus de carácter funcional y temporal que la empresa pagará voluntariamente al personal que desarrolle durante un tiempo indeterminado unas funciones que impliquen una responsabilidad concreta. Una vez esta responsabilidad, tarea o función haya terminado, se dejara de devengar dicho plus.

Artículo 22. *Plus de productividad o Plus B*

A tenor de la productividad o rendimiento que los/as empleados/as puedan haber conseguido en el desarrollo de su trabajo diario, cada mes el responsable de unidad propondrá abonar

individualmente para la mensualidad finalizada una cantidad que compense ese esfuerzo y dedicación.

Este plus es de carácter totalmente voluntario y variable, no siendo consolidable a ningún efecto.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias*

Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias, cuya cuantía corresponderá a 30 días de salario base por paga, mas la antigüedad que en su caso corresponda, y el complemento Ad- Personam en aquellos trabajadores que corresponda. El abono de las pagas extraordinarias se efectuará los días 20 de junio y 20 de diciembre de cada año. En caso que estos días coincidieran en festivo, se abonarán el último día laborable anterior.

Artículo 24. *Horas extraordinarias*

El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por el/la empleado/a que debe efectuarlas. Se exceptúan aquellas horas que sean necesarias para reparar averías urgentes que, de no efectuarlas, puedan originar peligro de accidente.

Dado el carácter excepcional de los trabajos a realizar dentro de esta modalidad, las horas extraordinarias deberán utilizarse solamente con carácter ocasional y esporádico. El precio base para las horas extras se obtendrá mediante la aplicación de la formula siguiente:

Precio base una hora normal = salario base x 14 / horas anuales.

La hora extra se pagará al precio base multiplicado por 1,75, tanto si es día laborable como festivo.

Cuando sean nocturnas, se multiplicará el precio base por 2.0.

Todo ello se entiende sin perjuicio de lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad*

Según lo establecido en el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se considera periodo nocturno el tiempo transcurrido entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente. Todas las horas normales de turno trabajadas dentro de dicho periodo sufrirán un incremento del 30% del salario real.

Salvo el personal afecto Anexo 6, en cuyo caso el plus nocturno, corresponderá a aquellas horas que se trabajen en horario nocturno, tendrán un incremento, respecto a la hora ordinaria de 4,78 EUR.

Artículo 26. *Plus esfuerzo físico*

Se cobrará por día efectivamente trabajado y tendrán derecho a percibirlo aquellos/as empleados/as que efectúen cualquier tipo de trabajo de obra civil. Dicho plus consistirá en una cantidad idéntica para todo el personal trabajador, con independencia de la categoría de cada trabajador. Su importe será de 4,49 EUR.

Artículo 27. *Plus de toxicidad y penosidad*

Tendrán derecho a percibir el plus de toxicidad y penosidad los/las trabajadores/as que actúen en reparaciones de sanitarios, trabajos de pintura, mantenimiento de fuentes, recintos cerrados, y en general trabajos que requieran mascarilla, gafas especiales, caretas, etc.

También percibirán este plus los/as trabajadores/as que realicen trabajos en altura con escaleras manuales de más de 7 metros que deban utilizar cuerda de vida, cinturón y arnés.

Se cobrará por día efectivamente trabajado y su importe será de 4,49 EUR.

Salvo el personal afecto por el Anexo 6, en cuyo caso el Plus a percibir es el Plus de Peligrosidad

Lo percibirán todo aquel trabajador afecto al anexo 6, que realice tareas en la calle, tendrá derecho al abono de este plus por día efectivamente trabajado. El importe será de 5,59 EUR por día trabajado, con los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales.

Artículo 28. *Plus altura especial*

Tendrán derecho a percibir el plus de altura especial los/as trabajadores/as que realicen trabajos en altura superior a 15 metros en columnas, torretas etc. Esto no incluye los trabajos que se realicen con cestas elevadoras, excepto los que se realicen a partir de 20 metros.

Se cobrará por día efectivamente trabajado y su importe será de 20,16 EUR.

Artículo 29. *Plus de conducir*

Dicho plus será abonado al personal que ponga a disposición de la empresa el permiso de conducir, tipo B ó tipo C. El importe del mismo será 73,97 y será abonado por 12 pagas.

Artículo 30. *Plus tarde*

El precio mensual de este plus será de 270,44 EUR brutos mensuales y se abonará en 12 mensualidades, con los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales.

Los trabajadores que voluntariamente realicen el turno de tarde en sustitución de una Incapacidad temporal, cobrarán 42,04 EUR por la sustitución y 14,75 EUR por día de trabajo.

La permanencia en el turno para cubrir la ausencia no podrá superar los 30 días naturales.

Artículo 31. *Guardias*

Se acuerda la siguiente regulación de guardias:

Se establece que el personal cualificado para hacer guardias será, Personal con una antigüedad mínima en la empresa de seis meses, con categoría de Oficial de 3ª o superior.

A continuación se detallan los tipos de Guardias y cuantía de las mismas:

1.- Guardia disponibilidad con teléfono de empresa:

Disponibilidad de teléfono de empresa en día laborable. Disponibilidad de teléfono de empresa en día festivo o fin de semana.

El plus disponibilidad de teléfono de empresa, se devengará durante todas las horas que se esté disponible, incluso cuando sea necesario actuar con la guardia de presencia. El importe de dicha guardia será de 1.46 EUR/hora

2.- Guardia Presencia Fin de Semana o dos festivos consecutivos:

Esta guardia consistirá en la realización, por dos personas de 12 horas el sábado y dos personas 12 horas el domingo, de trabajo efectivo, con dos turnos cada día de 7.00 h a 19.00 horas y de 19.00 h a 7.00 horas, con los aumentos correspondientes para cada año.

La guardia de 7.00 h a 19.00 horas. El importe de dicha guardia será de 486,85 EUR. La guardia de 19:00 h a 7:00 horas. El importe de dicha guardia será de 572,62 EUR.

3.- Guardia Presencia en día festivo:

Esta guardia consistirá en la realización, por dos personas de 12 horas, de trabajo efectivo, con dos turnos uno de 7.00 h a 19.00 horas y otro de 19.00 h a 7.00 horas, con los aumentos correspondientes para cada año.

La guardia de 7.00 h a 19.00 horas. El importe de dicha guardia será 245,43€ La guardia de 19.00 h a 7.00 horas. El importe de dicha guardia será 286,3EUR

El personal podrá disfrutar de 4 horas de descanso por la realización de una guardia de presencia de 12 horas, y 1 día de descanso en una guardia de 2 días de 12 horas.

El día de descanso se deberá disfrutar durante la semana siguiente a la guardia, preferentemente el viernes siguiente a la guardia realizada.

4.- Guardias en Festivos Especiales:

Se trata de una guardia de presencia que se efectuara en los días que a continuación se detallan. El precio por hora será de 24.31EUR.

Día 1 de enero Día 6 de enero Día 1 de mayo
Día 25 de diciembre Día 31 de diciembre
Viernes y lunes de Semana Santa.

5.- Guardia nocturna Navidad y Fin de año:

Se trata de una guardia de presencia nocturna que se efectuara las noches del 24/12 al 25/12 y del 31/12 al 1/1 desde las 23 horas hasta las 2 horas. Dadas las características especiales de estos días, en caso de presencia en el horario especificado se percibirán como mínimo estas tres horas. El resto de horas de guardia que se puedan realizar estos días, se cobrarán al precio de guardia especial del apartado anterior. El precio/hora será de 43,62 EUR.

Artículo 31 Bis. *Guardias Personal Anexo 6*

Para el personal del anexo 6 no será de aplicación lo establecido en artículo 31 apartado 4 guardias festivos especiales.

La empresa abonará al trabajador 52.38 EUR, si trabaja los días 25 de diciembre, 1 de enero, 24 de junio.

Artículo 32. *Gastos*

Cuando se realicen gestiones para la empresa que comporten gastos para el/la trabajador/a se liquidarán según comprobantes aportados.

En caso de utilizar el vehículo propio para las gestiones de la empresa en el horario laboral, el importe a abonar será de 0,27 EUR/Km.

Artículo 33. *Dietas*

Dicho concepto afecta únicamente al personal afecto por el Anexo 6, en todas las categorías profesionales. La dieta completa será de 51,04 EUR y la media dieta de 17 EUR, con los aumentos correspondientes para cada año.

Artículo 34. *Premios de vinculación*

La empresa, en reconocimiento de la vinculación de su personal a la misma, instituye dos premios especiales de vinculación, uno a los 25 años y otro a los 40 años de prestación de servicios continuados en el servicio de alumbrado público de Barcelona. Los premios serán una mensualidad y dos mensualidades respectivamente.

El personal que tenga cumplidos los 35 años de servicio en el alumbrado público de Barcelona gozará de un día más de vacaciones al año.

El personal con 40 años de servicio en el servicio dispondrá de dos días más de vacaciones al año.

Premios de Vinculación Personal afecto por Anexo 6:

Se mantienen los dos premios especiales de vinculación, uno a los 25 años y otro a los 40 años de prestación de servicios continuados. La cuantía de los mismos será 899,38 EUR y 1439,06 EUR, respectivamente, y tendrán el concepto de concesión graciable y, por tanto, no computable a ningún efecto.

Artículo 35. *Plus transporte del domicilio al centro de trabajo*

La empresa se hará cargo de los transportes públicos desde el domicilio de los/las trabajadores/as hasta el lugar de trabajo, que serán abonados como transporte personal en la nomina de fin de mes. Se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1º) Deberá solicitarlo el/la trabajador/a mediante escrito en el que figuraran: nombre, domicilio, lugar de trabajo, líneas de transportes regulares que utiliza y su precio de ida y vuelta.

2º) No se tendrán en cuenta recorridos inferiores a 500 metros, tanto si son al principio, centro o final de recorrido.

3º) Preferentemente se abonará el metro y donde este no exista, o se halle a más de 500 metros, se abonarán los autobuses más normales y directos para cubrir el recorrido.

4º) Con el fin de facilitar el cálculo y pago de dicho plus, el valor diario se multiplicará por los días laborables según convenio y se dividirá por 365. El coeficiente resultante se abonará diariamente, incluso en festivos y vacaciones, pero se descontará en permisos, enfermedad o accidente de trabajo. Se cerrará el plus el día 15 de cada mes.

5º) Cualquier cambio de lugar de trabajo, de domicilio, o de estructuración de los servicios públicos de transporte, dará lugar a una revisión de la cantidad percibida efectuándose la corrección en más o en menos, a partir del día 15 del mes siguiente al que se produzca la variación.

6º) El/La trabajador/a tendrá la obligación de comunicar los cambios mediante la confección de un nuevo impreso. No se abonará ningún atraso por este concepto y, en cambio, se descontarán las cantidades indebidamente cobradas si existiese olvido por parte del/de la interesado/a.

7º) El importe máximo a percibir por día trabajado en concepto de transporte personal será de 2.01 EUR/día.

Personal afecto por Anexo 6:

El precio mensual de este plus se abonará en 12 mensualidades siéndole de aplicación los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales. El importe será de 68,52 EUR.

Personal afecto por Anexo 7:

El precio mensual de este plus se abonará en 12 mensualidades siéndole de aplicación los aumentos correspondientes de cada año para todas las categorías profesionales. El importe será de 43,03 EUR.

Artículo 36. *Plus Jefe de Equipo*

Este plus únicamente afecta al personal afecto al Anexo 6 y Anexo 7

Se abonará a aquellas personas que ejerzan funciones de Jefe de Equipo y durante el tiempo que las realicen. Su importe será el recogido en el Anexo mensual será de 114,04 EUR (para el personal del anexo 6, y de 127,84 EUR, el personal del anexo 7, se le aplicarán con los aumentos correspondientes de cada año. Se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 37. *Complemento por rendimiento del trabajo*

Se añadirán la siguientes cuantías por persona al complemento ad personam, en sustitución del complemento por rendimiento del trabajo existente en la anterior empresa.

TRABAJADOR/ IMPORTE:

Alfredo Anguera Sánchez : 1.488,12 EUR año, distribuido en 14 pagas
Javier Espín Ruiz: 1.512,96 EUR año distribuido en 14 pagas
José Francisco Espín Ruiz: 2.127,84 EUR año distribuido en 14 pagas
Albert Sales Jorba: 1.576,08 EUR año distribuido en 14 pagas
José Antonio Sevillano Dorado: 1.915,56 EUR año distribuido en 14 pagas
José Luis Mangas Nieto: 1.192,80 EUR año distribuido en 14 pagas
Miguel Ojeda Vilchez: 990,84 EUR año distribuido en 14 pagas

Artículo 38. *Revisión salarial*

Este artículo será de aplicación para el personal afecto al Anexo 6.

En caso de que se aplicara un sistema de revisión salarial que se basara en la previsión del IPC, se respetaran las condiciones de origen del personal de este anexo relacionadas con este punto.

Capítulo V

Jubilación, seguro de vida, vestuario laboral, nupcialidad y natalidad, parejas de hecho, complemento incapacidad laboral, revisiones medicas, ayuda asistencial, elementos protesicos, y carné de conducir

Artículo 39. *Jubilación*

La empresa, previa petición de los/las interesados/as mayores de 62 años, realizará en cada caso concreto un estudio para su posible prejubilación.

Artículo 40. *Premio jubilación*

Dicho premio será de aplicación únicamente al personal afecto por el Anexo 6

Los trabajadores en el momento de su jubilación percibirán un premio equivalente:

- A los 63 años, dos mensualidades más antigüedad
- A los 64 años, tres mensualidades más antigüedad
- A los 65 años, cuatro mensualidades más antigüedad.

Artículo 41. *Seguro de vida*

Con independencia de las indemnizaciones que como consecuencia de las disposiciones vigentes puedan corresponder a los familiares del/de la trabajador/a fallecido/a, la empresa ha contratado un seguro de grupo con una compañía de seguro de reconocida solvencia, que cubre indemnizaciones de las cuantías que se detallan a continuación:

- En caso de fallecimiento natural: 4.500 EUR
- En caso de fallecimiento por accidente: 42.000 EUR
- En caso de Invalidez Total por accidente: 42.000 EUR

Seguro de vida personal afecto anexo 6:

En caso de que se produjera la contingencia de muerte natural o accidente laboral, se abonaran las cantidades que se detallan a continuación:

Muerte Natural: 28.742,73 EUR

Muerte por accidente de trabajo: 38.323,65 EUR

En caso de fallecimiento por accidente de circulación, invalidez permanente absoluta por accidente, invalidez permanente total por accidente, gran invalidez por accidente: 57.485,49 EUR

Seguro de vida personal afecto anexo 7:

Si como consecuencia de accidente laboral se produjera alguna de las situaciones que a continuación se especifican, se abonaran las cantidades que se detallan:

Gran Invalidez: 27.582,00 EUR.

Incapacidad Permanente Absoluta: 27.582,00 EUR.

Incapacidad Permanente Total: 26.277,00 EUR.

Muerte por accidente de trabajo: 26.277,00 EUR.

Artículo 42. *Vestuario laboral*

La empresa facilitará a sus trabajadores/as ropa de trabajo adecuada, de verano y de invierno, siendo competencia de la dirección de la empresa la elección de las características de la misma.

Las fechas de entrega serán el mes de abril para la ropa de verano y el mes de octubre para la de invierno.

Toda la ropa de trabajo y EPIS entregados a los/as trabajadores/as serán de uso obligatorio, quedando prohibido el mal uso y la manipulación del vestuario laboral y los EPIS.

Al personal del servicio de Barcelona se le entregará el vestuario según estipulaciones del Ayuntamiento de Barcelona.

Verano: 2 camisas o polos, 1 pantalón, cazadora reflectante, calzado.

Invierno: 2 camisas o polos, 1 pantalón, parka para quien lo necesite, 1 polar de cremallera, 1 chaleco polar reflectante, botas de invierno o zapatos

A los/las trabajadores/as de nueva incorporación, se les darán 2 camisas o polos y 2 pantalones en el momento de la incorporación.

Artículo 43. Premios de nupcialidad y natalidad o adopción

Se concederá un premio de nupcialidad a quienes contraigan matrimonio en lo sucesivo. Dicho premio será para un solo matrimonio del productor y por un importe de 502,5 EUR, salvo para el personal afecto por el Anexo 6, en cuyo caso el importe será de 899,38 EUR. Podrán percibirlo ambos cónyuges, en caso de que los/las dos sean empleados/as de la empresa.

Se concederá un premio de natalidad o adopción por un importe de 221,20 EUR por cada hijo/a. En caso de que ambos progenitores sean empleados/as de la Empresa, recibirán cada uno el 50% del importe. Salvo para el personal afecto por el Anexo 6, en cuyo caso el importe será de 356,12 EUR.

Artículo 44. Parejas de hecho

A partir de 1 de enero de 1999 se le reconocen los mismos derechos que al resto de parejas. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el/la trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en el artículo 234 de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia (DOGC, 5 de agosto de 2010).

Artículo 45. Complemento incapacidad laboral

Cuando un/a trabajador/a no pueda asistir al trabajo porque este enfermo/a, deberá comunicarlo al servicio al cual esté adscrito lo antes posible. El incumplimiento de esta obligación, de la cual solo se quedara eximido/a por causas de fuerza mayor debidamente justificadas, facultará a la Dirección de la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

El parte de baja por Contingencia profesional o Contingencia común deberá solicitarse al médico desde el primer día de la baja, con independencia de la duración de la misma.

La ausencia de presentación de los comunicados de baja podrá ser objeto de sanción, según el sistema sancionador que aplica el Convenio por no presentarlos dentro de las 24 horas siguientes contados a partir de la fecha de su expedición. En caso de enfermedad, maternidad y accidente laboral del/de la trabajador/a, la empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar su sueldo bruto mensual Incrementado con la antigüedad.

La empresa podrá comprobar mediante la mutua de la empresa, o por los facultativos que designe, la justificación de la enfermedad y suspenderá el pago del complemento cuando la dolencia no se estime plenamente justificada, aunque este amparada por una baja del seguro de enfermedad.

La duración de la percepción de dicho complemento será de 12 meses consecutivos, prorrogables, en su caso, por otros 6 meses más, o sea que finalizara en el momento que se agoten los plazos de IT (Incapacidad Temporal) del seguro de enfermedad.

En el caso de bajas interrumpidas por periodos intermedios de prestación de servicios, el complemento de enfermedad a cargo de la empresa se extinguirá cuando el número de días de Incapacidad temporal sea superior a 550 días en los cuatro años inmediatamente anteriores, aun cuando no se haya percibido el citado complemento. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de ampliar dichos límites en aquellos casos especiales que la naturaleza de la enfermedad lo aconseje.

Complemento incapacidad laboral. Personal afecto al Anexo 6:

En caso de enfermedad o accidente laboral del trabajador, la empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta

alcanzar su sueldo mensual incrementado con la antigüedad y los pluses de actividad: plus conducción, plus nocturno, plus tarde, plus peligrosidad.

En el caso del plus nocturno y plus tarde en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común, los trabajadores percibirán el 100% del plus nocturno y plus tarde a partir de los 16 días.

Artículo 46. *Revisiones médicas*

La empresa, a través del servicio de prevención, efectuará una revisión médica anual a todo el personal de la empresa, siendo obligatoria para el personal operario.

Estos reconocimientos médicos periódicos se realizarán en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, estando sometidos a las prescripciones de la Ley de prevención de riesgos laborales. La empresa informará periódicamente sobre las revisiones realizadas en el servicio de prevención.

Se intentará que se realicen dichas revisiones a primera hora de la mañana y no se empezará a trabajar hasta pasada la revisión.

Para los trabajadores afectos por el Anexo 7 mayores de 45 años se realizará, de forma voluntaria, análisis del PSA.

Artículo 47. *Ayuda asistencial*

A los/las trabajadores/as con hijos/as a su cargo con deficiencias físicas, psíquicas, sensoriales o mentales, la empresa abonará una ayuda mensual de 276,38 EUR brutos mensuales. Este importe se abonará en 12 mensualidades.

Esta ayuda se solicitará a la dirección con acreditación médica.

Cualquier otro tipo de ayuda personal o familiar para casos imprevistos o de extrema gravedad, se solicitarán por escrito al departamento de personal.

Artículo 48. *Ayuda escolar*

Dicho premio será de aplicación únicamente al personal afecto por el Anexo 6.

Se mantiene la ayuda escolar y preescolar de 144,13 EUR por hijo, en edades de 0 a 18 años, ambos incluidos, para los años de vigencia de este convenio.

Artículo 49. *Ayuda elementos protésicos*

Se solicitará por escrito a la dirección con copia a la representación de los trabajadores (delegados de prevención) elementos protésicos, cuya necesidad venga derivada de su trabajo en la empresa. Se deberá acompañar informe médico.

Esta ayuda será como máximo de 201 EUR por año natural.

Artículo 50. *Complemento por rotura de gafas*

Dicho complemento será abonado únicamente al personal afecto por los Anexos 6 y 7 Si como consecuencia de un accidente laboral, se produce la rotura de las gafas graduadas, bien en los cristales o en la montura,

La empresa abonará por una sola vez al año hasta un máximo de 164,06 EUR, para el personal afecto por el Anexo 6.

La empresa abonará por una sola vez al año hasta un máximo de 201,84 EUR, para el personal afecto por el Anexo 7.

Artículo 51. *Ayuda retirada carnet de conducir*

Se abonará un complemento mensual mínimo de 150,75 EUR y durante un periodo máximo de 12 meses a los/las trabajadores/as que les sea retirado su carnet de conducir motivado por un accidente de circulación durante la jornada laboral y conduciendo para la empresa, ya sea con vehículo particular o de empresa.

Esta ayuda no se dará en caso de que el accidente sea causado por cualquier tipo de imprudencia grave del conductor, como por ejemplo conducir bajo los efectos del alcohol o cualquier tipo de sustancia contemplada como ilegal en la legislación vigente. Es obligación expresa del trabajador comunicar a la empresa la retirada del carnet de conducir.

Para determinar la aceptación o no de la ayuda y de la cuantía correspondiente, será necesario solicitarlo por escrito a la dirección y a los delegados de prevención, o representación de los trabajadores que analizara los hechos y determinara su resolución.

Artículo 52. *Permiso conducir clase C*

Previa solicitud y autorización de la dirección, según las necesidades del servicio, la empresa abonará los gastos de obtención del permiso de conducir clase C.

Se cubrirá el 100% del coste y se realizará la formación fuera del horario laboral.

La empresa abonará el 50% del presupuesto en el momento de la aceptación del mismo, abonándose el 50% que resta al obtener el permiso de conducir, previa presentación del documento.

Artículo 53. *Renovación carnet de conducir*

Como norma general la empresa pagará el 50% de los gastos ocasionados por la renovación del carnet de conducir clases B y C al personal operario que ponga su carnet de conducir a disposición de la empresa y que conduzca vehículos industriales de la empresa. Con las excepciones indicadas para el personal afecto por los Anexos 6 y 7.

Personal afecto por el Anexo 6:

La empresa abonará los gastos derivados de la renovación del carnet de conducir B y C de los trabajadores que haya puesto el mismo a la disposición de la empresa.

En el caso de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, ésta le buscará un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio y se garantizará durante dicho periodo las percepciones correspondientes a su categoría.

En el supuesto de que un conductor quedase incapacitado transitoria o definitivamente para la tarea de conducir un vehículo, debido a enfermedad o accidente, se le garantizará un puesto de trabajo lo más cercano posible a la escala de categorías del presente Convenio, y se le garantizarán las percepciones correspondientes a su categoría.

Personal afecto por el Anexo 7:

La empresa se hará cargo de la renovación del carnet de conducir de los conductores de furgoneta.

Se establecerá una cantidad según tarifa de gestoría, y cada trabajador, realizará dicha renovación fuera de la jornada laboral, siéndole abonado previo justificante.

Es obligación expresa de todos los trabajadores comunicar a la empresa la caducidad del carnet de conducir en el momento en que ésta se produzca.

Capítulo VI
Contratación, formación, promoción y ascensos

Artículo 54. Contratación laboral

Las partes signatarias de este Convenio han coincidido en la conveniencia de potenciar la contratación laboral a través de algunas modalidades de contratación y de conformidad con las normas y requisitos previstos en las disposiciones legales aplicables a cada caso.

Contrato eventual:

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en el num.1 apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 55. Subrogación mantenimiento

A la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento de alumbrado público, semáforos, u otros mantenimientos que la empresa Ute Enllumenat, SA, realice en poblaciones de más de 50.000 habitantes, se acuerda que:

Los/Las trabajadores/as que presten servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento y con las limitaciones y requisitos que a continuación se expondrán, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuvieran con la anterior. Para respetar aquellos acuerdos o condiciones más beneficiosas de las que establece el presente Convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima superior a un año.

El acuerdo de subrogación alcanzará exclusivamente al personal que se encuentre en algunas de las dos situaciones siguientes:

1. Trabajadores/as con contrato de obra o servicio determinado en cuyos contratos conste que el motivo de su contratación es la realización del mantenimiento que se subroga, siempre y cuando tengan en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a un año y hubiesen estado durante dicho periodo afectos de forma estable al objeto de la subcontrata.
2. Trabajadores/as fijos/as de plantilla que lleven en la empresa saliente una antigüedad mínima superior a dos años afectos de forma estable al mantenimiento objeto de la subcontrata.

La empresa cesante en el servicio preavisara documentalmente al personal afectado y a la representación legal de los trabajadores de la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal. Simultáneamente trasladara a la nueva empresa adjudicataria una relación de los/as trabajadores/as a los que alcance el derecho del presente artículo de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito; además, adjuntara sus contratos individuales, las nominas de los últimos trece meses y los TC2 donde estén registrados/as en los últimos trece meses y cuanta documentación le sea requerida con el fin de verificar la aplicabilidad normativa del presente artículo.

Artículo 56. Ascensos

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa serán ofertadas a todo el personal de la categoría inferior al puesto a cubrir. El personal interesado en la vacante, sin perjuicio de superar las pruebas correspondientes, disfrutará durante el periodo que medie entre la convocatoria del concurso y su celebración de la ayuda necesaria por parte de la empresa para poder alcanzar el nivel de preparación que en cada caso corresponda. Dicha ayuda podrá consistir en sufragios económicos extraordinarios y adecuación de horarios.

Los/Las empleados/as que a los fines anteriores sean becados por la empresa, estarán obligados a completar la totalidad del curso para tener derecho a la prestación económica que en este artículo se regula.

Artículo 57. *Formación*

Se realizarán cursos internos de reciclaje para el personal, siendo estos cursos a cargo de la empresa.

Se prestará ayuda a la formación externa, para aquellos empleados que soliciten cursos sobre temas relacionados con su actividad en la empresa.

Capítulo VII **Aspectos sindicales**

Artículo 58. *Gastos de los miembros de la representación de los trabajadores*

La empresa abonará los gastos de desplazamientos y comidas que hayan soportado los representantes de los trabajadores de empresa durante el ejercicio de sus tareas de representación, previa presentación de una hoja resumen a la que deberán adjuntarse los comprobantes correspondientes.

Artículo 59. *Tribunal laboral de Cataluña*

En relación a la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña suscrito por el Fomento de Trabajo y los sindicatos CCOO y UGT de Cataluña.

Artículo 60. *Acumulación de horas sindicales*

Los/Las delegados/as de personal y delegados/as del comité de empresa, tendrán derecho a la acumulación de las horas sindicales retribuidas, en uno o varios de estos/as.

Capítulo VIII **Disposiciones finales**

Artículo 61. *Cláusula de no discriminación*

Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

Este compromiso comporta eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como adoptar medidas de acción positiva, u otras necesarias, para corregir posibles situaciones de discriminación.

Artículo 62. *Plan de igualdad en la empresa*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 63. *Comisión Mixta Interpretativa de Convenio*

Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio, serán resueltas por una comisión mixta que se constituirá por tres representantes de la dirección y tres miembros de la representación del personal, todos ellos que hayan formado parte de la negociación del Convenio.

Para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo, las partes tienen la opción de acudir a la Comisión mixta

interpretativa de Convenio, para que esta en un plazo máximo de siete días, a contar desde el día que le fue planteada la discrepancia, se pronuncie e intente llegar a un acuerdo entre las partes. En los supuestos, en que la Comisión mixta interpretativa de Convenio no intervenga o no haya alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para resolver de manera efectiva las discrepancias que surjan por la no aplicación de las condiciones de trabajo, según establece el artículo 82 apartado 3 y el artículo 85 apartado 3 letra e del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Si una vez realizado los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, sigue sin resolverse el desacuerdo entre las partes se aplicará lo que estipula el artículo 59 del presente Convenio.

Artículo 64. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales*

En materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se estará en lo que dispone la Ley 31/1995, de fecha 8 de noviembre y las normas reglamentarias que se fijen y concreten los aspectos técnicos de las medidas preventivas.

Artículo 65. *Atrasos Convenio.*

La aplicación salarial del presente Convenio se efectuará a partir de 1 de enero, con independencia de registros y publicaciones del presente Convenio colectivo que se realizara cuando finalice la negociación colectiva. El devengo de los atrasos se abonará junto a la nomina de enero de 2018.

Artículo 66. *Estatuto de los trabajadores*

Para cualquier aspecto que no se haya reflejado en este Convenio, se estará a lo que dictamine en cada caso el Estatuto de los trabajadores.

ANEXO I.

Acuerdo sobre el código de conducta laboral para la empresa UTE Enllumenat, SA

Artículo 1. *Naturaleza del acuerdo*

El acuerdo sobre el Código de conducta laboral para la empresa UTE Enllumenat, SA ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal.

Artículo 2. *Principios ordenadores*

El presente acuerdo sobre Código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/las trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el artículo siguiente.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Artículo 3. *Definición y clasificación de faltas*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan la vulneración o desconocimiento de los deberes de cualquier aspecto impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará en atención a su importancia, trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

1. Se consideraran faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo si, como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los/las compañeros/as, con los/las clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas.

m) Usar el teléfono móvil para uso particular no justificado e imprescindible durante la jornada laboral.

n) Fumar durante la jornada laboral en oficinas, dependencias municipales, locales cerrados, vehículos, etc.

o) No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni sus compañeros o terceras personas.

2. Se consideraran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual o moral de los/as trabajadores/as que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as en el trabajo.

m) No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el/la trabajador/a, los/las compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

n) La negativa a someterse a los reconocimientos médicos preceptivos de conformidad con lo que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 2 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

o) La falta de presentación de la baja médica en el término máximo de 24 horas siguientes a la fecha de expedición, a no ser que se acredite la imposibilidad material de no haberla realizado, como de los eventuales informes semanales de confirmación de la situación.

p) La no comunicación de retirada de carne de conducir o caducidad del mismo.

3. Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.

- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/las compañeros/as de trabajo, se pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 4. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días
- Despido

Artículo 5. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezara a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2017

Personal Técnico

Grupos	Salario Base X 14 (EUR)	Plus Convenio X 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antigüedad X 14 (EUR)	Hora Extraor. (EUR)	Hora Extra Noct. (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Ingeniero/ director	3.782,24	9,14	53.079,22	22,23	53,26	60,87	9,13
D. Técnico / división	3.547,83	8,56	49.789,51	22,23	49,96	57,10	8,56
Jefe de zona / sección	3.311,25	7,99	46.469,41	22,23	46,63	53,29	7,99
Jefe de delegación A	3.074,76	7,43	43.150,58	22,23	43,30	49,48	7,42
Jefe de delegación B	2.838,25	6,85	39.831,47	22,23	39,97	45,68	6,85
Jefe de delegación C	2.601,73	6,28	36.512,21	22,23	36,64	41,87	6,28
Adjunto a delegado	2.367,48	5,72	33.224,76	22,23	33,34	38,10	5,72
Encargado nivel A	2.128,69	5,14	29.873,56	22,23	29,98	34,26	5,14
Encargado nivel B	1.986,77	4,79	27.881,96	22,23	27,98	31,97	4,80
Encargado de servicio	1.797,56	4,34	25.226,67	22,23	25,31	28,93	4,34
Técnico de seguridad y salud	1.655,65	4,00	23.235,06	22,23	23,31	26,65	4,00

Personal Administrativo

Grupos	Salario Base x 14 (EUR)	Plus Convenio x 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antigüedad x 14 (EUR)	Hora Extraor. (EUR)	Hora Extra Noct. (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Dir. Administración y Finanzas	3.547,83	8,56	49.789,51	22,23	49,96	57,10	8,56
Jefe Administración A	2.838,25	6,85	39.831,47	22,23	39,97	45,68	6,85
Jefe Administración B	2.365,21	5,71	33.192,82	22,23	33,31	38,07	5,71
Jefe Departamento	1.892,17	4,57	26.554,45	22,23	26,65	30,45	4,57
Oficial 1ª Especial	1.565,04	3,78	21.963,41	22,23	22,04	25,19	3,78
Oficial 1ª Administración	1.462,49	3,53	20.524,19	22,23	20,59	23,54	3,53
Oficial 2ª Administración	1.440,49	3,48	20.215,49	22,23	20,29	23,18	3,48
Oficial 3ª Administración	1.417,50	3,42	19.892,87	22,23	19,96	22,81	3,42
Auxiliar Administrativo	1.413,76	3,42	19.840,53	22,23	19,91	22,75	3,41
Auxiliar 1er año	1.049,20	2,53	14.724,26	22,23	14,77	16,89	2,53

Personal Operario

Grupos	Salario Base X 14 (EUR)	Plus Conv. x 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antig. x 14 (EUR)	Hora Extraor. (EUR)	Hora Extra Noct. (EUR)	Plus Nocturn. (EUR)
Jefe de grupo	1.608,33	3,88	22.570,95	22,23	22,65	25,88	3,88
Oficial 1ª Especial	1.565,04	3,78	21.963,41	22,23	22,04	25,19	3,78
Oficial 1ª	1.462,49	3,53	20.524,19	22,23	20,59	23,54	3,53
Oficial 2ª	1.440,49	3,48	20.215,49	22,23	20,29	23,18	3,48
Oficial 3ª	1.417,50	3,42	19.892,87	22,23	19,96	22,81	3,42
Peón 1er año	1.074,81	2,59	15.083,60	22,23	15,14	17,30	2,59

ANEXO 2.1. TABLAS SALARIALES 2017 PERSONAL AFECTO POR ANEXO 6

Personal Técnico/Admin./Operario

Grupos	Salario Base X 14 (EUR)	Plus Transporte x 12 (EUR)	Total anual (EUR)	Antigüedad x 14 (EUR)	Hora Extraor.	Hora Extra Nocturna (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Encargado nivel A	2.128,69	68,52	30.623,92	26,49	31,30	35,78	4,78
Jefe Departamento	1.892,17	68,52	27.312,68	26,49	27,92	31,91	4,78
Oficial 1ª Administración	1.462,49	68,52	21.297,06	26,49	21,77	24,88	4,78
Oficial 2ª Administración	1.440,49	68,52	20.989,06	26,49	21,45	24,52	4,78
Auxiliar Administrativo	1.413,76	68,52	20.614,94	26,49	21,07	24,08	4,78
Jefe de grupo	1.608,33	68,52	23.338,89	26,49	23,86	27,27	4,78
Oficial 1ª	1.462,49	68,52	21.297,06	26,49	21,77	24,88	4,78
Oficial 2ª	1.440,49	68,52	20.989,06	26,49	21,45	24,52	4,78
Oficial 3ª	1.417,50	68,52	20.667,28	26,49	21,13	24,14	4,78

ANEXO 2.2 TABLAS SALARIALES 2017 PERSONAL AFECTO POR ANEXO 7

Personal Técnico/Admin./Operario

Grupos	Salario base X 14 (EUR)	Plus Transporte x 12 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antig. X 14 (EUR)	Hora Extra. (EUR)	Hora Extra Nocturna (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Encargado nivel B	1.986,77	43,03	28.331,25	56,55	28,83	32,94	4,94
Jefe de grupo	1.608,33	43,03	23.033,05	56,55	23,43	26,78	4,02
Oficial 1ª	1.462,49	43,03	20.991,21	56,55	21,36	24,41	3,66
Oficial 2ª	1.440,49	43,03	20.683,22	56,55	21,04	24,05	3,61
Oficial 3ª	1.417,50	43,03	20.361,44	56,55	20,72	23,68	3,55

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO III. TABLAS SALARIALES 2018

Incremento del 1,5%, respecto a las tablas del 2017.

Personal Técnico

Grupos	Salario Base Anual x 14 (EUR)	Plus Convenio x 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antig. x 14 (EUR)	Hora Extra. (EUR)	Hora Extra Noct. (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Ingeniero/ director	3.838,97	9,28	53.875,50	22,56	54,06	61,78	9,27
D. Técnico / división	3.601,05	8,69	50.536,36	22,56	50,71	57,95	8,69
Jefe de zona / sección	3.360,92	8,11	47.166,42	22,56	47,33	54,09	8,11
Jefe de delegación A	3.120,88	7,54	43.797,88	22,56	43,95	50,23	7,53
Jefe de delegación B	2.880,82	6,95	40.428,78	22,56	40,57	46,36	6,95
Jefe de delegación C	2.640,76	6,37	37.059,82	22,56	37,19	42,50	6,37
Adjunto a delegado	2.402,99	5,81	33.723,20	22,56	33,84	38,67	5,80
Encargado nivel A	2.160,62	5,22	30.321,76	22,56	30,43	34,77	5,22
Encargado nivel B	2.016,57	4,86	28.300,02	22,56	28,40	32,45	4,87
Encargado de servicio	1.824,52	4,41	25.605,02	22,56	25,69	29,36	4,40
Técnico de seguridad y salud	1.680,48	4,06	23.583,56	22,56	23,66	27,05	4,06

Personal Administrativo

Grupos	Salario Base x 14 (EUR)	Plus Convenio x 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antig. x 14 (EUR)	Hora Extra. (EUR)	Hora Extra. Noct. (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Dir. Administración y Finanzas	3.601,05	8,69	50.536,36	22,56	50,71	57,95	8,69
Jefe Administración A	2.880,82	6,95	40.428,78	22,56	40,57	46,36	6,95
Jefe Administración B	2.400,69	5,80	33.690,86	22,56	33,81	38,64	5,80
Jefe Departamento	1.920,55	4,64	26.952,66	22,56	27,05	30,91	4,64
Oficial 1ª Especial	1.588,52	3,84	22.293,04	22,56	22,37	25,57	3,83
Oficial 1ª Administración	1.484,43	3,58	20.832,14	22,56	20,90	23,89	3,58
Oficial 2ª Administración	1.462,10	3,53	20.518,82	22,56	20,59	23,53	3,53
Oficial 3ª Administración	1.438,76	3,47	20.191,22	22,56	20,26	23,16	3,47
Auxiliar Administrativo	1.434,97	3,47	20.138,16	22,56	20,21	23,09	3,46
Auxiliar 1er año	1.064,94	2,57	14.945,14	22,56	15,00	17,14	2,57

Personal Operario

Grupos	Salario Base x 14 (EUR)	Plus Convenio x 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antigü. x 14 (EUR)	Hora Extra. (EUR)	Hora Extra. Noct. (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Jefe de grupo	1.632,45	3,94	22.909,46	22,56	22,99	26,27	3,94
Oficial 1ª Especial	1.588,52	3,84	22.293,04	22,56	22,37	25,57	3,83
Oficial 1ª	1.484,43	3,58	20.832,14	22,56	20,90	23,89	3,58
Oficial 2ª	1.462,10	3,53	20.518,82	22,56	20,59	23,53	3,53
Oficial 3ª	1.438,76	3,47	20.191,22	22,56	20,26	23,16	3,47
Peón 1er año	1.090,93	2,63	15.309,84	22,56	15,36	17,56	2,63

ANEXO 3.1 TABLAS SALARIALES 2018 PERSONAL AFECTO POR ANEXO 6

Incremento del 1.5%, respecto a las tablas del 2017.

Personal Técnico/Admin./Operario

Grupos	Salario Base x 14 (EUR)	Plus Convenio x 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antigü. x 14 (EUR)	Hora Extra (EUR)	Hora Extra. Noct. (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Encargado nivel A	2.160,62	69,55	31.083,28	26,89	45,41	51,90	4,85
Jefe Departamento	1.920,55	69,55	27.722,30	26,89	38,29	43,76	4,85
Oficial 1ª Administración	1.484,43	69,55	21.616,62	26,89	31,17	35,62	4,85
Oficial 2ª Administración	1.462,10	69,55	21.304,00	26,89	28,16	32,18	4,85
Auxiliar Administrativo	1.434,97	69,55	20.924,18	26,89	24,68	28,21	4,85
Jefe de grupo	1.632,45	69,55	23.688,90	26,89	33,13	37,87	4,85
Oficial 1ª	1.484,43	69,55	21.616,62	26,89	31,17	35,62	4,85
Oficial 2ª	1.462,10	69,55	21.304,00	26,89	28,16	32,18	4,85
Oficial 3ª	1.438,76	69,55	20.977,24	26,89	24,68	28,20	4,85

ANEXO 3.2 TABLAS SALARIALES 2018 PERSONAL AFECTO POR ANEXO 7

Incremento del 1.5%, respecto a las tablas del 2017.

Personal Técnico/Admin./Operario

Grupos	Salario Base x 14 (EUR)	Plus Convenio x 14 (EUR)	Total Anual (EUR)	Antig. x 14 (EUR)	Hora Extra (EUR)	Hora Extra. Noct. (EUR)	Plus Nocturnidad (EUR)
Encargado nivel B	2.016,57	43,67	28.756,02	57,40	29,26	33,44	5,02
Jefe de grupo	1.632,45	43,67	23.378,34	57,40	23,79	27,18	4,08
Oficial 1ª	1.484,43	43,67	21.306,06	57,40	32,12	36,71	5,51
Oficial 2ª	1.462,10	43,67	20.993,44	57,40	31,35	35,83	5,38
Oficial 3ª	1.438,76	43,67	20.666,68	57,40	31,08	35,52	5,33

Barcelona, 25 d'abril de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada