



RESOLUCIÓ de 18 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia Local d'Actuacions Urbanístiques Santboianes, SA (servei d'administració general i servei d'organització i regulació d'aparcaments via pública) per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08103091012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia Local d'Actuacions Urbanístiques Santboianes, SA (servei d'administració general i servei d'organització i regulació d'aparcaments via pública), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de gener de 2019, 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 Companyia Local d'Actuacions Urbanístiques Santboianes, SA (servei d'administració general i servei d'organització i regulació d'aparcaments via pública) per als anys 2017-2020 (codi de conveni núm. 08103091012020) 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 COMPANYIA LOCAL D'ACTUACIONS URBANÍSTIQUES SANTBOIANES, SA (SERVEI D'ADMINISTRACIÓ GENERAL I SERVEI D'ORGANITZACIÓ I REGULACIÓ D'APARCAMENTS VIA PÚBLICA) PER ALS ANYS 2017-2020

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. *Objecte i àmbit d'aplicació*

Aquest Conveni col·lectiu s'aplicarà al personal de l'empresa Companyia Local d'Actuacions Urbanístiques Santboianes, SA (CLAUS), de la província de Barcelona, adscrit als següents serveis:

1. Departament d'Administració i Serveis Generals.
2. Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública mitjançant expenedors de tiquets (zona Blava).

Queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni

1. Els caps de Divisió.
2. Els treballadors que presten els seus serveis al servei de Vigilància i Control d'aparcaments.
3. Els treballadors que presten els seus serveis a les Àrees de Servei.
4. Totes aquelles persones que siguin contractades en el marc dels diferents programes d'ajuda social en general, com el projecte "Treballem"; Escoles Taller, tallers d'ocupació; Peons

d'Inserció i anàlegs, Cases d' Oficis, Plans d'ocupació i altres programes ocupacionals, tant els que són en funcionament en aquests moments, com els que es puguin posar en marxa durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu.

La relació laboral dels treballadors adscrits a serveis no inclosos en els apartats anteriors es regularà pel Conveni Col·lectiu sectorial que fora d'aplicació a la seva activitat.

Article 2. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor des del dia següent al de la seva signatura per part de les dues representacions negociadores. Els efectes econòmics seran retroactius des de l'1 de gener de l'any 2017. La durada del Conveni s'estableix fins al 31 de desembre de l'any 2020.

Article 3. Pròrroga

Aquest Conveni es considerarà prorrogat si no hi ha cap denúncia per escrit de qualsevol de les parts amb un preavís mínim d'un mes i màxim de 3 mesos d'antelació respecte de la data de la seva extinció, i mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord exprés.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica es consideraran globalment.

Partint del fet que les condicions pactades en aquest conveni es consideraran globalment, si l'autoritat laboral estima que alguns dels pactes d'aquest Conveni conculquen la legalitat vigent o lesionen greument l'interès de tercers, es dirigirà d'ofici a la jurisdicció competent, la qual adoptarà les mesures que calgui per tal de compensar les presumptes anomalies, prèvia audiència de les parts.

Article 5. Absorció i compensació

Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu, compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, siguin quins siguin la seva naturalesa i el seu origen.

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur per disposicions legals d'aplicació general, convenis o contractes individuals, només podran afectar les condicions pactades en aquest Conveni quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que es pacten aquí. En cas contrari hauran de ser compensades o absorbides per aquestes darreres, i aquest Conveni es mantindrà amb els seus propis termes en la forma i les condicions que quedin pactades.

Article 6. Comissió paritària

Queda establerta una Comissió Mixta, formada paritàriament per dos representants de l'empresa i dos més dels treballadors, els quals realitzaran de manera rotatòria les funcions de secretari. Es podran utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors que hauran de ser designats lliurement per les parts.

Els temes se sotmetran a la consideració de la Comissió Mixta a proposta de la representació legal dels treballadors, o de la Direcció de l'Empresa. Perquè les sessions de l'esmentada Comissió siguin vàlides hauran de ser-hi presents tots els seus membres. Els afers sotmesos a la Comissió Mixta s'hauran de resoldre en el termini màxim de 10 dies. Procediran a convocar la Comissió Mixta qualsevol de les dues parts que la integren indistintament. Els acords adoptats per la Comissió Mixta seran vinculants i de compliment obligat per a totes dues parts, quan s'hagin pres per unanimitat.

Article 7. Funcions de la comissió paritària

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- Interpretació del Conveni Col·lectiu.

1. A requeriment de les parts, haurà d'intervenir, conciliar o arbitrar en el tractament i la resolució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar.
2. Serà preceptiva la convocatòria de reunió de la Comissió Paritària abans de l'inici de la vaga.
3. Vigilància del compliment col·lectiu del que s'hagi pactat.

La Comissió Paritària es sotmetrà al criteri de mediació que estableix el Tribunal Laboral de Catalunya en aquelles qüestions que per conflicte d'interessos, aplicació o interpretació del present conveni, així com les normes d'incidència directa tant a la seva aplicació com al seu desenvolupament legislatiu, no existís consens o acord entre les parts, aquests sol·licitaran a l'òrgan mediador la seva intervenció e interpretació dels temes en litigi.

CAPÍTOL II

Organització del treball

Article 8. Facultats i obligacions de l'empresari.

L'organització tècnica, funcional i pràctica del treball, en cadascuna de les unitats organitzatives de l'empresa, és facultat exclusiva de la seva Direcció, sense perjudici de les limitacions legals.

Sense minvament de l'autoritat que correspon a la Direcció de l'empresa, els representants dels treballadors tindran funcions d'assessorament, orientació i proposta en tot allò relacional amb l'organització i racionalització del treball.

Article 9. Contractació

L'ingrés al lloc de treball es farà de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en la legislació laboral vigent en el moment en què s'hagi d'efectuar.

El període de prova no podrà excedir de sis mesos pels tècnics titulats, ni de dos mesos per la resta de treballadors.

El contracte d'interinatge es portarà a terme per substituir al personal de l'empresa durant les absències d'aquest, com a conseqüència d'incapacitat temporal, vacances, excedència o altres causes que obliguin l'empresa a reservar la seva plaça a l'absent.

L'empresa es compromet a mantenir una política de recursos humans que fomenti l'estabilitat en el treball, avançant en la mesura que sigui possible en la consolidació dels llocs de treball existents a l'empresa. A tal efecte, la representació empresarial manifesta el seu propòsit ferm de no utilitzar formules de contractació temporal, només en aquells supòsits en que sigui legalment possible, i en cap cas fer-ne un ús que no estigui previst en la Llei.

L'empresa es compromet a fomentar l'ocupació de persones amb diversitats funcionals, com a mitjà útil per contribuir a la seva integració en el món laboral. Amb aquesta finalitat, es compromet que en tot moment, un 3% de la plantilla de treballadors formarà part d'aquest col·lectiu, millorant per tant, el que es disposa al Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Article 10. Permisos

El personal afectat per aquest Conveni Col·lectiu tindrà dret a sol·licitar permisos retribuïts, previ avis amb la màxima antelació possible en cada cas, i justificació posterior, en els següents casos:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos dies per malaltia o accident greu, defunció o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya, el permís serà de quatre dies. Aquest permís es podrà gaudir a petició de la persona treballadora durant el temps d'hospitalització i el gaudiment no ha d'ésser necessàriament en dies consecutius. En el cas de defunció, si el fet causant es produeix acabada la jornada de treball efectiu, el permís es computarà des del següent dia natural.
- Tres dies per naixement d'un fill, i en cas de part distòcic el permís serà de cinc dies. Si el fet causant es produeix acabada la jornada de treball efectiu, el permís es computarà des del següent dia natural.
- Un dia en cas de trasllat de domicili habitual.
- El temps indispensable per dur a terme el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
- El temps legal o convencionalment establert per realitzar funcions sindicals o de representació del treballador.
- Els treballadors que hagin d'atendre l'alimentació d'algun fill de fins a nou mesos d'edat podran disposar d'un permís d'una hora diària de treball. Aquest permís serà optatiu per a la dona o per l'home, sempre que tots dos treballin i tant si ambdós ho fan o no a CLAUS.
- Aquella persona que, per raons de guarda legal, hagi de tenir cura directament d'algun menor de dotze anys; o amb discapacitat física o psíquica legalment reconeguda que no pugui valer-se pel seu compte i que no desenvolupi cap activitat retribuïda, o per assistir a una persona gran, familiar fins a segon grau de consanguinitat, tindrà dret a una disminució d'un octau fins a un màxim de la meitat de la seva jornada de treball diària. No obstant això, si dos o més treballadors de CLAUS generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament. Aquesta disminució de la jornada de treball comportarà la corresponent reducció proporcional de retribucions, exceptuant allò que es senyala a l'article 34.
- Un dia per matrimoni d'un dels fills/filles, pares o germans/es propis o del cònjuge.
- Un dia per exàmens d'ensenyament reglat, és a dir; Batxillerat, Cicles de Formació Professional, curs/proves d'accés a Grau Superior de F.P. i Estudis oficials Universitaris (Grau - màster - Doctorat).
- En cas d'assistència a una consulta mèdica de metge de la Seguretat Social, aportant en tot cas el corresponent justificant oficial amb l'hora de entrada i hora de sortida. S'entén per temps necessari el temps de estada a la consulta i com a màxim 30 minuts d'anada en cas de sortir des de el lloc de treball i un màxim de 30 minuts de tornada en cas de tornar al lloc de treball quan el metge sigui dins del municipi del centre Sant Boi. En cas de que la consulta mèdica del metge de la Seguretat Social sigui fora de Sant Boi, el temps màxim i amb el mateixos criteris serà de 60 minuts. En cas d'anada o tornada directament des de o al domicili o altre lloc que no suposi anar des de o tornar al lloc de treball no hi haurà temps computable com a temps necessari a la fi d'aquest permís retribuït. La empresa no acceptarà com a permís retribuït cap justificant que no expressi l'hora de entrada i hora de sortida.
- Sis dies retribuïts per assumptes personals per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada. Per al personal adscrit als departaments d'Administració Serveis Generals aquest permís serà de 42 hores anuals per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada. En tots els casos es gaudiran d'acord a l'establert en cadascun dels serveis.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a l'efecte de permisos que un matrimoni convencional, amb les següents especificacions:

- S'entendrà com a parella de fet aquella que estigui convivint de fet en qualsevol dels següents casos;
- Si la convivència dura més de dos anys ininterromputs.
- Si durant la convivència tenen un fill comú.
- Si formalitzen la relació en escriptura pública.
- L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, certificat de convivència i/o qualsevol altre document que acrediti la condició de parella de fet.
- A efectes de reconeixement dels permisos als que tinguin dret serà necessari acreditar una antiguitat mínima de convivència d'un any prèvia a la sol·licitud
- No es tindrà dret, en cap cas, als 15 dies de permís per matrimoni.
- Tindrà els mateixos drets respecte a llicències, els ascendents i descendents de la parella del treballador/a, amb la limitació i requisits aquí establerts.

Article 11. Modificació de les condicions de treball

Pel que fa a les causes i el procediment a seguir per a la modificació substancial de condicions de treball, se seguirà el que es preveu en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors vigent.

Article 12. Mobilitat del personal

Els treballadors adscrits al present conveni podran ser destinats per necessitats del servei a qualsevol dels centres de treball que l'empresa té a Sant Boi on es presti qualsevol servei objecte d'aplicació del present conveni.

La decisió de trasllat es comunicarà al treballador afectat i a la representació dels treballadors, havent-ne d'estar aquesta motivada en raons de tipus tècnic, organitzatives, econòmiques o de viabilitat del projecte o programa que ho determini. Sempre que sigui possible, i tenint en compte en tot moment la necessitat de mantenir una bona organització en l'empresa, i d'optimitzar els seus recursos, s'intentarà sol·licitar aquells treballadors que voluntàriament desitgin el trasllat, escollint en aquest cas l'empresa a aquelles persones que segons el seu criteri siguin més idònies per al lloc a cobrir, i sense que en cap cas l'empresa estigui obligada a cobrir aquest lloc amb algunes de les persones que hagin concorregut a la crida voluntària.

Article 13. Promoció i ascensos

L'empresa fomentarà la promoció professional, dins de cada Servei, dels treballadors afectats per aquest Conveni Col·lectiu. Amb aquesta finalitat, sempre que es produeixi alguna vacant o es creï un nou lloc de treball, es donarà prioritat per a la seva ocupació a aquells treballadors de nivells professionals inferiors que per la seva reconeguda trajectòria professional, la seva dedicació i la seva aptitud professional, l'Empresa consideri que poden estar capacitats per desenvolupar el treball inherent al lloc, sense que en cap cas l'antiguitat sigui un factor determinant per establir l'ordre de prioritats entre els aspirants a la seva cobertura.

L'empresa informará a la representació dels treballadors, amb caràcter previ a la publicació de les vacants existents i amb una antelació de quinze dies a la data prevista per a la seva cobertura.

Als efectes que es preveuen en aquest article, es valorarà especialment el fet que el treballador susceptible d'aspirar a l'ascens hagi seguit plans de formació, programes, estudis relacionats amb l'activitat a desenvolupar, abans de la creació de la vacant.

Article 14. Formació del personal.

Conscients ambdues parts del fet que la necessària competitivitat, entre altres coses, passa per una formació contínua del personal, durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu l'Empresa es compromet a dur a terme plans de formació que permetin una millora professional del personal afectat per aquest Conveni Col·lectiu.

Article 15. *Jubilació.*

Si durant la duració del present conveni, l'ordenament jurídic permetés fixar per Conveni Col·lectiu una edat de jubilació obligatòria, aquesta es produiria a la edat que establís la norma habilitant, amb estricta submissió als requisits legals que en la mateixa s' estableixi i sempre que es compleixin els requisits següents:

1º Que el treballador afectat hagi completat els períodes mínims de carència necessaris per percebre la corresponent pensió de jubilació d'acord al que estableixi la norma que permeti la jubilació obligatòria.

2º Que l'empresa dirigeixi al treballador un escrit on consti l'exigència del compliment de la referida obligació.

El cessament per jubilació haurà de tenir lloc en el termini d'un mes des de l'esmentada notificació escrita.

No es produirà el cessament si durant el termini abans esmentat el treballador acredita ferventment que no reuneix el nombre d'anys de cotització necessaris per obtenir pensió de jubilació.

Article 16. *Jubilació parcial*

Els treballadors afectats per el present Conveni Col·lectiu que compleixin els requisits legalment previstos tindran dret a accedir a la jubilació parcial en els termes que s'estableixin en el present article.

En el cas de jubilació parcial per a la que sigui necessari la subscripció d'un contracte de relleu, la empresa es reserva la opció de que el contracte sigui per temps indefinit o de durada determinada, encara que això afecti als percentatges màxim i mínim de reducció de jornada del treballador jubilat parcialment.

Article 17. *Jornada laboral i horari de treball.*

1. Servei Administració i Serveis Generals.

La jornada laboral ordinària serà de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de promig en còmput anual, d'acord amb el següent quadre horari general, del qual queden exclosos aquells llocs de treball que tinguin unes característiques especials que impedeixin complir els horaris generals que es detallen a continuació (per exemple personal amb tasques vinculades a la gestió d'immobles, personal contractat específicament a temps parcial o amb reducció de jornada, conserges, recepcionistes, etc.):

- Horari base d'hivern:

- Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 8.00 a 14.30 h.
- Una tarda setmanal a escollir de dilluns a dimecres de 15.00 a 18.00 h. En tot cas hauran de quedar coberts els serveis d'atenció al públic totes les tardes de dilluns a dimecres, al efecte s'elaboraran els corresponents quadres de presència en cadascun dels esmentats serveis.

. Divendres de 8.00 a 14.00 hores.

- Horari base d'estiu:

- Durant l'horari d'estiu: presència obligatòria de 9.00 a 14.30 hores. Recuperació de flexible de 15.00 hores fins el tancament del centre de treball.
- El personal amb fills menors de 12 anys podrà ampliar la franja horària flexible en horari de matí fins a les 9.30 hores.

La recuperació del flexible ha de ser quadrimestral. Un cop finalitzada la jornada laboral i recuperat el flexible, si és el cas, el còmput de les hores extres serà a partir de més de 30 minuts i sempre que s'hagin de fer hores extres caldrà la autorització prèvia del Cap de Divisió amb especificació del motiu i conformitat posterior del mateix cap de les hores extres efectuades.

D'acord al que s'estableix a l'article 10.12 d'aquest conveni el personal adscrit als departaments d'Administració Serveis Generals gaudirà des 42 hores anuals retribuïdes per assumptes personals, d'aquestes 42 hores, fins a 14 hores com a màxim es podrà consensuar la data de gaudiment amb els representants dels treballadors, fixant-se dins del calendari laboral anual.

Per gaudir de les hores d'assumptes personals que no estiguin fixats al calendari s'haurà de sol·licitar amb un mínim d'una setmana d'antelació, excepte en situacions urgents i excepcionals, en les que el treballador les sol·licitarà amb la major antelació possible sense necessitat de respectar el termini d'una setmana. La seva concessió haurà de ser autoritzada pel Cap de Divisió, i estarà en tot cas subordinada a la bona marxa del Servei. El Cap de Divisió haurà de contestar en un temps màxim de 4 dies laborables, en cas de no respondre en el temps establert s'entendrà concedit. Les hores d'assumptes personal s'hauran de gaudir preferentment abans del 15 de desembre de l'any al que es refereixen, i no el podran gaudir més de dos treballadors per Servei. El dret a gaudir de les hores d'assumptes personal s'entén dins de l'any al que fan referència. En casos excepcionals i justificats i amb la prèvia autorització del Cap de Divisió i del Cap de RRHH es podrà gaudir fins al 15 de Gener de l'any següent.

En cap cas es podrà fer us ni afegir la flexibilitat horària al gaudiment per hores dels assumptes personal, per tant, per cada dia sencer d'absència per assumptes personals gaudits computarà el número d'hores establert com "horari base" que hauria d'haver fet el/la treballador/a sense cap flexibilitat.

Si el treballador marxa i torna al centre de treball dins de la seva jornada, es computarà com d'assumptes personals les hores d'absència al lloc de treball.

Si el treballador gaudeix d'hores d'assumptes personal abans d'iniciar la jornada laboral, les hores computables com a permís seran les transcorregudes des de l'horari base d'inici (8.00 h) fins l'hora efectiva d'incorporació al lloc de treball.

Si el treballador gaudeix d'hores de assumptes personal abans de finalitzar la seva jornada de treball, les hores computables com a permís seran les transcorregudes des de que marxa del seu lloc de treball fins l'hora de sortida establerta a l'horari base.

2. Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública mitjançant expenedors de tiquets (zona Blava).

Per cadascú dels anys de vigència del present Conveni, la jornada anual serà de 1.780 hores de dilluns a dissabte, segons horari detallat a continuació:

Horari matí: De 9.00 a 1.30 hores.

Horari tarda: De 16.30 hores a 20.00 hores

El dissabte de Setmana santa serà festiu.

Tot el personal gaudirà d'un descans al matí de 15 minuts de durada sense flexibilitat.

La Direcció de l'empresa presentarà els calendaris laborals anuals abans del dia 30 de novembre a l'any anterior a la seva aplicació, per tal que pugui quedar tancat com a màxim el dia 31 de desembre.

Els treballadors tindran dret a quatre dies de lliure disposició de treball presencial, sempre per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada en el cas de contractes a temps parcial sense prestació efectiva de serveis tots el dies laborables de la setmana. La data del seu gaudiment serà pactada amb l'empresa.

D'acord amb l'article 10.12 d'aquest conveni el personal adscrit Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública mitjançant expenedors de tiquets (zona Blava) gaudirà de 6 dies de permís retribuït per assumptes personals per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada en el cas de contractes a temps parcial sense prestació efectiva de serveis tots el dies laborables de la setmana.

Per gaudir dels dies d'assumptes personals s'haurà de sol·licitar amb un mínim d'una setmana d'antelació, excepte en situacions urgents i excepcionals, en les que el treballador les sol·licitarà amb la major antelació possible sense necessitat de respectar el termini d'una setmana. La seva concessió haurà de ser autoritzada pel Cap de Divisió, i estarà en tot cas subordinada a la bona marxa del Servei. El Cap de Divisió haurà de contestar en un temps màxim de 4 dies laborables, en cas de no respondre en el temps establert s'entendrà concedit. Els dies d'assumptes personal s'hauran de gaudir preferentment abans del 15 de desembre de l'any al que es refereixen, i no el podran gaudir més de dos treballadors per Servei. El dret a gaudir dels dies d'assumptes personal s'entén dins de l'any al que fan referència. En casos excepcionals i justificats i amb la prèvia autorització del Cap de Divisió i del Cap de RRHH es podrà gaudir fins al 15 de Gener de l'any següent.

Article 18. *Vacances.*

La Direcció de la Empresa presentarà el quadre de vacances de cada Servei abans del dia 31 de març de cada any, per tal que pugui quedar tancat com a màxim el dia 30 d'abril. Les vacances tindran una durada general de 31 dies naturals o part proporcional al temps treballat i es meritara per any natural.

1. Servei Administració i Serveis Generals.

- Personal amb 31 dies de vacances:

El període ordinari de gaudiment de vacances serà durant tot el mes d'agost amb les següents excepcions:

- El personal podrà gaudir d'una setmana de vacances, entenent com a tal 7 dies naturals i continuats, fora del mes d'agost, sempre i quan comuniquin la seva intenció d'acollir-se a aquest dret abans del 31 de març de cada any. A la vegada que es produeix aquesta comunicació, el treballador haurà de manifestar si els 24 dies naturals que gaudirà en el mes d'agost seran els primers o els últims de dit mes.

La concreció de la setmana a gaudir fora del mes d'agost s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 6 setmanes al inici de la mateixa. Aquesta comunicació s'efectuarà al responsable del Servei en el que sigui adscrit el treballador o al Departament de Recursos Humans. En el cas de que en el mateix servei es produeixin varies sol·licituds del mateix període, s'atendran per estricte ordre de presentació de la comunicació, concedint-se a la primera persona que ho hagi sol·licitat i denegant-se a les demés. En tal cas es comunicarà immediatament als afectats la impossibilitat de realitzar la setmana en aquestes dates.

- En aquells Serveis que continuïn sent operatius durant el mes d'Agost, serà obligatori que com a mínim durant la primera i ultima setmana d'aquest mes hi hagi un treballador al seu lloc de treball. Per aquest motiu no a tots els Serveis es podrà gaudir de 31 dies naturals consecutius. Si a criteri de l'empresa per raons productives es considerés necessari, es podrà determinar la permanència durant tot el mes d'agost de com a mínim una persona per àrea

d'activitat en cadascun d'aquest Serveis. En cas de que hi hagi mes d'un treballador en primera instància serà voluntari, i en cas de que no hi hagi acord, serà rotatiu (cada any li pertocarà a un treballador).

- Personal amb dret a menys 31 dies de vacances:

Gaudiran en tot cas les vacances durant el mes d'Agost, a excepció de que per necessitats del servei sigui necessari la seva presència en el lloc de treball durant aquest mes.

2. Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública mitjançant expenedors de tiquets (zona Blava).

Gaudiren els 31 dies naturals o part proporcional al temps treballat de vacances durant el mes d'agost.

Article 19. Hores extraordinàries.

Només es faran hores extraordinàries quan sigui absolutament necessari i per raons de servei o per causes de força major.

L'empresa optarà entre el pagament de les hores extres o la seva compensació amb dies de descans, en funció a les necessitats organitzatives de cada servei. El valor de la hora extraordinària per quan s'opti per la compensació en metàl·lic serà el que consta en les taules salarials per a cada servei i nivell professional.

CAPÍTOL III **Condicions econòmiques**

Article 20. Criteri general

Les retribucions dels treballadors afectats pel present Conveni Col·lectiu seran les que s'indiquin en els articles següents.

L'estructura salarial de tot el personal inclou una part de salari variable, el règim del qual s'especifica a l'article 22 del present Conveni.

Article 21. Salari base

El salari base del personal afectat per aquest Conveni Col·lectiu és el que s'especifica per a cada Servei i nivell professional en els Annexos de les Taules Salarials. Es meritirà mensualment.

Article 22. Salari variable

El salari variable representa l'1,25% del salari base anual i pagues extres de Estiu i de Nadal del treballador en cadascun dels anys de vigència del present Conveni i tenen naturalesa de no consolidable.

La percepció pel treballador de l'esmentada quantitat dependrà de la seva avaluació personal, de tal forma que si obté el 100% de la puntuació en dita valoració, percebrà l'1,25% íntegre, mentre que si no obtingués la puntuació màxima, l'1,25% es reduirà proporcionalment a la valoració obtinguda.

Tindran dret al mateix tots els treballadors sotmesos a aquest conveni amb, al menys, 180 dies continus o discontinus d'antiguitat a la data de meritació, a 31 d' octubre de cada any, considerat com any natural, i el seu import serà proporcional al temps treballat.

El seu import s'abonarà d'una sola vegada amb la nòmina de novembre, sota el concepte "Incentiu a la producció".

Article 23. Antiguitat

Tot el personal adscrit al present Conveni, excepte el personal al Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles en la via pública, mitjançant expenedors de tiquets (zona blava), percebrà pel concepte de complement personal d'antiguitat, triennis en la quantia que s'estableix per a cada servei i nivell professional en les taules salarials annexes del present conveni.

El complement personal d'antiguitat dels treballadors adscrits al servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles en la via pública mitjançant expenedors de tiquets (zona blava), consistirà en dos biennis del 5% i posteriors quinquennis del 10% sobre el salari base de cada categoria.

En tots els casos l'esmentat complement es meritirà a partir del dia primer del mes en què es compleixi el trienni si el treballador va ingressar a la empresa fins el dia 15 del mes, i el primer dia del mes següent si va ingressar a partir del dia 15.

Amb independència del servei a on es prestin els serveis professional, es respectarà, a títol personal, el sistema de meritació d'antiguitat reconeguda a cada treballador a la entrada en vigor del present conveni.

Article 24. Plus recaptació.

Els treballadores del Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública mitjançant expenedors de tiquets (Zona Blava), que habitualment facin tasques de recaptació percebran un Plus recaptació per import de 600 EUR anuals (50 EUR bruts per 12 mensualitats).

Article 25. Hores complementàries.

Es consideren hores complementàries les efectuades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial

En els contractes a temps parcial, i d'acord a la legislació vigent, es podran realitzar hores complementàries, quan així s'hi hagués pactat expressament amb els treballadors en el moment de la formalització del contracte o mitjançant pacte posterior formalitzat per escrit.

El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir del 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

Aquestes hores complementàries seran distribuïdes per l'empresa de conformitat amb les necessitats que motivin la seva realització.

El/la treballador/a ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que la seva realització sigui motivada per causes imprevisibles tal i com baixes mèdiques, absències imprevistes i anàlogues.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida, l'empresari pot oferir als treballadors, en qualsevol moment, la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el 30% per cent, de les hores ordinàries objecte del contracte.

Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuïran com a ordinàries, i es computen als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social

Pel no regulat en el present article s'estarà al que es disposa al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 26. *Plus d'assistència*

L'empresa abonarà als treballadors un plus d'assistència, sempre i que compleixin amb els següents requisits:

1. Que no cometin més de sis faltes d'assistència dintre de l'any natural, justificades o injustificades. A tots els efectes, computen com a faltes d'assistència totes les que cometi el treballador, excepte les que es produeixin com a conseqüència de visites mèdiques metge Seguretat Social del treballador o dels seus fills, d'incapacitat temporal per accident de treball; intervenció quirúrgica del treballador sigui quina sigui la causa; hospitalització del treballador qualsevol que en sigui la causa; suspensió del contracte de treball per descans maternal; permís de paternitat, els dies d'assumptes propis; les que es deguin a la primera baixa per incapacitat laboral derivada d'un procés postoperatori; naixement de fills (solament per al seu pare); mort de pare, mare, fill, filla o cònjuge, i el permís de quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Haver prestat serveis per l'empresa per un període igual o superior a sis mesos de forma continuada dintre dels anys naturals al que es refereix el plus, o un mínim de 180 dies de prestació de serveis dintre del mateix any natural, de forma discontinua.

El plus d'assistència regulat en el present article serà de 340.66 euros o part proporcional a la jornada; s'abonarà d'una sola vegada amb la nòmina del mes de febrer de l'any següent.

Per aquells treballadors que hagin prestat serveis entre 6 mesos (o 180 dies discontinus), i l'any natural complet, el primer requisit per tenir dret al plus, així com el seu import total, es reduiran proporcionalment al temps efectivament treballat dintre de l'any natural al que es refereix el plus.

Article 27. *Gratificacions d'estiu i Nadal.*

Les gratificacions d'estiu i Nadal consistiran en una mensualitat de salari base que correspon a cada any de vigència del Conveni, més l'antiguitat.

La paga d'estiu s'abonarà el dia 15 del mes de juny, i es meritara des de l'1 de juliol fins al 30 de juny.

La paga de Nadal s'abonarà el 15 de desembre, i es meritara des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

Article 28. *Paga extraordinària de març*

Tots els treballadors afectats pel present Conveni Col·lectiu percebran una gratificació extraordinària junt a la nòmina del mes de Març. Es meritara des de l'1 de Gener al 31 de Desembre del any anterior.

Per l'any 2017 l'import serà de 1.337,34. Euros per a tots els serveis i nivells professionals, o part proporcional a la jornada.

Article 29. *Desplaçaments*

Quan el treballador hagi d'utilitzar el seu vehicle particular per efectuar desplaçaments per compte de l'empresa, se li pagarà a raó de 0,28 Euros per quilòmetre realitzat.

Suposat que un desplaçament per compte de l'empresa origini en el treballador la necessitat de dinar i/o sopar i/o pernoctar fora del seu domicili, se li reembossaran íntegrament les despeses en què hagi incorregut per tals conceptes.

Article 30. *Bestreta*

El treballador tindrà dret a percebre una bestreta al mes, l'import de la qual no serà superior al 100% del seu salari net mensual ordinari, exceptuada la part proporcional de les percepcions de venciment superior al mes.

En els casos de necessitat manifesta l'empresa podrà concedir bestretes d'import superior a una mensualitat.

Les bestretes s'hauran de sol·licitar entre el dia 1 i el dia 6 de cada mes i la empresa les abonarà el dia 10, i en cas de aquest sigui festiu el següent dia hàbil. En el cas de que es produeixin peticions posterior al dia 6 es fixa com a nova data de pagament el dia 20, i en cas de aquest sigui festiu el següent dia hàbil.

Article 31. *Pagament del salari.*

L'empresa abonarà totes les percepcions, excepte les de venciment superior al mes, per períodes vençuts, mitjançant transferència bancària, arribada al compte corrent com mes tard dia 29 del mes en que es meritin.

Article 32. *Augment salarial i revisió*

Per a l'any 2017 les retribucions seran les detallades a les taules salarials (annex I) per a cada servei i nivell professional.

Per a l'any 2018, tots els conceptes salarials es veuran incrementats en el 1,25% respecte a les taules de 2017 per al període 01.01.2018 a 30.06.2018 i en un 1,75% respecte a les taules de 2017 per al període 01.07.2018 a 31.12.2018, d'acord a les taules que s'adjunten com a annexos II i III.

Per a l'any 2019, inicialment tots els conceptes salarials es veuran incrementats en el 2.25% respecte a les retribucions vigents a 31.12.2018, d'acord a les taules que s'adjunten com a annex IV.

Així mateix, si per a 2019 legalment s'autoritzen increments retributius addicionals als inicialment aplicats, les parts es reuniran a fi i efecte d'avaluar la viabilitat d'aquests i si escau la formula d'aplicació.

Per a l'any 2020, les retribucions es veuran incrementades en el percentatge que legalment s'estableixi per a les societats Mercantils Públiques en les respectives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat o normes d'aplicació, sempre que econòmica i financerament l'empresa estigui en condicions d'assumir-lo. A aquest efecte les parts es reuniran a fi i efecte d'avaluar la viabilitat d'aquests i si escau la formula d'aplicació.

CAPITULO IV **Conciliació de la vida familiar i laboral**

Article 33. *Ajudes econòmiques pels infants*

Els treballadors i treballadores de CLAUS amb fills fins a 7 anys tindran dret als següents ajuts:

1. Ajuda familiar: Per a fills des de que finalitzi el període de baixa per maternitat legalment previst, fins als 3 anys inclosos, durant 11 mesos l'any (tot l'any, excepte el mes d'Agost), subvenció econòmica de 156,02 Euros per l' any 2017 per fill i per mes.

2. Ajuda familiar: Per a fill de més de tres anys fins a 7 anys des del mes de setembre fins al mes de juny inclosos, subvenció econòmica de 78.02 Euros per l'any 2017 per fill i per mes.

Per tenir dret a les anteriors ajudes el treballador ha haver prestat serveis per a l'empresa per un període igual o superior a sis mesos de forma continuada dins de l'any natural al que es refereix la mateixa, o un mínim de 180 dies dins del mateix any natural, de forma discontinua.

Aquestes ajudes son compatibles amb la reducció de jornada prevista als punts 7 i 8 del Article 10 del present Conveni Col·lectiu. En el supòsit que el pare i la mare treballin a CLAUS, cadascun d'ells tindrà dret a la meitat de l'ajuda.

Article 34. Milliores específiques per als supòsits de reducció de jornada per lactància o guarda de menor.

Els treballadors/es podran optar per acumular l'hora diària de permís de lactància que les correspongui en virtut del Article 10.7 del present Conveni Col·lectiu, de tal forma que gaudeixin els dies que resulten de l'acumulació de les hores que li correspondrien individualment calculades, immediatament després del permís maternal.

En el cas de sol·licitud de reducció de jornada per guarda de menor, els treballadors afectats pel present Conveni Col·lectiu tindran dret a percebre el 100% del seu salari fins que el menor compleixi un any com a màxim, sempre que el seu cònjuge treballi i no gaudeixi en el seu lloc de treball durant aquest període de reducció de jornada per guarda legal de menor, i que es donin acumulativament els següents requisits:

a) Que el/la treballador/a sol·liciti l'acumulació de les hores que li corresponguin per permís de lactància, segons el que se estableix en el primer paràgraf del present article. En cas de no gaudir del permís de lactància en cap modalitat, la reducció de jornada retribuïda al 100% regulada al present article s'aplicarà una vegada transcorregut un període de temps equivalent al d'haver gaudit el permís de lactància de forma acumulada.

b) Que la reducció de jornada per guarda de menor sigui exactament d'un terç de la jornada diària, excepte per el Col·lectiu d'Administració Serveis Generals

c) Que aquesta reducció de jornada es gaudeixi en l'horari que s'acordi amb la empresa i que no afecti al desenvolupament del servei.

d) Per el servei d'Administració Serveis Generals aquesta reducció es farà mitjançant una prestació de serveis fixa, sent l'horari de treball en tot cas de 09.00 a 14.00 hores. No obstant, podrien disposar de mitja hora de flexible a la entrada sempre a recuperar en el dia, en aquest cas l'hora d'entrada estaria entre 9.00 hores i 9.30 hores i la sortida entre 14.00 hores i 14.30 hores.

Si la reducció de jornada per guarda de menor sol·licitada fos superior a un terç o superior al establert en el punt anterior pel col·lectiu de servei d'Administració Serveis Generals i fins el 50% inclòs, no es complementaria quantia alguna, per tant, la persona treballadora cobraria el salari reduït en la mateixa proporció que la reducció de jornada i per la totalitat de dita reducció. En aquest cas, l'horari de reducció de jornada serà establert per el pare o la mare, dins de la jornada de l'empresa i podria disposar de mitja hora de flexible a la hora de entrada, sempre a recuperar en el dia.

El règim retributiu establert en aquest article és aplicable exclusivament al supòsit que s'esmenta i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa legal.

La concessió de la reducció de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En el supòsit que dues persones que presten llurs serveis a CLAUS generin pel mateix fet causant el dret a la reducció de jornada que regula aquest article, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

Si en un mateix servei hi ha més d'una persona que vulgui aquesta reducció, es posaran d'acord sobre la franja horària en què en gaudiran. En cas de controvèrsia correspondrà al seu cap resoldre-la, amb la finalitat de garantir la correcta prestació del servei.

Els treballadors amb reducció de jornada per guarda legal que realitzin menys de sis hores diàries de treball efectiu, tindran dret a un descans durant la jornada de 15 minuts sense flexibilitat.

Article 35. Permís retribuït per raons d'atenció familiar

Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu, disposaran de permís retribuït per el temps indispensable per acompanyament a consulta mèdica de metge la Seguretat Social per assistència, d'un fill menor d'edat; d'un fill major d'edat reconegut legalment com a discapacitat amb un grau mínim del 33%, si aquesta diversitat funcional comporta la impossibilitat de desplaçament autònom a la consulta mèdica; o d'una persona gran, familiar de 2º grau de consanguinitat o afinitat, amb dificultats de mobilitat, i sempre que convisqui amb el treballador. En aquests casos serà absolutament imprescindible demanar permís previ al Cap corresponent, amb una antelació mínima de tres dies, i el permís tan sols es donarà excepcionalment i sempre que l'organització i necessitats del servei ho permetin. En tot cas la persona treballadora aportarà el corresponent justificant oficial de l'atenció mèdica amb hora d'entrada i de sortida, i es considerarà permís retribuït el temps de permanència a la consulta, la resta del temps anirà a càrrec del treballador que haurà de compensar aquest temps de més.

Article 36. Millores específiques per als supòsits d'adopció o acollida.

En el cas de reducció de jornada per guarda legal d'un menor de tres anys en els supòsits d'adopció o acollida, tan preadoptiva com permanent, d'un terç de la jornada o de la jornada regulada al apartat d) del segon paràgraf de l'article 34 del present Conveni, els treballadors (en el cas de que ambdós pares siguin treballadors de CLAUS, tan sols un d'ells), tindran dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, contades a partir de la finalització del permís recollit en l'article 10.7 sent obligatori per percebre aquesta millora optar per la acumulació de les hores que li corresponguin, en el cas de tenir dret a ell.

El regulat en aquest article estarà en concordança amb l'article 45.1 l'Estatut dels Treballadors.

CAPITULO V Millores socials

Article 37. Assistència en cas d'accident laboral

El personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal a causa d'accident laboral ocorregut en el compliment del seu treball habitual o del que li hagi estat designat, percebrà amb càrrec a l'empresa un complement que, sumat a la prestació de la Mútua d'Accidents, li garanteixi com a mínim els ingressos diaris reals per a cada nivell, tal com figuren en els Annexos de les Taules Salarials, incloent l' antiguitat.

Article 38. Assistència Incapacitat Temporal Per Malaltia Comuna I Accident No Laboral

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, en la primera baixa de l'any l'empresa abonarà el 100% del salari al treballador durant els tres primers dies; del quart al vintè dia l'empresa abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 95% del seu salari brut durant aquest període; a partir del vintè primer dia i fins al dia número 75, l'empresa abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 85% del seu salari brut durant aquest període; a partir del dia número 76 el treballador percebrà exclusivament la prestació de la Seguretat Social que estigui legalment establerta.

En la segona baixa, durant els vint primers dies l'empresa abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 90% del seu salari brut durant aquest període; del vintè primer dia al dia número 60, abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 85% del seu salari brut durant aquest període; i a partir del dia número 61, el treballador percebrà exclusivament la prestació de la Seguretat Social que estigui legalment establerta.

A partir de la tercera baixa no s'abonarà cap complement.

En cas d'hospitalització s'abonarà el 100% del salari real del treballador mentre duri aquesta situació. A partir de l'alta hospitalària s'aplicaran els apartats anteriors.

El complement a càrrec de l'empresa s'entén en tot cas com a quantitats brutes, i sense la inclusió del prorrateig de pagues extraordinàries.

Article 39. *Indemnització per mort o invalidesa*

L'empresa subscriurà una pòlissa d'assegurances per als casos de defunció o invalidesa permanent total o absoluta, derivats d'accident de treball o accident no laboral, que garanteixi als hereus legítims o a l'invàlid la quantitat de 18.000,00 Euros per a cada un dels conceptes reflectits i per a cada un dels anys de vigència del conveni.

Aquesta quantitat només es percebrà una vegada, de manera que l'agreuament del grau d'invalidesa o la mort del treballador que ja l'hagués percebut, en cap cas donarà dret a una nova indemnització, ni tan sols en el supòsit que el nou grau d'invalidesa o la mort derivin de contingència diferent de la que havia generat abans el dret a la indemnització.

Sense perjudici de tot això, en els supòsits d'Invalidesa Permanent Absoluta per a tot tipus de treball derivada tant de contingències comunes com professionals, el treballador que acrediti més de quatre anys d'antiguitat a l'empresa tindrà dret a l'ajuda següent:

1. Si el treballador té menys de 60 anys:

- Amb 16 anys d'antiguitat: 4.207,08 Euros
- Amb 11 anys d'antiguitat: 2.404,05 Euros
- Amb 6 anys d'antiguitat: 1.502,53 Euros.
- Amb 4 anys d'antiguitat: 601,01 Euros.

2. Si el treballador té 60 anys o més:

- Amb 16 anys d'antiguitat: 3.005,06 Euros.
- Amb 11 anys d'antiguitat: 1.202,02 Euros
- Amb 6 anys d'antiguitat: 601,01 Euros.
- Amb 4 anys d'antiguitat: 300,51 Euros.

Article 40. *Fons social*

Es constitueix un Fons Social amb aportacions anuals per part de l'empresa, de 1.100 EUR per a cada any que resti de vigència del Conveni.

A més d'aquesta aportació, l'empresa aportarà uns altres 321 EUR cada any de vigència del Conveni, per ajudar el finançament dels treballadors que cursen estudis de grau universitaris.

Aquets imports seran distribuïts entre els treballadores que puguin optar a ells, de totes les activitats de l'empresa.

La Comissió Mixta prevista en el Article 6 del present Conveni, cuidarà de desenvolupar el règim de funcionament d'aquest fons.

CAPITULO VI **Classificació professional.**

Article 41. *Qüestions generals.*

El sistema de classificació professional en l'empresa en fonamenta en el concepte servei de adscripció, en el concepte de grup professional i en el concepte nivell.

El servei de adscripció està format per uns grups professionals i un conjunt de nivells que per estar associades al procés de prestació d'un servei mantenen una singular afinitat formativa i comparteixen significat en termes de tipus de servei prestat al client.

El grup professional agrupa unitàriament les aptitud professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral, de manera que dins d'ell tenen cabuda tant les funcions de diverses nivells com diferents especialitats professionals.

El concepte de nivells professional es l'agrupació de llocs de treball amb funcions i nivells de responsabilitat, competències, impacte en resultats, grau d'autonomia d'acció i rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius, equiparables entre si.

La possessió per part dels treballadors d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, o la seva consecució a través del procediment d'acreditació de les competències professionals o a través de processos formatius, no implica la seva adscripció al mateix, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu de tals competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

Article 42. *Grups professionals.*

Grup 1.1 Caps.

Treballadors/es amb la responsabilitat directa en la gestió de una o varies àrees funcionals de la empresa o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició de objectius concrets.

Formació: Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per la empresa i/o amb experiència consolidada en el exercici del seu sector professional.

Desenvolupa les seves tasques amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Grup 1.2 Tècnics

Treballadors/es que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzant tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o de interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors de una mateixa àrea funcional.

Treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament realitzant tasques amb un contingut mitja d'activitat intel·lectual i de interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja con autonomia dins del procés. Fan funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, fetes per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Formació: Titulació universitària de grau superior o mitjà, formació tècnica especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de qualificacions professionals vigents i/o coneixements equivalents equiparats per la empresa, completada con una experiència dilatada en el sector professional o lloc de treball.

Grup 1.3 Administratius i especialistes

Treballadors/es que realitzen treballs de execució autònoma que requereix habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, comportant, amb supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Treballadors/es que executen amb dependència de comandament o professionals de mes alta qualificació dins del esquema de la empresa, normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals, amb un període de adaptació.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent, tècnics especialistes o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del catàleg de qualificacions professionals vigent complementada amb formació en el lloc de treball, o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Grup 1.4 Auxiliars

Treballadors/es que executen amb un alt grau de dependència clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir esforç físic, amb poca formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden requerir de un petit període de adaptació.

Formació: La dels nivells bàsics obligatòries i en algun cas de iniciació per a tasques de oficina. ESO o tècnic auxiliar o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del catàleg de qualificacions professionals vigent i/o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió o, en el seu cas, Certificat de escolaritat.

Grup 2.1 Personal Operacions controladors.

Treballadors/es que, seguint les normes emanades de la Direcció de l'empresa, sota les ordres del responsable del servei i d'acord els procediments que s'estableixin, efectua el control i verificació de les normes reguladores emanades per l'Autoritat Municipal, en la seva zona de treball.

Formació: La dels nivells bàsics obligatòries i en algun cas de iniciació per a tasques de oficina. ESO o tècnic auxiliar o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del catàleg de qualificacions professionals vigent i/o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió o, en el seu cas, Certificat de escolaritat.

CAPITULO VII Altres disposicions

Article 43. Drets sindicals i informació

La representació dels treballadors ostentarà en tot moment els drets que per la seva condició com a tal li reconegui la legislació vigent.

Article 44. Règim disciplinari. Faltes i sancions.

Es considerarà falta tota acció o omissió voluntària que suposi infracció dels deures i obligacions imposats per les disposicions legals en vigor, i les detallades a continuació:

Les faltes es classificaran en tres grups:

Lleus.
Greus.
Molt Greus.

Article 45. Faltes lleus.

Es consideraran les següents:

- Fins a 3 faltes de puntualitat en 1 mes.
- Faltar 1 dia al treball sense justificació, o sense haver obtingut el permís previ.
- Abandonar el lloc de treball per breu temps durant la jornada, sense causa justificada o sense haver obtingut permís.
- L'ocupació del temps, materials o útils de treball en qüestions que li siguin alienes.
- No comunicar puntualment a l'empresa els canvis de domicili i telèfon o les dades necessàries per a la Seguretat Social, prestacions familiars o medicina de l'empresa.

- No utilitzar per al treball les peces de vestir, o emprar altres diferents a aquelles que haguessin estat lliurades per l'empresa a aquesta fi, incomplint la normativa d'ús existent, així com utilitzar aquestes peces fora de les hores de treball.
- No avisar oportunament a l'empresa quan es falti al treball per motiu justificat, llevat que hi hagi provada impossibilitat. En cas de baixa per malaltia, no avisar a l'empresa en temps oportú o no lliurar el part de baixa dintre de les 48 hores següents a aquella en la qual sigui estesa pel metge.
- Falta de neteja i higiene personal, així com en les dependències, serveis i útils de l'empresa.
- La falta de respecte, en matèria lleu, als subordinats, companys, superiors i públic en general, així com la discussió amb ells.
- Petites negligències en la realització del treball o en la conservació de màquines, eines o materials.
- No avisar al superior immediat dels defectes del material o de la necessitat d'aquest per seguir treballant.
- Proferir paraules malsonants o gestos grollers.
- Fixar cartells o escriure rètols de qualsevol classe en els centres de treball, sense autorització expressa de la Direcció.
- Introduir en el centre de treball persones estranyes, sense la deguda autorització. Aquesta falta tindrà el caràcter de greu o molt greu, segons els casos, sempre que es faci amb una finalitat no lícita o es posi en perill la seguretat del centre o es causin trastorns en la normal activitat laboral.

Article 46. *Faltes greus.*

Es consideraran les següents:

- La doble comissió d'una falta lleu dintre del període de 30 dies.
- De 4 a 7 faltes de puntualitat en 1 mes, o la reincidència en faltes lleus de puntualitat. Quan s'hagués de rellevar a un company bastarà amb una sola falta de puntualitat perquè aquesta es consideri com a greu, sempre que no existís causa justificada,
- Ocultació fraudulenta de canvis de domicili i telèfon, o les dades necessàries per a la Seguretat Social, prestacions o medicina d'empresa.
- La desobediència als superior en allò que concerneix a les ordres de treball o servei.
- El consum de drogues durant el treball, que no hagin estat prescrites amb finalitats terapèutiques i que repercuteixin negativament en el treball.
- L'ocultació maliciosa d'errors propis que puguin causar perjudicis a la producció, maquinària, útils o eines de treball a altres empleats.
- L'embriaguesa no habitual durant el treball, que hi repercuteixi negativament.
- Entrar begudes alcohòliques en el centre de treball, excepte autorització expressa i escrita de la Direcció.
- La negativa a identificar-se o a mostrar el contingut dels paquets a un responsable de l'empresa en cas de fundades sospites quan això sigui necessari per a la protecció del patrimoni empresarial i del dels altres treballadors de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de feina sempre que aquesta s'hagi intentat davant d'un representant legal dels treballadors o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa sempre que això sigui possible i respectant al màxim la dignitat i intimitat del treballador.
- Originar baralles o renyines amb els companys de treball.
- Trencar les normes de seguretat durant el treball.
- No donar avís immediat en cas de produir-se un accident laboral.
- Utilitzar màquines o eines per a les quals no s'està autoritzat.
- La utilització de màquines o eines que no es trobin en perfecte estat de funcionament, tenint coneixement d'això.
- La negligència o desídia en el treball que afecti a la seva bona marxa, a la qualitat del servei, o que ocasioni una disminució en el rendiment.
- Portar els registres, documentació, quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament s'han de tenir, sense les formalitats degudes i cometent faltes que, per la seva gravetat o transcendència mereixin especial correctiu; i si tingués especial rellevància, tindrà consideració de molt greu.

- Arrencar o deteriorar els cartells, impresos d'ordre interior i de treball, així com els exposats en els taulons d'avis, establerts a aquest efecte per a ús del Comitè d'Empresa i seccions sindicals.
 - Sol·licitar o obtenir permisos, al·legant causa falsa o inexistent.
 - La utilització de segells i anagrames de la societat, sense permís exprés d'un superior.
 - Lliurar-se a qualsevol classe de jocs o passatemps durant el treball. Si per aquest motiu es produís dany a l'executor, als companys de treball o a l'empresa, podrà ser considerada com molt greu.
 - Les proposicions i accions que puguin atemptar contra l'ètica i la moral dels companys de treball.
 - Dormir durant la jornada de treball. Si el lloc de treball es de cara el públic o comportés tasques de vigilància de eines i instal·lacions la falta serà qualificada de molt greu.
 - La deslleialtat o abús de confiança que no produeixi perjudici greu a l'empresa.
 - Freqüentar bars o cantines per fer consumicions durant el treball, sempre que no s'estigüés autoritzat per a això, fora de les hores determinades de descans.
 - La falta de responsabilitat sobre les eines i útils a càrrec del treballador.
- Absentar-se del lloc de treball abans que arribi el relleu, sense obtenir autorització.
 - La complicitat o encobriment de faltes molt greus.
 - Qualsevol altre de naturalesa, repercussió o conseqüència semblants a les anteriors.

Article 47.. Faltes molt greus.

Són faltes molt greus:

- La reincidència en falta greu.
- L'abandonament del treball, i la inhibició o passivitat en la prestació del mateix
- La falta de neteja i higiene personal, així com en les dependències, servis i útils de l'empresa, si es produeix queixa dels companys i s'ha cridat reiteradament l'atenció.
- L'embriaguesa habitual o recurrent, o drogoaddicció que repercuteixin negativament en el treball.
- La desobediència al superior immediat en qüestions de treball, si és en matèria greu, si s'indueix a uns altres a desobeir, si implica pèrdua manifesta de la disciplina, o si s'origina per això danys a persones, coses o instal·lacions.
- Els maltractaments de paraula o d'obra, la falta de respecte en matèria greu als subordinats, companys, superiors i públic. Igual qualificació mereixerà la falta de respecte si s'originen renyines, causant lesions, danys en instal·lacions o notòria interrupció del treball.
- No avisar al superior immediat dels defectes del material o de la necessitat d'aquest per seguir treballant, si com a conseqüència s'origina perjudici greu.
- La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança envers l'empresa i el furt, robatori, estafa, tant als companys de treball com a l'empresa o a tercers, dintre de les seves dependències, o durant l'acompliment de treball o serveis per compte de l'empresa.
- Simular un accident de treball per fer valer com a tal les lesions causades fora de l'empresa.
- La suplantació de personalitat, així com el consentiment d'això.
- La comissió d'actes que atemptin o perjudiquin greument la imatge de l'empresa, en els seus locals o dependències, dintre o fora dels centres de treball, durant la jornada de treball.
- Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en útils, productes, eines, màquines, vehicles, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents d'empresa.
- La negativa a mostrar el contingut dels paquets al responsable de l'empresa que així ho exigís, quan aquests siguin propietat de la companyia, quan això sigui necessari per a la protecció del patrimoni empresarial i del dels altres treballadors de l'empresa, dins del centre de treball i en hores de feina sempre que aquesta s'hagi intentat davant d'un representant legal dels treballadors o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa sempre que això sigui possible i respectant al màxim la dignitat i intimitat del treballador.
- Originar renyines amb els companys de treball, si es produeixen lesions, danys en les instal·lacions i equips o notòria interrupció del treball.
- Violar el secret de la correspondència o de qualsevol document reservat de l'empresa. o de les persones en que els seus locals o instal·lacions es realitzi la prestació dels serveis, i no

guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i serveis en què, per la missió del seu contingut, hagin d'estar assabentats, així com fer ús indegut de la informació continguda en les bases de dades, incomplint l' en la vigent Llei de Protecció de Dades.

- Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligatòria, donar amb malícia, als superior, informes falsos sobre el curs de la seva labor, facilitar dades a persones no autoritzades expressament per l'empresa, sobre la producció, secrets i negoci d'aquesta.
- La infidelitat a l'empresa i l'ofendre-la greument i públicament.
- La modificació o retirada per compte propi, i sense autorització, dels aparells i dispositius de protecció posats en els vehicles, les eines i instal·lacions.
- La negligència o imprudència inexcusable que sigui causa d'accidents greus o deterioracions importants en la maquinària, utilitatge, instal·lacions i/o personal.
- Tota acció o omissió conscient realitzada en contra de les normes de seguretat de l'empresa, si implica risc d'accident, o perill d'avaría per a les instal·lacions.
- El suborn o intent de suborn per a obtenir ascensos, canvis de treball, permisos retribuïts o qualsevol altre benefici, així com acceptar el suborn o ajudar deliberadament a algú per a la consecució d'aquestes fins.
- Acceptar remuneració, comissions, regals o qualssevol avantatges d'estrany a l'empresa per raons del seu lloc de treball o en ocasió del compliment de les seves funcions.
- L'execució del treball en estat d'embriaguesa o drogat, existint risc d'accident, o deficiència clara en els seus resultats.
- Fer-se lesions deliberadament.
- La disminució voluntària i continuada del rendiment normal del treball.
- L'assetjament sexual, entès com aquelles conductes de naturalesa sexual que, afectant a la dignitat de les persones en l'entorn laboral, resultin desitjades i ofensives per a la persona que n'és subjecte.
- L'apropiació de l'import de les recaptacions o serveis prestats, sigui quin sigui la seva quantia, i en general, qualsevol ocultació, sostracció o manipulació amb fi anàleg.
- Qualsevol altre de naturalesa, repercussió o conseqüència semblants a les anteriors.

Article 48. Sancions aplicables.

Les faltes se sancionaran atenent a la major o menor perillositat, malícia, repercussió i altres circumstàncies que concorrin, amb els següents tipus de sancions per a cada classe d'elles:

- Per faltes lleus: amonestació verbal privada, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
- Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
- Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

En qualsevol cas, l'empresa comunicarà per escrit als representants dels treballador la sanció a imposar a un treballador amb l'antelació suficient, que serà, com a mínim, de 3 dies laborables per a les faltes greus i molt greus, així com les faltes lleus que impliquin sanció de suspensió d'ocupació i sou.

Article 49. Cancel·lació d'antecedents.

L'empresa cancel·larà les notes desfavorables per sancions que hi constin en els expedients personals dels treballador, si no s'ha produït una nova falta de qualsevol classe o graduació. Perquè procedeixi aquesta cancel·lació el treballador haurà d'haver observat una conducta irreprotxable durant els següents períodes de temps:

- 3 mesos per a la cancel·lació de faltes lleus.
- 6 mesos per a la cancel·lació de faltes greus.
- 1 any per a la cancel·lació de faltes molt greus.

Article 50. Prescripció.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 51. *Conflictes amb els usuaris.*

En el caso que es produïssin conflictes amb els usuaris amb motiu dels serveis prestats per CLAUS, i acabessin en la via judicial, l'empresa proporcionarà al treballador Advocat i Procurador, sempre que la intervenció d'aquest darrer fora legalment preceptiva, i sufragarà els honoraris professionals i despeses que s'originin en la defensa del treballador.

Si el treballador designés advocat i/o procurador diferent al facilitat per l'empresa, llavors els honoraris del / dels professionals escullits pel treballador serien exclusivament al seu càrrec, així com les despeses que es generin en l'exercici de la seva defensa i/o representació (notaris, peritatges, etc.).

Article 52. *Resolució de conflictes.*

Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'Article 82.3 de l'ET, de conformitat amb l'Article 85.3.c de l'ET, la discrepància serà sotmesa al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Disposició final primera

Les qüestions que puguin sorgir en matèria de concurrència de convenis col·lectius seran solucionades d'acord amb les normes previstes en l'Article 84 de l'Estatut dels Treballadors.

ANNEXOS TAULES SALARIALS

ANNEX I

CLAUS ADMINISTRACIÓ-ZONA BLAVA

TAULES SALARIALS 2017

(Increment 1% Pressupost Generals de l'Estat)

Plus d'assistència art. 26: 340,66 EUR

Ajut fills 0 -3 Anys art. 33: 156,02 EUR

Ajut fills 4 -6 Anys art. 33: 78,02 EUR

Grups Prof.	Nivell	S. Base Mensual	Paga Extra Estiu	Paga Extra Nadal	Paga Extra Març	Salari Anual	Trienni (*)	Hora Extra
<i>Caps</i>	21	3.586,73	3.586,73	3.586,73	1.337,34	51.551,56	39,76	-
	20	3.377,32	3.377,32	3.377,32	1.337,34	48.619,82	39,76	29,60
	19	3.177,19	3.177,19	3.177,19	1.337,34	45.818,00	39,76	27,81
	18	2.980,08	2.980,08	2.980,08	1.337,34	43.058,46	39,76	26,13
	17	2.799,94	2.799,94	2.799,94	1.337,34	40.536,50	39,76	24,54
<i>Tècnics</i>	16	2.623,53	2.623,53	2.623,53	1.337,34	38.066,76	39,76	23,00
	15	2.464,16	2.464,16	2.464,16	1.337,34	35.835,58	39,76	21,60
	14	2.308,94	2.308,94	2.308,94	1.337,34	33.662,50	39,76	20,24
	13	2.170,27	2.170,27	2.170,27	1.337,34	31.721,12	39,76	19,03
	12	2.036,01	2.036,01	2.036,01	1.337,34	29.841,48	39,76	17,85
<i>Administratius i Especialistes</i>	11	1.917,51	1.917,51	1.917,51	1.337,34	28.182,48	39,76	16,81
	10	1.803,05	1.803,05	1.803,05	1.337,34	26.580,04	26,51	15,80
	9	1.703,43	1.703,43	1.703,43	1.337,34	25.185,36	26,51	14,94
	8	1.607,69	1.607,69	1.607,69	1.337,34	23.845,00	26,51	14,10
	7	1.525,44	1.525,44	1.525,44	1.337,34	22.693,50	26,51	13,37

	6	1.446,50	1.446,50	1.446,50	1.337,34	21.588,34	26,51	12,68
<i>Auxiliars</i>	5	1.379,85	1.379,85	1.379,85	1.337,34	20.655,24	26,51	12,10
	4	1.316,05	1.316,05	1.316,05	1.337,34	19.762,04	26,51	11,53
	3	1.263,16	1.263,16	1.263,16	1.337,34	19.021,58	26,51	11,08
	2	1.109,68	1.109,68	1.109,68	1.337,34	16.872,86	26,51	9,73
	1	990,23	990,23	990,23	1.337,34	15.200,56	26,51	8,64
<i>Personal Operacions Controladors</i>	Controlador/a Zona Blava	1.316,05	1.316,05	1.316,05	1.337,34	19.762,04	-	11,53

(*) Per al personal no adscrit al servei de Zona Blava

ANNEX II

CLAUS ADMINISTRACIÓ - ZONA BLAVA

TAULES SALARIALS 1 DE GENER DE 2018 A 30 DE JUNY 2018

(Increment 1% Pressupost Generals de l'Estat)

Plus d'assistència art. 26: 345,77 EUR

Ajut fills 0 -3 Anys art. 33: 158,36 EUR

Ajut fills 4 -6 Anys art. 33: 79,19 EUR

Grups Prof.	Nivell	S. Base Mensual	Paga Extra Estiu	Paga Extra Nadal	Paga Extra Març	Salari Anual	Trienni (*)	Hora Extra
<i>Caps</i>	21	3.640,53	3.640,53	3.640,53	1.357,40	52.324,82	40,36	-
	20	3.427,98	3.427,98	3.427,98	1.357,40	49.349,12	40,36	30,04
	19	3.224,85	3.224,85	3.224,85	1.357,40	46.505,30	40,36	28,23
	18	3.024,78	3.024,78	3.024,78	1.357,40	43.704,32	40,36	26,52
	17	2.841,94	2.841,94	2.841,94	1.357,40	41.144,56	40,36	24,91
<i>Tècnics</i>	16	2.662,88	2.662,88	2.662,88	1.357,40	38.637,72	40,36	23,35
	15	2.501,12	2.501,12	2.501,12	1.357,40	36.373,08	40,36	21,92
	14	2.343,57	2.343,57	2.343,57	1.357,40	34.167,38	40,36	20,54
	13	2.202,82	2.202,82	2.202,82	1.357,40	32.196,88	40,36	19,32
	12	2.066,55	2.066,55	2.066,55	1.357,40	30.289,10	40,36	18,12
	11	1.946,27	1.946,27	1.946,27	1.357,40	28.605,18	40,36	17,06
<i>Administratius i Especialistes</i>	10	1.830,10	1.830,10	1.830,10	1.357,40	26.978,80	26,91	16,04
	9	1.728,98	1.728,98	1.728,98	1.357,40	25.563,12	26,91	15,16
	8	1.631,81	1.631,81	1.631,81	1.357,40	24.202,74	26,91	14,31
	7	1.548,32	1.548,32	1.548,32	1.357,40	23.033,88	26,91	13,57
	6	1.468,20	1.468,20	1.468,20	1.357,40	21.912,20	26,91	12,87
<i>Auxiliars</i>	5	1.400,55	1.400,55	1.400,55	1.357,40	20.965,10	26,91	12,28
	4	1.335,79	1.335,79	1.335,79	1.357,40	20.058,46	26,91	11,70
	3	1.282,11	1.282,11	1.282,11	1.357,40	19.306,94	26,91	11,25
	2	1.126,33	1.126,33	1.126,33	1.357,40	17.126,02	26,91	9,88
	1	1.005,08	1.005,08	1.005,08	1.357,40	15.428,52	26,91	8,77
<i>Personal operacions Controladors</i>	Controlador/a Zona Blava	1.335,79	1.335,79	1.335,79	1.357,40	20.058,46	-	11,70

(*) Per al personal no adscrit al servei de Zona Blava

ANNEX III

CLAUS ADMINISTRACIÓ - ZONA BLAVA

TAULES SALARIALS 1 DE JULIOL A 31 DESEMBRE 2018

(Increment 1% Pressupost Generals de l'Estat)

Plus d'assistència art. 26: 346,62 EUR

Ajut fills 0 -3 Anys art. 33: 158,75 EUR

Ajut fills 4 -6 Anys art. 33: 79,39 EUR

Grups Professionals	Nivell	S. Base Mensual	Paga Extra Estiu	Paga Extra Nadal	Paga Extra Març	Salari Anual	Trienni (*)	Hora Extra
<i>Caps</i>	21	3.649,50	3.649,50	3.649,50	1.360,74	52.453,74	40,46	-
	20	3.436,42	3.436,42	3.436,42	1.360,74	49.470,62	40,46	30,12
	19	3.232,79	3.232,79	3.232,79	1.360,74	46.619,80	40,46	28,30
	18	3.032,23	3.032,23	3.032,23	1.360,74	43.811,96	40,46	26,59
	17	2.848,94	2.848,94	2.848,94	1.360,74	41.245,90	40,46	24,97
<i>Tècnics</i>	16	2.669,44	2.669,44	2.669,44	1.360,74	38.732,90	40,46	23,40
	15	2.507,28	2.507,28	2.507,28	1.360,74	36.462,66	40,46	21,98
	14	2.349,35	2.349,35	2.349,35	1.360,74	34.251,64	40,46	20,59
	13	2.208,25	2.208,25	2.208,25	1.360,74	32.276,24	40,46	19,36
	12	2.071,64	2.071,64	2.071,64	1.360,74	30.363,70	40,46	18,16
<i>Administratius i Especialistes</i>	11	1.951,07	1.951,07	1.951,07	1.360,74	28.675,72	40,46	17,10
	10	1.834,60	1.834,60	1.834,60	1.360,74	27.045,14	26,97	16,08
	9	1.733,24	1.733,24	1.733,24	1.360,74	25.626,10	26,97	15,20
	8	1.635,82	1.635,82	1.635,82	1.360,74	24.262,22	26,97	14,35
	7	1.552,14	1.552,14	1.552,14	1.360,74	23.090,70	26,97	13,60
<i>Auxiliars</i>	6	1.471,81	1.471,81	1.471,81	1.360,74	21.966,08	26,97	12,90
	5	1.404,00	1.404,00	1.404,00	1.360,74	21.016,74	26,97	12,31
	4	1.339,08	1.339,08	1.339,08	1.360,74	20.107,86	26,97	11,73
	3	1.285,27	1.285,27	1.285,27	1.360,74	19.354,52	26,97	11,27
	2	1.129,10	1.129,10	1.129,10	1.360,74	17.168,14	26,97	9,90
<i>Personal operacions Controladors</i>	1	1.007,56	1.007,56	1.007,56	1.360,74	15.466,58	26,97	8,79
	Controlador/a Zona Blava	1.339,08	1.339,08	1.339,08	1.360,74	20.107,86	-	11,73

(*) Per al personal no adscrit al servei de Zona Blava

ANNEX IV

CLAUS ADMINISTRACIÓ - ZONA BLAVA

TAULES SALARIALS 2019

(Increment 1% Pressupost Generals de l'Estat)

Plus d'assistència art. 26: 354,42 EUR

Ajut fills 0 -3 Anys art. 33: 162,32 EUR

Ajut fills 4 -6 Anys art. 33: 81,18 EUR

Grups Prof.	Nivell	S. Base Mensual	Paga Extra Estiu	Paga Extra Nadal	Paga Extra Març	Salari Anual	Trienni (*)	Hora Extra
<i>Caps</i>	21	3.731,61	3.731,61	3.731,61	1.391,36	53.633,90	41,37	-
	20	3.513,74	3.513,74	3.513,74	1.391,36	50.583,72	41,37	30,80
	19	3.305,53	3.305,53	3.305,53	1.391,36	47.668,78	41,37	28,94
	18	3.100,46	3.100,46	3.100,46	1.391,36	44.797,80	41,37	27,19
	17	2.913,04	2.913,04	2.913,04	1.391,36	42.173,92	41,37	25,53
<i>Tècnics</i>	16	2.729,50	2.729,50	2.729,50	1.391,36	39.604,36	41,37	23,93
	15	2.563,69	2.563,69	2.563,69	1.391,36	37.283,02	41,37	22,47
	14	2.402,21	2.402,21	2.402,21	1.391,36	35.022,30	41,37	21,05
	13	2.257,94	2.257,94	2.257,94	1.391,36	33.002,52	41,37	19,80
	12	2.118,25	2.118,25	2.118,25	1.391,36	31.046,86	41,37	18,57
<i>Administratius i Especialistes</i>	11	1.994,97	1.994,97	1.994,97	1.391,36	29.320,94	41,37	17,48
	10	1.875,88	1.875,88	1.875,88	1.391,36	27.653,68	27,58	16,44
	9	1.772,24	1.772,24	1.772,24	1.391,36	26.202,72	27,58	15,54

	8	1.672,63	1.672,63	1.672,63	1.391,36	24.808,18	27,58	14,67
	7	1.587,06	1.587,06	1.587,06	1.391,36	23.610,20	27,58	13,91
	6	1.504,93	1.504,93	1.504,93	1.391,36	22.460,38	27,58	13,19
<i>Auxiliars</i>	5	1.435,59	1.435,59	1.435,59	1.391,36	21.489,62	27,58	12,59
	4	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.391,36	20.560,30	27,58	11,99
	3	1.314,19	1.314,19	1.314,19	1.391,36	19.790,02	27,58	11,52
	2	1.154,50	1.154,50	1.154,50	1.391,36	17.554,36	27,58	10,12
	1	1.030,23	1.030,23	1.030,23	1.391,36	15.814,58	27,58	8,99
<i>Personal</i>	Controlador/a	1.369,21	1.369,21	1.369,21	1.391,36	20.560,30	-	12,00
<i>operacions</i>	Zona Blava							
<i>Controladors</i>								

(*) Per al personal no adscrit al servei de Zona Blava

Barcelona, 18 de febrer de 2020

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