

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

**RESOLUCIÓN EMT/4137/2023, de 23 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del I Convenio colectivo del Ente de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (código de convenio núm. 79100252012023).**

Visto el texto del I Convenio colectivo del Ens d'Abastament d'Aigua Ter-Llobregat, suscrito en fecha 10 de octubre de 2023 y subsanado en fecha 16 de noviembre de 2023, por la Dirección del Ens d'Abastament d'Aigua Ter-Llobregat y por los representantes legales de los trabajadores, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora .

—2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 23 de noviembre de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

#### Capítulo I

##### Disposiciones generales

##### Artículo 1

###### Ámbito personal

Este convenio es de aplicación a todo el personal que, con relación jurídica laboral ordinaria, presta o preste servicios en el Ens d'Abastament d'Aigua Ter-Llobregat, entidad de derecho público de la Generalitat de Catalunya (en adelante también la empresa o ATL), en todos sus centros de trabajo, salvo el/la gerente y el/la director/a del Ente.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

El I Convenio colectivo del Ens d'Abastament d'Aigua Ter-Llobregat, para los años 2023-2024 es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes que se establecen a continuación.

Son partes firmantes del presente I Convenio colectivo del Ens d'Abastament d'Aigua Ter-Llobregat, las siguientes: De una parte, la representación empresarial designada por la dirección de ATL; De otra parte, los legales representantes de los trabajadores, en representación de la parte social.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente I Convenio colectivo del Ens d'Abastament d'Aigua Ter-Llobregat, para los años 2023-2024.

## Artículo 2

### Ámbito territorial.

El ámbito territorial del presente Convenio es el de toda la comunidad autónoma de Cataluña.

## Artículo 3

### Ámbito temporal

Este Convenio tendrá vigencia al día siguiente de su publicación en el DOGC con efectos económico retroactivos desde el 1 de enero de 2023, y hasta el 31 de diciembre de 2024.

## Artículo 4

### Prórroga y denuncia

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si no se produce la oportuna denuncia por cualquiera de las partes dos meses antes, como mínimo, respecto a la fecha en que finalice su vigencia. La denuncia se tendrá que ajustar a lo que establece el artículo 89.1 del Estatuto de los trabajadores.

Una vez denunciado, se procederá a constituir una Comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer ya un calendario y plan de negociación. Denunciado el Convenio, su contenido se mantendrá en vigor en tanto no se llegue a un acuerdo sobre un nuevo Convenio.

Por acuerdo entre las partes, o en cualquier momento del procedimiento negociador ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán someter a arbitraje sus discrepancias, siendo el laudo resultante de obligado cumplimiento. No se podrán someter a arbitraje aquellas discrepancias sobre materias sometidas a la necesidad de informe preceptivo de acuerdo con lo que prevé la ley presupuestaria.

## Artículo 5

### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo que prevé el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, efectuara el control de la legalidad, y que, como consecuencia de esta actuación de oficio, la jurisdicción laboral anulara total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes tendrán que negociar la totalidad o parcialidad anulada, y el resto del Convenio quedará en vigor.

En este supuesto y hasta la elaboración de un nuevo texto, y solo para la parte anulada, se aplicará la legislación laboral hasta acordar un nuevo redactado que supla esta parte.

## Artículo 6

### Cláusula de garantía y procedimiento para la inaplicación del Convenio

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Si durante la vigencia de este Convenio se produce, por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio de la dependencia de ATL o de los actuales centros de trabajo o se crea un nuevo ente con personalidad jurídica propia, la mencionada modificación no afectará a lo que se ha pactado en este Convenio que tendrá la consideración de norma mínima y la modificación tendrá que garantizar las relaciones jurídicas laborales y salariales con total respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal laboral afectado.

El Convenio colectivo obliga a la empresa y a los/las trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. La inaplicación del Convenio, en el caso de concurrencia de causa debidamente acreditada, se procederá de acuerdo con los requisitos y procedimientos previstos en el artículo 82.3 ET.

## Artículo 7

Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan las que hasta su entrada en vigor tenían los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

Salvo aquellas condiciones o complementos por los cuales el presente Convenio establece de forma expresa lo contrario, se respetarán las percepciones económicas particulares que en su conjunto y cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, las cuales se mantienen estrictamente ad personam.

## Artículo 8

Comisión paritaria

En el plazo de los 15 días siguientes a la firma de este Convenio se constituirá, de acuerdo con el artículo 85.3.e) ET, una Comisión paritaria para la interpretación, vigilancia y estudio del Convenio, que estará formada habitualmente por 3 representantes de la empresa, y 3 representantes de los trabajadores y trabajadoras en la misma proporción.

Esta Comisión ejerce las funciones siguientes:

1. Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.
2. Intervenir con carácter previo, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o la aplicación del Convenio, en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
3. Emitir informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre interpretación de lo que se ha pactado.
4. Participar en la determinación de los programas de formación que se tengan que desarrollar.
5. Determinación de los supuestos de aplicación del artículo 61 del presente Convenio.
6. Conocer y resolver las discrepancias una vez finalizado el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación de las condiciones del Convenio de acuerdo con lo que dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En el caso de que la Comisión paritaria no pudiera resolver las discrepancias existentes, estas podrán ser sometidas a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).
7. Entender de todas las otras cuestiones que le atribuye la Ley y el Convenio.

Los acuerdos de la Comisión tendrán plena eficacia en el ámbito de este Convenio y se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se harán públicos en todos los centros de trabajo.

Los acuerdos se trasladarán, así mismo, a las partes interesadas en el plazo máximo de 15 días.

Los miembros de la Comisión dispondrán del tiempo suficiente para el ejercicio de las funciones que le encomienda este artículo, dentro del crédito horario (en el caso de representantes de las personas trabajadoras) que marque la normativa vigente.

Funcionamiento de la Comisión paritaria:

CVE-DOGC-B-23335129-2023

La Comisión paritaria podrá designar un secretario/secretario, escogido conjuntamente por ambas representaciones, que tendrá voz, pero no voto, siendo su misión levantar acta de las reuniones de la Comisión.

La Comisión se reunirá, ordinariamente, cada tres meses y, extraordinariamente, cuando sea requerida su intervención urgente a petición de una de las partes en el plazo máximo de 15 días laborables. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria, se tendrán que efectuar por escrito.

La convocatoria se hará siempre por escrito, como mínimo con siete días de antelación, excepto en casos de urgencia, adjuntando el orden del día y la documentación, si existe, referida a los temas a tratar.

Se dotará a los miembros de la Comisión paritaria de las horas precisas para el ejercicio de las funciones que le encomienda el presente artículo dentro del crédito horario que marque la normativa vigente y se resarcirán los gastos debidamente justificados de acuerdo con lo establecido en el artículo 37. Dietas y viajes de este Convenio y la normativa interna de la empresa.

Se entenderá constituida la Comisión cuando asistan como mínimo tres miembros por cada una de las partes. Para la constitución de la Comisión se computarán como asistentes los miembros que hayan delegado por escrito su voto a otro miembro que esté presente o a un sustituto. Cada una de las partes podrá ir acompañada de asesores/as con voz, pero sin voto. El número máximo de asesores/as de la parte social será de uno por sección sindical o agrupación de trabajadores/as con presencia en el Comité de empresa y por igual número de asesores/as por la parte empresarial.

El domicilio de la Comisión será, a todos los efectos el mismo de los servicios centrales, en la calle Sant Martí de l'Erm, 2 - 08970 Sant Joan Despí (Barcelona), sin perjuicio de la potestad que tienen ambas partes para acordar de celebrar la reunión en otro centro del ATL.

Los acuerdos y resoluciones de la Comisión se adoptan por mayoría de cada una de las partes y tienen la misma eficacia jurídica y tramitación de los Convenios (artículo 91.4 ET) y, por lo tanto, serán vinculantes para ambas partes. Las decisiones de la Comisión se emiten por escrito en el plazo máximo de 15 días laborables, salvo las relativas a la resolución de discrepancias, una vez finalizado el periodo de consultas, en que el plazo es de 7 días (artículo 82.3 ET) a partir de la fecha en que se reúnan, y se entenderá agotada la intervención de la Comisión en el supuesto de no emitir su decisión en el plazo señalado.

Los acuerdos y/o resoluciones de la Comisión, no privarán al personal afectado de recurrir en la vía administrativa y/o judicial según corresponda, salvo que, por acuerdo expreso entre las partes implicadas, se sometan a la decisión de la Comisión paritaria, con renuncia a sus derechos.

## Artículo 9

### Comité de empresa

El Comité de empresa tiene atribuidas como funciones básicas las recogidas en la legislación general, y más concretamente las definidas en el Estatuto de los trabajadores o el EBEP, así como aquellas que expresamente le sean atribuidas en el articulado del presente Convenio.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

## Artículo 10

### Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de ATL y su aplicación concreta corresponde a los mandos de las diferentes direcciones, departamentos y unidades, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los trabajadores y trabajadoras por el Estatuto de los trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado público y el resto de normativa vigente.

Respecto a las obligaciones de los/las trabajadores/as y al poder de dirección y control de la actividad laboral por parte de la empresa regirá expresamente lo previsto en el artículo 20 del ET.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

En relación con la organización del trabajo, los/las representantes de los/las trabajadores/as pueden proponer todas aquellas mejoras que sean beneficiosas para la organización del trabajo y su optimización y racionalización.

#### Artículo 11

Trabajos de superior o inferior puesto de trabajo (grupo profesional)

La realización de trabajos de puesto de trabajo (grupo profesional) superior dará puesto al derecho del/la trabajador/a a percibir la diferencia entre la retribución de su puesto de trabajo y la que correspondería por la función que efectivamente desarrolle.

A tal efecto, la empresa pondrá los medios necesarios para que el/la trabajador/a pueda solicitar la compensación económica que corresponda.

En el supuesto de desarrollar trabajos de inferior puesto de trabajo (grupo profesional), esta situación no se podrá prolongar, en ningún caso, más de 2 meses cada año o plazo superior acordado por la Comisión paritaria.

La designación de un/a trabajador/a para prestar sus servicios en régimen de turno, sea abierto o cerrado, tal y como se define en este Convenio no tendrá por sí misma la consideración de desarrollo de trabajos de superior o inferior puesto de trabajo (grupo profesional), sin perjuicio de la aplicación de las normas establecidas para el trabajo en régimen de turnos.

#### Artículo 12

Clasificación profesional

La clasificación profesional es el resultado de la ordenación y definición de los diferentes grupos profesionales en que se estructura la organización.

Se entiende como grupo profesional aquel que engloba las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación, y puede incluir diferentes funciones, tareas, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas en un trabajador/a y que presentan entre sí una cierta homogeneidad o vinculación.

Los trabajadores/as de la empresa se adscriben a los grupos profesionales establecidos según Convenio, de acuerdo con las funciones y responsabilidades que efectivamente desarrollen y atendiendo a la titulación y aptitudes profesionales requeridas para el puesto de trabajo objeto de su prestación laboral.

Cada grupo profesional está vinculado a un nivel salarial de los establecidos en el anexo 1 de este Convenio.

Para llevar a cabo el proceso de clasificación profesional se utilizará un modelo de valoración de puntuación por factor, que permita agrupar los diferentes puestos de trabajo en función de su contenido y responsabilidades.

Este modelo consiste en el análisis y valoración del contenido de cada puesto de trabajo a partir de una descripción detallada y debidamente contrastada del mismo. Se tendrá en cuenta en todo momento el grado de exigencia del puesto de acuerdo con la ponderación conjunta de los factores previamente definidos en el Manual de valoración y que incluirá necesariamente estos aspectos:

- Bagaje profesional: conocimientos básicos (formación) y práctica profesional (experiencia previa).
- Complejidad y solución de problemas: autonomía e iniciativa (innovación).
- Responsabilidad: influencia e incidencia organizativa.
- Mando: responsabilidad por el trabajo de otros.
- Relaciones profesionales: responsabilidad por relaciones.
- Condiciones de trabajo: esfuerzo, riesgos y ambiente de trabajo.

##### 12.1 Comisión de valoración de puestos de trabajo

La Comisión de valoración estará constituida por seis miembros: tres de los cuales serán designados por la dirección de la empresa y tres representantes de los trabajadores/as designados/as por el Comité. Uno/a de

CVE-DOGC-B-23335129-2023

los/las representantes de la empresa ejercerán de presidente/presidenta de la Comisión y dispondrá de voto de calidad, en caso de producirse un empate en cualquier decisión que tome la Comisión.

Este órgano será el encargado de valorar los puestos de trabajo de nueva creación de acuerdo con el procedimiento establecido por la propia comisión y los criterios y factores regulados en el apartado anterior de este artículo.

Así mismo, los puestos de trabajo el contenido de los cuales haya sido modificado de manera muy significativa en atención a las necesidades de servicio, podrán ser revisados y objeto de valoración por la Comisión de valoración. En todo caso, antes del proceso de valoración de puestos de trabajo previsto en este punto, la Comisión de valoración tendrá que haber aprobado el procedimiento y los concretos requisitos para poder acceder a la misma.

Periódicamente y de forma semestral, preferentemente los meses de enero y julio, la Comisión revisará las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo y propondrá los cambios que considere adecuados. Estos cambios se tendrán que instrumentar por los mecanismos previstos en este convenio y por la normativa aplicable al acceso a la ocupación pública.

12.1.1 Modificación de grupo profesional/categoría en puestos de trabajo ocupados por personal fijo que hayan sido modificados de manera muy significativa en su contenido/funciones.

En estos casos se garantizará:

- 1- Estos procesos se regirán siempre por el proceso de selección interna.
- 2- Quedará reservada la participación a trabajadores/as del mismo grupo profesional, del puesto de trabajo del cual ha sido modificada la categoría o grupo profesional.
- 3- Ante la imposibilidad de algún trabajador/a de cumplir con los requisitos de participación, podrá ser compensada por la capacidad probada en el puesto de trabajo. En caso contrario el trabajador, permanecerá en el mismo puesto de trabajo y categoría/grupo profesional u otro similar, respetando las condiciones económicas y laborales que le sean de aplicación.
- 4- Los trabajadores/as que, una vez realizado el procedimiento de promoción interna no hayan podido lograr las condiciones exigidas en la nueva valoración del puesto de trabajo, permanecerán en el puesto que venían ocupando o en otro similar, respetando las condiciones económicas y laborales que le sean de aplicación.

12.2 Grupos profesionales: se establecen doce grupos profesionales, que son los siguientes:

#### Grupo I

El grupo profesional I incluye los puestos de trabajo que ejecuten funciones básicas y operativas en trabajos de apoyo, atendiendo instrucciones concretas y claramente establecidas, por las que se puede requerir de esfuerzo físico. No son constitutivos de ningún oficio determinado.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Educación General Básica (EGB), o formación reglada equivalente.

#### Grupo II

El grupo profesional II incluye los puestos de trabajo que ejecutan funciones básicas de apoyo administrativo o logístico siguiendo un método de trabajo concreto y claramente establecido, con un alto grado de supervisión. Normalmente exigen de un nivel de conocimientos profesionales de carácter elemental.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un ciclo formativo de grado medio de formación profesional (CFG/FPI) y/o Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o formación reglada equivalente.

#### Grupo III

El grupo profesional III incluye los puestos de trabajo que ejecutan tareas que, a pesar de se realizan bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas de tipo técnico, administrativo y/o informático en grado de oficio. En estos puestos el nivel de autonomía e iniciativa se limita a la mejora de la eficiencia en el desempeño de sus tareas, las cuales se ejecutan bajo directrices y procedimientos establecidos.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional (CFGM/FPI) y/o Bachillerato específicos, o Formación reglada equivalente. En defecto de la formación requerida se aceptará la acreditación de capacitación competencial reconocida por el Servicio Catalán de Ocupación u organismo competente en cada momento en la materia.

#### Grupo IV

El grupo profesional IV incluye los puestos de trabajo que realizan tareas de ejecución autónoma en que se requieren unos conocimientos o habilidades específicas de cariz técnico, administrativo y/o informático en grado de oficio en una especialidad determinada. Las tareas asignadas se ejecutan bajo directrices e instrucciones genéricas, pero con procedimientos establecidos. Precisa de iniciativa para la mejora continua y eficacia del desempeño de estas tareas.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional (CFGM/FPI) específicos para la función a desarrollar y/o Bachillerato, o formación reglada equivalente. En defecto de la formación requerida se aceptará la acreditación de capacitación competencial reconocida por el Servicio Catalán de Empleo u organismo competente en cada momento en la materia.

#### Grupo V

El grupo profesional V incluye los puestos de trabajo que ejecutan tareas en que se requieran unos conocimientos y habilidades técnicas específicas, así como práctica profesional dentro de un ámbito de acción concreto.

Tienen responsabilidad y autonomía en los procesos de trabajo objeto de su función, y pueden coordinar las tareas de otros trabajadores/as de grupos inferiores del mismo ámbito.

Las tareas asignadas se ejecutan bajo directrices e instrucciones genéricas respecto a la función, siguiendo procedimientos establecidos, con capacidad de resolución de incidencias propias de su función.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un Ciclo Formativo de Grado Medio de Formación Profesional (CFGM/FPI) específicos para la función a desarrollar, o formación reglada equivalente, y/o titulación universitaria del ámbito profesional correspondiente. En defecto de la formación requerida se aceptará la acreditación de capacitación competencial reconocida por el Servicio Catalán de Ocupación u organismo competente en cada momento en la materia.

#### Grupo VI

El grupo profesional VI incluye los puestos de trabajo que requieren conocimientos técnicos superiores en un ámbito profesional específico. Llevan a cabo el análisis, estudio e implementación de funciones técnicas en un ámbito concreto. Tienen capacidad de decisión dentro de un marco de procedimientos estandarizados para la consecución de objetivos definidos por otros. Pueden modificar algunas prácticas con el objetivo de conseguir los resultados definidos.

En algunos casos, coordinarán tareas de otros trabajadores/as de grupos inferiores que participan en el mismo ámbito de actuación.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior de Formación Profesional (CFGM/FPI) específicos para la función a desarrollar, o formación reglada equivalente. En defecto de la formación requerida se aceptará la acreditación de capacitación competencial reconocida por el Servicio Catalán de Ocupación u organismo competente en cada momento en la materia.

#### Grupo VII

El grupo profesional VII incluye los puestos de trabajo que requieren un nivel de conocimientos técnicos superiores completos y profundos de un ámbito determinado, que le permitan gestionar y resolver todos los problemas que se den dentro de su especialidad.

Proporciona servicios de interpretación, asesoramiento o ayuda de su especialidad tanto en su departamento como el resto de la organización. Incluye la realización de tareas complejas de cariz técnico, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Pueden planificar y coordinar la tarea de trabajadores/as de grupos inferiores desde un punto de vista funcional.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior de Formación Profesional (CFGM/FPI) específicos para la función a desarrollar, o formación reglada equivalente. En defecto de la formación requerida se aceptará la acreditación de capacitación competencial reconocida por el Servicio Catalán de Empleo u organismo competente en cada momento en la materia.

#### Grupo VIII

El grupo profesional VIII incluye los puestos de trabajo en que sus funciones sean propiamente las de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de un conjunto de tareas con entidad propia, y que en algunos casos comporta gestionar un equipo de trabajo o en otros, un proyecto. Disponen de importantes conocimientos de tipo técnico, y alto grado de pericia que les permite aportar soluciones en base a su experiencia.

Es el responsable de la consecución de los objetivos de su unidad de gestión o de su proyecto de referencia, según el caso. Proporciona servicios de interpretación, asesoramiento o ayuda al resto de la organización, en aquello que gestiona.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria de grado (nivel 2 del MECES) específica en relación con las funciones a desarrollar y una amplia experiencia profesional en la materia. En casos excepcionales, se podrá asimilar la titulación requerida con la práctica profesional demostrada con un alto nivel de reconocimiento y pericia.

#### Grupo IX

El grupo profesional IX incluye los puestos de trabajo en que sus funciones sean propiamente las de diseñar, gestionar y controlar las actividades propias de una especialidad concreta o de carácter singular en la empresa, así como asesorar al resto de la organización en esta materia.

Es capaz de innovar respecto a estos conocimientos, desarrollándolos a un nivel muy avanzado y adaptarlos a nuevas situaciones y construir usos alternativos en base a su experiencia.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria de grado y/o Máster (nivel 3 del MECES) específica en relación con las funciones a desarrollar y una dilatada experiencia profesional en la materia. En algunos casos, se complementará con estudios específicos de grado o similar.

#### Grupo X

El grupo profesional X incluye los puestos de trabajo de Jefe o Responsable de Unidad en que sus funciones sean propiamente las de desarrollar las actividades propias de una especialidad concreta o de carácter singular en la empresa, así como asesorar al resto de la organización en esta materia.

Es capaz de innovar respecto a estos conocimientos, desarrollándolos a un nivel muy avanzado y adaptarlos a nuevas situaciones y construir usos alternativos en base a su experiencia.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria de grado (nivel 2 del MECES) específica en relación con las funciones a desarrollar y una dilatada experiencia profesional en la materia. En algunos casos, se complementará con estudios específicos de grado o similar.

#### Grupo XI

El grupo profesional XI incluye los puestos de trabajo de Jefes de Departamento en que sus funciones sean propiamente las de diseñar la implementación, gestión y control de las actividades propias de un departamento que incluye uno o varios sectores de actividad o unidades organizativas. Dispone de un alto grado de autonomía para la consecución de los objetivos establecidos desde la Dirección del área a que se adscriben.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria de grado y/o Máster (nivel 3 del MECES) específica en relación con las funciones a desarrollar y una dilatada experiencia profesional en la materia. En algunos casos, se complementará con estudios específicos de posgrado, MBA o similar.

## Grupo XII

El grupo profesional XII incluye los puestos de trabajo con funciones de: definir los objetivos y políticas de su área/división, y diseñar y supervisar la aplicación de las estrategias definidas; en línea con los objetivos generales de ATL definidos por la dirección.

Es el referente técnico en su ámbito de gestión.

Dentro de este grupo profesional se incluirán los puestos de trabajo de director/a de área.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria específica en relación con las funciones a desarrollar (nivel del MECES 3) y una dilatada experiencia profesional en el ámbito funcional. En algunos casos, se complementará con estudios específicos de grado, MBA o similar.

La concreta formación requerida, dentro de los parámetros establecidos como obligatorios para cada grupo profesional, se especificará en la descripción del puesto de trabajo correspondiente.

Se requerirá para cada grupo profesional los conocimientos de catalán y/o titulación oficial que sea exigida normativamente.

## Artículo 13

### Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

De conformidad con lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará la protección de la salud de su personal que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con cuyo objeto se adoptarán las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto que la adaptación no sea posible y con el fin de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, se tendrá que encargar a la persona afectada el ejercicio de funciones de un puesto de trabajo que pueda desarrollar, de entre los puestos de trabajo existentes que no estén dotados de forma definitiva.

Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán en plazas de cualquier dirección y/o departamento de ATL, siempre que la persona afectada reúna los requisitos para proveer el puesto de trabajo y las características para desarrollarlo sean adecuadas y exista la vacante.

A estos efectos se requerirá que en el plazo de 30 días el Servicio de Prevención efectúe un informe en el cual se acredite que no existen limitaciones de salud para que las tareas del nuevo puesto de trabajo puedan ser desarrolladas por esta persona. El resultado del informe del Servicio de Prevención se trasladará al Comité de Seguridad y Salud para su conocimiento y opinión.

El nuevo puesto de trabajo será, preferentemente, del mismo grupo profesional y en el mismo centro de trabajo. El cambio de puesto de trabajo por este sistema tendrá carácter provisional y será objeto de revisión en periodos anuales. Si después de dos revisiones el informe del Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud confirman que se mantienen las circunstancias que motivaron el cambio, este acontecerá definitivo.

Así mismo, el cambio de puesto tiene que comportar un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la empresa, para poder desarrollar las nuevas tareas que se le asignen. A su vez, la persona afectada, durante el tiempo que el cambio de puesto sea provisional, tendrá derecho a asistir a los cursos de formación que se organicen en el departamento de origen y relacionados con su anterior puesto de trabajo.

Esta persona mantendrá su categoría profesional y pasará a percibir las retribuciones que correspondan al nuevo puesto de trabajo, incluyendo los complementos de puesto de trabajo, si existen, así como los complementos ad personam que venga percibiendo en el momento del cambio.

Dado el motivo de este cambio de puesto de trabajo, si el/la trabajador/a venía percibiendo algún tipo de complemento salarial de tipo variable (turnos, guardias, etc.), durante un periodo igual o superior a los diez años anteriores al cambio de puesto de trabajo, mantendrá la percepción del 50% de los complementos percibidos los últimos 12 meses durante un periodo no inferior a 24 meses.

En el supuesto que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, la empresa se compromete a facilitar las medidas oportunas para posibilitar que la persona en cuestión se acoja a las modalidades de jubilación previstas en este Convenio. En el caso de la jubilación parcial se posibilitará que la persona reduzca su jornada

CVE-DOGC-B-23335129-2023

laboral hasta el porcentaje máximo permitido por la legislación vigente, así como que pueda concentrar esta jornada en un periodo determinado, siempre que no esté contraindicado por motivos de salud.

#### Artículo 14

##### Permutas

ATL podrá autorizar, con la conformidad previa de los jefes correspondientes, permutas voluntarias entre dos trabajadores/as que se encuentren en situación de servicio activo, siempre que los puestos de trabajo en que presten servicio los interesados/as sean del mismo grupo profesional y con los mismos requisitos de titulación o capacitación necesaria y con funciones de la misma naturaleza y especialidad.

Los/las representantes de los/las trabajadores/as serán debidamente informados/as previamente a la permuta.

#### Artículo 15

##### Protección de la maternidad

Se actuará de conformidad con el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sustituido por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y modificado y sustituido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

15.1. Cuando los resultados de la evaluación de riesgos laborales revelen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de estas trabajadoras, el empresario tiene que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, por medio de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas tienen que incluir, cuando sea necesario, la no realización del trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

15.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sea posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas de accidentes de trabajo, en función de la entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta tiene que desarrollar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La empresa tiene que determinar, con la consulta previa al Comité de Seguridad y Salud, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se tiene que llevar a cabo de conformidad con las reglas y los criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y debe tener efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, incluso aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista un puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente en su grupo o categoría equivalente, si bien conserva el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

15.3. Si este cambio de puesto no es técnicamente u objetivamente posible, o no se puede exigir razonablemente por motivos justificados, se puede declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del ET durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporar a su puesto de trabajo anterior o a otro puesto compatible con su estado.

15.4. Lo que disponen los números 1 y 2 de este artículo también es aplicable durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del/la hijo/a y así lo certifican los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas de accidentes de trabajo, en función de la entidad con que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente la trabajadora o su hijo/a. Así mismo, se puede declarar el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de nueve meses que prevé el artículo 45.1.e) del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias que prevé el número 3 de este artículo.

Este artículo se adecuará, a lo largo del tiempo de vigencia del Convenio, de acuerdo con las modificaciones legales que se puedan introducir.

### Capítulo III

#### Adscripción y movilidad del personal

#### Artículo 16

##### Plantilla de personal

La plantilla de ATL la determina la dirección. Esta plantilla, incluye la relación de todos los puestos de trabajo de ATL y tendrá las características siguientes:

- Número de puestos de trabajo a nivel global de la empresa y por centros de trabajo.
- Grupo profesional de cada puesto de trabajo.
- Indicación del tipo de complemento del puesto de trabajo.
- Indicación de si el puesto de trabajo es estructural o no estructural.
- Indicación de si el puesto de trabajo está ocupado (definitivo o en funciones) o vacante.

La Comisión de Valoración será la encargada de revisar y validar de forma periódica esta lista, así como de intervenir en la fijación del grupo profesional e indicación del complemento de puesto que corresponde a los puestos de trabajo de nueva creación, de acuerdo con aquello que establece el artículo 12 de este Convenio

La dirección decide la creación o amortización de los puestos de trabajo, a partir de criterios de eficacia organizativa y/o de mejora de la prestación del servicio. Con estos objetivos la dirección puede modificar y ajustar la plantilla, tanto cualitativa como cuantitativamente, en cualquier momento.

La empresa librará con carácter trimestral al Comité una actualización de la plantilla y si procede, una explicación de la evolución prevista por el trimestre siguiente.

#### Artículo 17

##### Incompatibilidades

Al personal comprendido dentro del ámbito de este Convenio colectivo le son de plena aplicación las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Generalitat de Catalunya y de la Administración Pública, en general.

#### Artículo 18

##### Provisión de vacantes, contratación y nuevo ingreso

##### 18.1 Normas de carácter general

Como norma general los puestos de trabajo que constituyan la actividad regular, normal y permanente de ATL serán ocupados por personal laboral fijo.

Cuando la Dirección de ATL decida ocupar una vacante reservada a promoción interna incluida en la plantilla, las solicitudes de ingreso se atenderán por este orden:

- 1- Personal que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo.
- 2- Los/las trabajadores/as recuperados de una capacidad laboral disminuida, siempre que sea del mismo grupo y ámbito profesional que ocupaba el/la trabajador/a antes de su capacidad laboral disminuida.
- 3- Los/las trabajadores/as del mismo grupo profesional que hayan sido afectados por una movilidad geográfica no voluntaria.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

4- Los/las trabajadores/as del mismo grupo profesional en situación de excedencia voluntaria o por incompatibilidad que hayan solicitado su reingreso.

5- Personal de Turno cerrado que se quiera acoger al derecho de pasar a régimen de horario general de empresa, de acuerdo con aquello establecido en el artículo 59.9 de este Convenio.

#### 18.2 Sistema de cobertura de vacantes y de selección

La finalidad del proceso de selección es conseguir que el personal a contratar sea lo más idóneo para desarrollar las funciones asignadas al grupo profesional y/o a la especialidad del puesto de trabajo ofrecido, y de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de publicidad y libre concurrencia en su acceso.

Es por ello por lo que ATL contratará su personal mediante un proceso selectivo abierto y que garantice la libre concurrencia de acuerdo con los artículos 61 y 83 del EBEP, sin perjuicio de lo establecido en el artículo de promoción interna y de las medidas de discriminación positiva que prevé la EBEP.

En los procedimientos selectivos se incluirán pruebas que permitan evaluar los conocimientos teóricos y prácticos y el nivel competencial intermediando: tests, cuestionarios o pruebas de aptitud profesional, entrevistas y otros, que permitan determinar la capacidad de los/las aspirantes, en relación con los puestos de trabajo a ocupar, existiendo conexión entre el tipo de prueba a superar y la adecuación al desempeño de las tareas del puesto de trabajo convocado.

El órgano de selección constituido para cada vacante será el encargado de velar por la correcta valoración de los diferentes aspectos a considerar en los procesos de selección y también por la adecuada composición de las pruebas de acuerdo con el punto 18.5, pruebas psicotécnicas y entrevista personal. Serán de aplicación los criterios contenidos en el artículo 60 del EBEP, tanto en la composición del órgano de selección como al desarrollo de los procesos selectivos.

Por ello, todos los/las miembros del órgano de selección tendrán que disponer de las preguntas y respuestas correctas, sistema de puntuación, aspectos a valorar, y puntuaciones a otorgar en los procedimientos, en el momento de inicio de las pruebas a realizar por los/las candidatos/as.

El órgano de selección, será el encargado de valorar las pruebas y emitir informe sobre las puntuaciones obtenidas.

Con independencia del reconocimiento médico inicial obligatorio en aquellos puestos de trabajo en qué sea necesario, se podrá exigir la superación de un reconocimiento médico que certifique la idoneidad del/la candidato/a para poder realizar las funciones propias del puesto objeto de la vacante.

#### 18.3 Contenido de las convocatorias

La convocatoria del proceso de selección tiene que contener los siguientes puntos:

- El grupo profesional, nivel salarial, funciones y responsabilidades del puesto, si es necesario, la localidad y centro de trabajo donde se tiene que desarrollar.
- Se tiene que especificar el nivel formativo, experiencia y las competencias que se requieren para poder participar.
- Si el puesto está reservado a personas con discapacidad y los medios de acreditación de esta.
- Lugar de presentación de solicitudes y plazos.
- Proceso selectivo que se seguirá.
- Las bases del concurso que incluirán los baremos de puntuación y el procedimiento del proceso de selección.

La convocatoria se tendrá que publicar en la intranet corporativa, en la web de ATL, en los medios de comunicación públicos, de acuerdo con la normativa vigente de aplicación en cada momento, así como en los medios privados que se crean convenientes (universidades, páginas web de investigación de trabajo).

#### 18.4 Procedimiento del proceso de selección

La empresa elaborará la descripción de las plazas a cubrir y los requisitos que tendrán que cumplir los/las candidatos/as a ocuparlas. Seguidamente informará a los representantes de los trabajadores/as de la plaza o plazas a cubrir y se creará el órgano de selección a que hace referencia el apartado 18.6 siguiente.

La empresa, mediante resolución, autorizará las plazas que tienen que salir a concurso, así como el procedimiento de provisión de estas y nombrará los/las miembros del órgano de selección.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

En el proceso de selección se valorarán los diferentes factores y se puntuarán según los baremos establecidos en cada caso, pudiendo ser excluyentes, según el puesto de trabajo a cubrir, para poder acceder al mismo:

- Titulaciones académicas: formación reglada exigida para poder optar al puesto de trabajo, así como el nivel de catalán que corresponda. No se valorarán los títulos académicos de nivel inferior que sean necesarios para lograr las titulaciones exigidas en la convocatoria ni tampoco los títulos no relacionados con el puesto de trabajo.
- Formación y perfeccionamiento: se valorarán los conocimientos que versen sobre materias directa o indirectamente relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo convocado.
- Experiencia en tareas iguales o similares: se valorará la experiencia efectiva en funciones iguales o similares a las del puesto de trabajo a cubrir.
- Actitudes y motivaciones hacia el puesto de trabajo: se valorarán los aspectos competenciales y motivacionales por el desarrollo del puesto de trabajo.

En el supuesto que el puesto de trabajo requiriera algún requisito concreto y específico, no disponer del mismo será también un elemento que permitirá descartar la candidatura.

En los puestos de trabajo que comporten coordinación funcional o mando de personas, se realizarán de forma preceptiva pruebas que permitan verificar el nivel competencial de los/las candidatos/as mediante psicotécnicos o pruebas equivalentes. En el resto de los puestos de trabajo también se podrán llevar a cabo.

Las personas candidatas tendrán que cumplir con los requisitos exigidos para la ocupación del puesto de trabajo objeto de la convocatoria. En todos los casos se requerirá justificación documental que acredite el cumplimiento de los requisitos previstos en la convocatoria.

Los trabajadores o trabajadoras con vinculación preexistente de carácter fijo a ATL que accedan a una vacante temporal seguirán manteniendo esta condición en su puesto de trabajo, que permanecerá en suspenso y con derecho a reserva del puesto de trabajo por parte del/la trabajador/a fijo, hasta que se produzca la cobertura definitiva del puesto de trabajo temporal.

Atendido esto, y en el caso de no resultar adjudicatario/a en la cobertura como fijo de la vacante que pasa a ocupar temporalmente, los trabajadores o trabajadoras en esta situación, tendrán derecho a reingresar a su puesto de trabajo de carácter fijo, con las condiciones laborales y económicas correspondientes al mismo, incluyendo la antigüedad.

A tal efecto, el contrato de la persona que cubra temporalmente el puesto de trabajo que inicialmente ocupaba la persona trabajadora de carácter fijo – y que haya accedido a una vacante temporal- quedará condicionado al ejercicio de la reserva del puesto de trabajo a la que tiene derecho este último.

A tal efecto, se incluirá una cláusula adicional de acuerdo con la cual el contrato se extinguirá en el momento del reingreso de la persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo o, en todo caso, cuando la plaza se provea de forma definitiva por el procedimiento reglamentario, previa denuncia de las partes o por amortización de la plaza, y con el consiguiente preaviso en el caso de cese voluntario.

#### 18.5 Valoración de las diferentes pruebas del proceso de selección

Dada la especial singularidad del servicio que presta ATL y la especificidad de las tareas operativas que se implementan en la normal actividad de la empresa, se hace necesario establecer un sistema de provisión de vacantes que valore de manera muy específica conocimientos, habilidades, capacidades y experiencia en los procesos de tratamiento, distribución, calidad y actividades transversales que se realizan en la organización. Por todo esto y tomando como referencia la normativa específica reguladora de los procesos de selección de personal y cobertura de vacantes del sector público se regirán por el sistema de provisión y valoraciones descritos en los siguientes apartados.

##### 18.5.1 Promoción interna

Las pruebas a superar en los procesos de selección reservados a la fase de promoción interna, se agrupan de acuerdo con el siguiente detalle de distribución de méritos y pruebas valorables.

#### Grupos profesionales III a IX

CVE-DOGC-B-23335129-2023

<b>Bloque 1: Méritos</b>	<b>Puntuación máxima</b>
M1- Cursos específicos relacionados con el área funcional del puesto de trabajo a proveer.	20 puntos
M2- Experiencia y conocimientos en tareas o trabajos específicos del puesto de trabajo a proveer.	40 puntos
Puntuación máxima Méritos	60 puntos
<b>Bloque 2: Pruebas</b>	
P1- Pruebas psicotécnicas (*)	10 puntos
P2- Pruebas teóricas sobre conocimientos específicos del puesto de trabajo y pruebas prácticas sobre el contenido del puesto de trabajo o validación curricular.	15 puntos
P3- Entrevista por competencias (de las requeridas por el puesto de trabajo).	15 puntos
Puntuación máxima Pruebas	40 puntos

(\*) Estarán exentas las personas candidatas que hayan superado una prueba psicotécnica equivalente en el periodo de 6 meses anteriores a la convocatoria de la vacante a proveer.

<b>Puntuación máxima Valoración total (promoción interna)</b>	100 puntos
---------------------------------------------------------------	------------

El/la candidato/a que haya superado todos los bloques y tenga más puntuación en el conjunto de méritos y pruebas será el/la ganador/a del proceso de selección.

#### 18.5.2 Proceso selectivo abierto (personal laboral temporal)

Las pruebas para superar en los procesos de selección para todos los grupos profesionales, en fase de nuevo ingreso (proceso selectivo abierto), se agrupan en 2 bloques que tendrán el siguiente peso:

<b>Bloque 1: Méritos</b>	<b>Puntuación máxima</b>
M1- Cursos específicos relacionados con el área funcional del puesto de trabajo a proveer.	10 puntos
M2- Titulaciones complementarias relacionadas con el ámbito funcional no valoradas como requisitos previos.	10 puntos
M3- Experiencia y conocimientos en tareas o trabajos específicos del puesto de trabajo a proveer.	10 puntos
M4- Experiencia en trabajos con programas, sistemas, tecnologías o procedimientos que sean de uso o implementación en la organización de ATL	10 puntos
Puntuación máxima Méritos	40 puntos
<b>Bloque 2: Pruebas</b>	
P1- Pruebas psicotécnicas (*)	25 puntos
P2- Pruebas teóricas sobre conocimientos específicos del puesto de trabajo y pruebas prácticas sobre el contenido del puesto de trabajo o validación curricular.	15 puntos
P3- Entrevista por competencias (de las requeridas por el puesto de trabajo)	20 puntos

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Puntuación máxima Pruebas	60 puntos
---------------------------	-----------

(\*) Estarán exentas las personas candidatas que hayan superado una prueba psicotécnica equivalente en el periodo de 6 meses anteriores a la convocatoria de la vacante a proveer.

Puntuación máxima Valoración total	100 puntos
------------------------------------	------------

Es indispensable superar cada una de las pruebas de los diferentes bloques para poder pasar al bloque siguiente y aprobar el proceso. El/la candidato/a que haya superado todos los bloques y tenga más puntuación será el/la ganador/a del proceso de selección.

Los méritos se contemplarán en función del puesto de trabajo a proveer, y solo se computarán en el supuesto de que el trabajador/a haya superado todas las pruebas del proceso de selección.

### 18.5.3 Proceso selectivo abierto (personal laboral fijo)

Las pruebas a superar en los procesos de selección para todos los grupos profesionales, en fase de nuevo ingreso (proceso selectivo abierto), se agrupan en 2 bloques que tendrán el siguiente peso:

Bloque 1: Méritos	Puntuación máxima
M1- Cursos específicos relacionados con el área funcional del puesto de trabajo a proveer y titulaciones complementarias relacionadas con el ámbito funcional no valoradas como requisitos previos	5 puntos
M2- Experiencia y conocimientos en tareas o trabajos específicos del puesto de trabajo a proveer	35 puntos
Puntuación máxima Méritos	40 puntos
Bloque 2: Pruebas	
P1- Pruebas psicotécnicas (*)	5 puntos
P2- Pruebas teóricas sobre conocimientos generales	15 puntos
P3- Pruebas teóricas sobre conocimientos específicos del puesto de trabajo y pruebas prácticas sobre el contenido del puesto de trabajo y validación curricular	40 puntos
Puntuación máxima Pruebas	60 puntos

(\*) Estarán exentas las personas candidatas que hayan superado una prueba psicotécnica equivalentes en el periodo de 6 meses anteriores a la convocatoria de la vacante a proveer.

<b>Puntuación máxima Valoración total</b>	<b>100 puntos</b>
-------------------------------------------	-------------------

Es indispensable superar cada una de las pruebas de los diferentes bloques para poder pasar al bloque siguiente y aprobar el proceso. El/la candidato/a que haya superado todos los bloques y tenga más puntuación será el/la ganador/a del proceso de selección.

Los méritos se contemplarán en función del puesto de trabajo a proveer, y solo se computarán en el supuesto de que el trabajador/a haya superado todas las pruebas del proceso de selección.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

La Comisión paritaria podrá determinar el contenido y/o puntuación de los diferentes bloques, méritos y pruebas, respetando en todo caso la puntuación total de cada uno de ellos.

#### 18.6 Órganos de selección

La dirección de la empresa es la competente para efectuar la convocatoria de provisión de plazas, y tiene que designar para cada convocatoria el órgano de selección más adecuado. La composición de este se tiene que ajustar a los principios de imparcialidad y de profesionalidad de sus miembros y se tenderá a la paridad entre hombres y mujeres. El personal de elección o de designación política y el personal eventual (de acuerdo con la definición de este prevista a la EBEP) no podrán formar parte de los órganos de selección.

La composición de este órgano de selección será habitualmente de 3 personas. Uno/a de los miembros de este tribunal tendrá que pertenecer a la dirección responsable de los RRHH. De acuerdo con el artículo 60.3 del EBEP la pertenencia al órgano de selección será siempre en título individual, y no se puede ostentar en representación o por cuenta de nadie.

### Artículo 19

#### Promoción interna

##### 19.1 Promoción interna de los grupos profesionales III a IX

Exclusivamente las personas vinculadas a ATL y que ocupen un puesto de trabajo fijo y que lleven más de 18 meses desde la última promoción, podrán participar en los concursos de promoción interna.

Se reservará un porcentaje de las plazas fijas a la promoción interna. Estas serán definidas desde la dirección, atendiendo los siguientes criterios:

- 8 de cada 10 plazas que salgan a concurso de cobertura de vacante del conjunto de los grupos III a VI se reservarán a la promoción interna.
- 6 de cada 10 plazas que salgan a concurso de cobertura de vacante del conjunto de los grupos VII, VIII e IX se reservarán a promoción interna.

Las plazas de los grupos I, II, X, XI y XII que salgan a concurso de cobertura de vacante se proveerán siempre mediante proceso selectivo abierto.

El procedimiento de promoción interna será el mismo que el previsto para la cobertura de vacantes del artículo 18.5.1 de este Convenio, excepto que la publicación de la oferta se realizará exclusivamente en la intranet corporativa y a los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de ATL.

Las promociones profesionales a la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En el supuesto de que la plaza vacante ofrecida en promoción interna permanezca vacante se procederá a su cobertura, por el procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el artículo 18.5.3, relativo al proceso de selección abierto.

### Artículo 20

#### Periodo de prueba

20.1 El personal de nuevo ingreso al cual se le haya formalizado un contrato laboral tiene que superar, en caso de que figure expresamente en el contrato, los plazos de prueba siguientes:

- Grupos I y II: 1 mes.
- Grupos III a VIII: 3 meses.
- Grupos IX a XII: 6 meses.

Cuando la empresa estime que el/la trabajador/a no ha superado el periodo de prueba tiene que informar de su decisión a los/las representantes de los trabajadores.

Los/las trabajadores/as que accedan a la condición de fijo y que anteriormente hayan ocupado puestos de las mismas características por medio de contrato temporal, se los computa el tiempo trabajado a efectos de

cumplimiento del periodo de prueba.

Los/las trabajadores/as que por disminución de su capacitación laboral sean susceptibles de reocupación están exentos del periodo de prueba, aunque se puede determinar un periodo de adaptación al nuevo puesto de trabajo. En los casos de traslado o ascenso por promoción interna se está exento del periodo de prueba mencionado.

#### 20.2 Periodo de prueba en promoción interna

En las promociones internas que comporten cambio de grupo profesional se aplicará el periodo de prueba previsto en el punto anterior y, en caso de no superarlo, el/la trabajador/a devolverá al grupo profesional de origen, recuperando la totalidad de las condiciones de este, sin derecho a percibir ninguna liquidación ni rescisión de contrato.

Cuando la dirección estime que el/la trabajador/a no ha superado el periodo de prueba, tiene que informar de su decisión al/la trabajador/a afectado y a los/las representantes de los trabajadores.

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad y adopción o acogida, que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpen el cómputo de este.

### Artículo 21

#### Movilidad funcional

De acuerdo con artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el ejercicio de la prestación laboral y para la adscripción al mismo grupo profesional. Todas las movilidades funcionales se deberán comunicar previamente al interesado/a y a los/las representantes de los/las trabajadores/as.

La movilidad funcional se ha de realizar con respeto a la dignidad del/la trabajador/a, pero no dará derecho a recibir indemnización de ningún tipo.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al mismo grupo profesional, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y durante el tiempo estrictamente necesario, de acuerdo con las limitaciones temporales contenidas en el artículo 39.2 del Estatuto de los trabajadores.

La movilidad funcional dentro de la empresa se tiene que realizar sin perjuicio económico o profesional del trabajador/a afectado/da, informándolo al Comité de empresa.

No tendrá consideración de movilidad funcional, por sí misma, la designación de uno/a trabajador/a para prestar su servicio en régimen de turnicidad, sea abierta o cerrada, tal y como se define en este Convenio.

### Artículo 22

#### Movilidad geográfica

##### 22.1 Desplazamientos provisionales

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por nuevas contrataciones referidas a la actividad empresarial que lo justifiquen, los/las trabajadores/as pueden ser desplazados temporalmente en un centro de trabajo de la empresa para prestar sus servicios, previo informe del Comité de empresa, por un tiempo no superior a 6 meses, excepto pacto entre las partes, con derecho al abono de los gastos de desplazamiento y manutención.

El/la trabajador/a tendrá que ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos superiores a los tres meses.

Los desplazamientos con una duración superior a doce meses en un periodo de tres años se considerarán, a todos los efectos, traslados definitivos.

##### 22.2 Traslado definitivo

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o por nuevas contrataciones referidas a la

CVE-DOGC-B-23335129-2023

actividad empresarial que lo justifiquen, los/las trabajadores/as pueden ser trasladados definitivamente a otro centro de trabajo de la empresa para prestar sus servicios, previo informe del Comité de empresa.

La decisión del traslado tendrá que notificarse al trabajador/a y a sus representantes legales, según los términos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Notificada la decisión de traslado, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, con la percepción de las compensaciones a que se hace referencia al apartado siguiente, o a la extinción de su contrato siempre que comporte cambio de residencia mínimo de 40 km, de acuerdo con aquello establecido en el Estatuto de los trabajadores. La movilidad geográfica dentro de la empresa se tiene que realizar sin perjuicio económico o profesional del/la trabajador/a afectado/da, y requerirá informe previo del Comité de empresa.

En caso de que un trabajador/a haya estado objeto de un traslado definitivo, no podrá ser trasladado/da de nuevo hasta que haya transcurrido un periodo mínimo de 3 años, excepto que el/la trabajador/a lo solicite o lo acepte voluntariamente.

### 22.3 Indemnizaciones por traslados

Por los traslados definitivos, con o sin cambio de residencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a una compensación económica, el importe de la cual tiene que ser el previsto en el Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones por razón del servicio aplicable al personal que presta servicios a las entidades de derecho público sometidas al derecho privado de la Generalitat de Catalunya, y sus posteriores actualizaciones.

Se exceptúan del derecho de indemnización los supuestos de traslado en que este sea impuesto como sanción por decisión del órgano o autoridad competente.

El derecho a las indemnizaciones previstas en este artículo prescribirá al cumplir el plazo de un año a contar desde la fecha del nacimiento de aquel derecho.

## Capítulo IV

### Ordenación de la jornada de trabajo

#### Artículo 23

##### Jornada de trabajo

23.1 La jornada laboral ordinaria en todos los centros de trabajo se prestará de lunes a viernes y en régimen de jornada partida o continuada, según los diferentes horarios. No obstante, por las especiales características del servicio que presta ATL, restan exceptuados de este régimen el personal adscrito al régimen de turnicidad, bien sea abierta o cerrada, así como el personal adscrito al régimen de guardias mientras estén en esa situación.

23.2 Por las interrupciones de presencia en el puesto de trabajo en el inicio, al final o en el transcurso de la jornada que no obedezcan a circunstancias ya previstas en este Convenio, los/las trabajadores/as tendrán derecho a solicitar el disfrute de permisos personales retribuidos a recuperar.

El disfrute de estos permisos dará lugar a la obligación de recuperar el tiempo de interrupción preferentemente dentro de la misma semana y, en todo caso, dentro del mismo mes.

Los/las trabajadores/as solo podrán disfrutar de este permiso una vez hayan agotado el cómputo de horas de asuntos propios, al que hace referencia el artículo 29.2.3, y el saldo de la bolsa de horas a que hace referencia el artículo 29.2.8 de este Convenio.

23.3 Tienen la consideración de días festivos los que sean aprobados oficialmente por el Departamento de Empresa y Trabajo.

Para el personal en HGE, se fijan como días de jornada especial: el 5 de enero, el Jueves Santo, la Fiesta de San Jordi y el 23 de junio que tendrán la tarde de descanso a razón de 2,5 horas en el periodo del 16 de septiembre al 31 de mayo y 2 horas en el periodo del 1 de junio al 15 de septiembre. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados de descanso.

El personal con jornada reducida tendrá la reducción proporcional a su horario.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Por el personal de HGE y el personal en régimen de turno con horario en HGE, las jornadas de descanso de los días 24 y 31 de diciembre serán consideradas a todos los efectos como horas efectivas trabajadas.

## Artículo 24

### Calendario

24.1 Los calendarios laborales se fijarán por parte de la empresa, previo acuerdo de la Comisión Paritaria antes del 15 de diciembre del año anterior al de su aplicación, siendo publicados en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y/o en el área correspondiente de la intranet corporativa.

Los calendarios laborales comprenderán los días de trabajo efectivos, el horario de trabajo en régimen de jornada partida y/o continuada, los días festivos, los descansos semanales y otros días inhábiles, de acuerdo con las necesidades del servicio y la distribución anual de horas efectivas de trabajo.

24.2 Se establecen para todo el personal de la Empresa en régimen ordinario de prestación de servicios de 1650 horas efectivas de trabajo anuales, con una media de 37,5 horas semanales en cómputo anual. Para el personal en régimen de turno, bien sea abierto o cerrado, se tendrá en cuenta lo que dispone el artículo 59 de este Convenio.

En el supuesto de que la Administración de la Generalitat de Catalunya modifique este cómputo de horas, la Comisión paritaria revisará este artículo, para adaptarlo a la normativa vigente, si procede.

## Artículo 25

### Horario

Se establece como horario general de empresa de obligado cumplimiento para todos los trabajadores, a excepción del personal en régimen de turnicidad, bien sea abierta o cerrada, lo siguiente:

Todos los centros de trabajo:

Horarios entre el 16 de septiembre y el 31 de mayo

Horario continuado intensivo:

Lunes a viernes:

Entrada mañana: 7:30h a 9:15h

Salida mañana: 15:00h a 16:45h

Jornada efectiva diaria: 7 horas y 30 minutos

Horario jornada partida:

Lunes a jueves:

Entrada mañana: 7:30h a 9:15h

Salida mañana: 14:15h a 14:45h

Entrada tarde: 14:45h a 15:45h

Salida tarde: 16:00h en adelante

Jornada efectiva diaria: 8:00 horas

Tiempo mínimo ausencia para comer: 30 minutos

Viernes:

Entrada mañana: 7:30h a 9:15h

Salida mañana: 13:00h a 14:45h

Jornada efectiva viernes: 5 horas y 30 minutos

Se establece como horario especial de verano el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, el siguiente:

Horarios entre el 1 de junio y el 15 de septiembre

Horario verano (común para ambos horarios):

Entrada mañana: 7:30h a 9:15h

Salida mañana: 14:30h a 16:15h

Jornada efectiva diaria: 7 horas

Cualquier trabajador/a que ocupe un puesto de trabajo adscrito al horario general de empresa (HGE), tendrá que elegir la modalidad a la que se acoge inicialmente.

El máximo número de cambios de modalidad de horario anuales (en año natural de 1 de enero a 31 de diciembre) será de uno (1). El cambio se podrá solicitar en cualquier momento del año, con una antelación mínima de 15 días, tendrá que coincidir con el inicio de mes y restará condicionado a la aceptación por parte de la empresa, que la podrá denegar por cuestiones organizativas debidamente justificadas.

En cada jornada de trabajo tanto en periodo de verano como en periodo fuera de verano, se establece una pausa por almuerzo de quince (15) minutos que computará como trabajo efectivo, con la obligación de fichar en el registro horario. Los/las trabajadores/as podrán ampliar la duración de la pausa hasta treinta (30) minutos. El tiempo superior empleado para almorzar, irá a cuenta del trabajador/a, y habrá que recuperarlo dentro de la misma jornada.

Quedan exceptuados de la posibilidad de elegir horario el personal de HGE que ocupe un puesto de trabajo correspondiente a Jefe de Departamento, Jefe o Responsable de Unidad que tenga asignado un complemento de puesto de trabajo, o aquellos puestos de trabajo considerados especiales, siempre que esté debidamente justificado. En este apartado se incluye, entre otros, el personal de los departamentos de Mantenimiento de Red Zona Norte y Zona Sur (técnicos, encargados, especialistas y oficiales), el 7º operador y 7ª pareja de remotas y aquel personal con horario específico. El horario de aplicación para estos puestos de trabajo será siempre la jornada partida.

Así mismo, las personas que tengan un hijo menor de 12 años, o familiares de primer grado a su cargo, podrán elegir la modalidad de horario que más se adecue a sus necesidades de conciliación de la vida personal y familiar, al margen del puesto de trabajo que ocupen.

En la modalidad de teletrabajo, el horario tendrá que cumplir el tiempo obligatorio de asistencia en las mismas condiciones que el horario presencial que cada trabajador/a tenga, siendo pues el mismo horario y condiciones que en prestación presencial.

El personal adscrito al régimen de turnicidad bien sea abierta o cerrada, tendrán derecho a una pausa por almuerzo de veinte (20) minutos que computará como trabajo efectivo. Los trabajadores podrán ampliar la duración de la pausa hasta treinta (30) minutos, siendo la diferencia de tiempo a su cargo. En todo caso, la jornada efectiva de trabajo se computará diariamente con las normas de regulación y cumplimiento que establezca la empresa. El personal de turnicidad cerrada durante los turnos excepcionales de 12 horas, tendrá derecho a hacer dos pausas de veinte (20) minutos cada una.

La empresa podrá establecer normas internas de regulación del disfrute de la pausa para almorzar dirigidas a garantizar la correcta prestación del servicio público o al desempeño de normas de carácter general o singular previa consulta a la Comisión paritaria.

La empresa podrá establecer que determinados puestos de trabajo, por sus especiales características y necesidades de prestación del servicio (p. e.: trabajo en parejas, prevención de riesgos laborales, atención al público, etc.), no disfruten de las flexibilidades de entrada y salida detalladas o bien estas tengan un alcance

CVE-DOGC-B-23335129-2023

diferente. Anualmente, la empresa aprobará el listado y condiciones de los puestos de trabajo afectados, previa consulta a la Comisión paritaria. Estos puestos de trabajo podrán tener asignado un complemento de puesto específico por este motivo.

Se establece, para el personal en régimen de horario general de empresa, el cierre horario con cómputo total mensual, que se tendrá que desarrollar en los siguientes términos:

Ámbito de aplicación: personal en régimen de horario general de empresa.

Cierre saldo efectivo mensual, de acuerdo con el número de horas teóricas según el calendario aprobado anualmente.

Saldo diario mínimo obligatorio

Jornada partida: 7:45 horas, de lunes a jueves y 5:15 horas, los viernes.

Jornada continuada fuera del periodo de verano: 7:15

Jornada continuada (verano): 6,45 horas, de lunes a viernes.

Tiempo máximo de reducción de jornada diaria: 15 minutos.

En el caso de no recuperar el saldo negativo acumulado con el cierre mensual, este se detraerá, en caso de disponer de saldo, de la bolsa de horas. En caso de no disponer de saldo de horas, se detraerá de los asuntos propios disponibles. En caso de no disponer de saldo de horas de asuntos propios a descontar, se podrá considerar una falta leve, de acuerdo con el que establece el artículo 41.2 del Convenio colectivo.

Franja horaria para recuperar:

Jornada partida:

De lunes a jueves: a partir de las 16:00 horas.

Viernes: a partir de las 13:00 horas.

Jornada continuada:

De lunes a viernes: a partir de las 15:00 horas.

Tiempo máximo de recuperación diaria de saldos negativos: 1 hora y 30 minutos.

Excepcionalmente, la empresa podrá autorizar la recuperación de tiempo entre las 7:00 y las 7:30 horas (en jornada partida) previa petición formal del interesado y con el informe favorable del responsable jerárquico y la consiguiente conformidad del Departamento responsable de RRHH.

## Artículo 26

### Teletrabajo

La empresa desarrollará el Plan de teletrabajo aplicable a aquellos puestos de trabajo en que se considere en cada momento pueden acogerse a este régimen en que una parte de la jornada diaria, semanal o mensual se pueda prestar desde el propio domicilio. La empresa revisará anualmente el Plan de teletrabajo de aplicación general, con la participación de los representantes de los trabajadores, y los acuerdos individuales de teletrabajo.

Los horarios de prestación de servicios en régimen de teletrabajo serán los mismos que en jornada presencial.

El Plan de teletrabajo de ATL estará inspirado en la normativa que regula la prestación de servicios en teletrabajo de la Generalitat de Catalunya, sin limitación por razones subjetivas que den lugar a posibles discriminaciones y atendiendo a las necesidades organizativas y del servicio público esencial que presta ATL.

El personal en modalidad de teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos,

CVE-DOGC-B-23335129-2023

recogidos en el presente Convenio colectivo, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, excepto aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

## Artículo 27

### Control horario

Todo el personal, tanto de HGE como de turnos, tendrá que registrar en el sistema de control de accesos correspondiente cada una de las entradas y salidas del centro de trabajo y/o aquellas incidencias que impliquen no estar en el puesto de trabajo, incluida cualquier pausa en la jornada de trabajo y la pausa obligatoria por comida en régimen de jornada partida. El registro inicial de la jornada se tendrá que hacer una vez el trabajador/ora esté preparado/a para iniciar de forma efectiva su jornada de trabajo. El registro del final de la jornada se tendrá que realizar una vez el trabajador/ora esté preparado/a para abandonar el centro de trabajo.

Mensualmente, Recursos Humanos hará el seguimiento y la evaluación del control horario y procederá a la regularización de las incidencias (carencia de marcajes, incumplimiento de la jornada pactada, retrasos, ausencias, carencia de documentos acreditativos de los absentismos, entre otros) e informará al trabajador/a para que este tenga la opción de enmendar las incidencias.

En aplicación de lo que establece la Disposición Adicional octava de la Ley 5/2012, de 20 de marzo, la diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada, siempre que no resulte justificada, comporta la deducción proporcional de retribuciones o la correspondiente deducción de las horas de saldo de la bolsa de horas o de asuntos propios pendientes de disfrute. Excepcionalmente, se podrán pactar otras fórmulas de recuperación de las horas dejadas de hacer.

Para el cálculo de valor/hora aplicable en esta deducción se tiene que tomar como base la totalidad de retribuciones íntegras mensuales que perciba el/la trabajador/a, dividida entre el número de días del mes correspondiente y, a su vez, este resultado por el número de horas que el/la trabajador/a tenga la obligación de cumplir, de media, cada día, con los periodos que corresponden a cada paga extraordinaria.

Los incumplimientos en la normativa interna de la empresa con relación a los horarios, jornada, tramitación de permisos, etc., se considerarán infracciones del régimen laboral.

## Artículo 28

### Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas son de 22 días laborables por cada año, contado del 1 de enero al 31 de diciembre. Si el tiempo de servicio fuese inferior en un año, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado dentro de cada año natural.

En el supuesto de haber cumplido los años de servicio en ATL que se indica a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles
- 20 años de servicio: 24 días hábiles
- 25 años de servicio: 25 días hábiles
- 30 años o más de servicio: 26 días hábiles.

Se tendrá derecho a disfrutar de los días adicionales de vacaciones a partir del día siguiente en que se cumplan los años de servicio que figuran en el párrafo precedente.

Se considera periodo normal de vacaciones el comprendido desde el 16 de junio y el 15 de septiembre.

El disfrute de las vacaciones para el personal en HGE se podrá llevar a cabo fuera del periodo normal mencionado, y estará subordinado a las necesidades del servicio. Siempre que sea a voluntad del trabajador no supondrá incremento de los días de vacaciones establecidos.

Los/las trabajadores/as tendrán que pedir la propuesta de las vacaciones anuales, antes del 28 de febrero, que tendrá que ser autorizada o denegada por la empresa antes del 31 de marzo, en función de las necesidades del servicio.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

En caso de desacuerdo en el periodo de disfrute de las vacaciones, se aplicará aquello que dispone el artículo 38.2 del Estatuto de los trabajadores.

El disfrute de la totalidad de los días de vacaciones tendrá que hacerse efectivo dentro del año natural, con prórroga excepcional para garantizar la prestación del servicio hasta el 15 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que la empresa, por necesidades del servicio obligase a modificar el disfrute de las vacaciones ya planificadas y aprobadas, el trabajador/a afectado/a tendrá derecho preferente en la elección del periodo de disfrute del año siguiente. Así mismo, el trabajador/a podrá solicitar el resarcimiento de los gastos generados y debidamente justificados por esta circunstancia.

El personal en régimen de turno, tanto abierto como cerrado, podrá disfrutar de los días de vacaciones adicionales que tenga derecho en cualquier jornada laboral a excepción de los siguientes días: 1 y 6 de enero y la noche del 5 de enero; viernes y lunes de Semana Santa; 1 de mayo, la noche del 23 de junio y 24 de junio; 15 de agosto; 11 de septiembre; 12 de octubre y la noche del 31 de octubre; 1 de noviembre; los días 6, 8, 25 y 26 de diciembre y la noche de los días 24 y 31 de diciembre.

Estos días adicionales se pactarán previamente de forma individual con la empresa. Este acuerdo se formalizará si es posible durante el primer trimestre del año para facilitar el régimen de sustituciones, y como mínimo seis semanas antes del disfrute.

## Artículo 29

### Permisos

#### 29.1 Permisos retribuidos y no recuperables

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, si corresponde, podrá ausentarse del trabajo por los motivos que se recogen en este artículo atendiendo las siguientes consideraciones generales:

En caso de que los permisos requieran de documento justificativo, el contenido de este tiene que recoger la información suficiente que lo acredite, con la limitación propia correspondiente a la privacidad y la intimidad del trabajador/a. En los permisos en que se requiera la acreditación de la distancia entre la dirección del domicilio del trabajador/a y la dirección del lugar del hecho causante a efectos de determinar el número de días de permiso, esta será la establecida por el navegador/buscador habilitado en el GENCAT con la opción de itinerario corto.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos a Ley 25/2010, del 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia (DOGC nº 5686, de 02-08-10), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones en cuanto a todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

Los permisos retribuidos y no recuperables, debidamente justificados, serán los que se establecen a continuación:

29.1.1 Muerte del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles, ampliable hasta cinco días si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento con una distancia igual o superior a los 50 kilómetros entre el domicilio y el lugar del entierro.

29.1.2 Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona diferente de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera la cura efectiva de aquella, 5 días hábiles.

Los días se podrán disfrutar alternativamente en un plazo máximo de 14 días desde el hecho causante y entendiéndose que se mantiene el supuesto que ha dado derecho al permiso.

Se entiende por enfermedad grave la enfermedad y/o accidente aquella que comporte hospitalización, así como aquellas intervenciones quirúrgicas en régimen de hospital de día que antes requerían de hospitalización.

Forma de acreditarlo: justificante del centro médico donde haya sido hospitalizado el familiar o documento acreditativo de la defunción.

En el caso de las personas convivientes habrá que acreditar documentalmente la situación de convivencia y la necesidad de cura efectiva por parte de la persona solicitante de este permiso.

### 29.1.3 Cambio de domicilio

Por cambio de domicilio el permiso será de un día laborable. Si comporta traslado en otra localidad, hasta 4 días.

Solo se podrá disfrutar un permiso anual por esta situación.

Justificación: fotocopia del certificado de residencia del padrón municipal de habitantes.

### 29.1.4 Matrimonio o registro de pareja de hecho

Por matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador/a, este dispondrá de un permiso de quince días naturales consecutivos que se pueden disfrutar, a opción del trabajador/a, de las formas siguientes:

- a. A contar desde el mismo día si es laborable o desde el primer día laborable si el acto tiene lugar en un día festivo.
- b. En otras fechas, de forma negociada con la empresa.

Justificación: fotocopia del libro de familia (matrimonio) o el certificado de formalización de pareja de hecho que acredite la situación.

### 29.1.5 Matrimonio familiar

Por razón de matrimonio de un familiar hasta el primero o segundo grado de consanguinidad o afinidad, el día del casamiento, si se asiste a la celebración. Si el acto tiene lugar a más de 300 kilómetros del domicilio del trabajador/a el permiso será de dos días naturales, el del casamiento y el anterior o el posterior.

Justificación: fotocopia del libro de familia o del certificado de matrimonio del familiar o justificante equivalente que acredite el matrimonio.

### 29.1.6 Realización de exámenes

Para realizar exámenes oficiales de enseñanzas regladas, finales o liberadores, 15 horas anuales.

El/la trabajador/a podrá optar voluntariamente a cambiar el disfrute del día anterior al examen si este es laborable por el disfrute del día del examen, siempre que no suponga un tiempo superior de permiso respecto al del disfrute inicial.

Forma de acreditarlo: justificante de asistencia del centro oficial, en el cual tiene que constar, de forma expresa, la asignatura examinada, y la hora del examen.

## 29.2 Permisos retribuidos para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de ATL:

### 29.2.1 Visita médica trabajador/a y familiares hasta primer grado de consanguinidad:

El/la trabajador/a dispondrá de 40 horas anuales para asistir a consultas o tratamientos de medicina general y al médico especialista.

Los/las trabajadoras con una enfermedad grave debidamente reconocida, dispondrán de las horas indispensables para consultas y/o tratamientos motivados por esta situación.

El/la trabajador/a con esta situación, tendrá que aportar documento justificativo de los servicios de salud pública correspondientes. Este documento lo librará al departamento de RRHH de la empresa.

Los/las trabajadoras, que estén en un proceso de rehabilitación física que requieran asistir a sesiones de rehabilitación, dispondrán de las horas indispensables para estos tratamientos. Hará falta justificación documental de la asistencia a estas sesiones con el horario de estas, así como de la imposibilidad de recibir las sesiones de rehabilitación fuera del horario laboral.

El/la trabajador/a dispondrá de un máximo de 7 horas recuperables semanalmente para visitas o pruebas médicas de ascendientes o descendentes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Justificación: justificante de asistencia médica, en el cual tendrá que constar expresamente la hora inicial y final de la visita médica, tanto si esta proviene de la Seguridad Social o de médicos privados o de mutuas médicas.

### 29.2.2 Cumplimiento de deberes inexcusables

El tiempo indispensable para cumplir deberes inexcusables de carácter público o personal; como son ahora: Citaciones de juzgados, comisarías y delegaciones del gobierno.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos o funciones derivadas del cargo de que formen parte en su condición de cargo público electo como regidor, diputado, senador, etc.

Forma de acreditarlo: documento que justifique el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público o personal.

### 29.2.3 Asuntos personales

Por asuntos propios sin justificación: el trabajador/a en régimen ordinario y horario general de empresa y el personal en régimen de turno, tanto abierto como cerrado dispondrá de 45 horas laborables para atender asuntos personales, las cuales se tendrán que disfrutar durante el año natural.

El personal en régimen de turnos podrá disfrutar las horas en HGE o en turno por la mañana, de lunes a viernes durante los meses de octubre a mayo, o en aquellos otros supuestos que pueda acordar la Comisión de turnos, a excepción de las siguientes fechas: 1 y 6 de enero y la noche del 5 de enero; viernes y lunes de Semana Santa; 1 de mayo; 12 de octubre y la noche del 31 de octubre; 1 de noviembre; los días 6, 8, 25 y 26 de diciembre y la noche de los días 24 y 31 de diciembre.

La empresa concederá autorización por el disfrute de las horas de asuntos propios al personal de turno, siempre que quede garantizado el sistema de reservas y sustituciones que permita asegurar la prestación del servicio. En caso de anular por parte de la empresa una petición de este permiso ya aprobado por necesidades del servicio en el transcurso del mes de diciembre, el/la trabajador/a podrá disfrutar del permiso anulado durante el primer trimestre del año siguiente.

Permiso por asuntos particulares por antigüedad: se establecerán hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, que se incrementan en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo para todos los trabajadores de ATL. En lo referente al personal en régimen de turno, tanto abierto como cerrado, se aplicarán las mismas limitaciones y condiciones que para el resto de horas de asuntos propios reguladas en el presente artículo.

El disfrute acumulado de estas horas restará limitado a un máximo de dieciséis (16) horas consecutivas. Se podrá disfrutar de hasta ocho (8) horas de asuntos propios de forma consecutiva a días de vacaciones.

### 29.2.4 Permiso por situaciones de violencia de género

Las personas víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo, se tengan que ausentar del puesto de trabajo, tienen derecho que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes.

Así mismo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### 29.2.5 Permiso para atender un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada, con la totalidad de la retribución, por un periodo máximo de un mes, para tener cura del cónyuge o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que, con motivo de enfermedad muy grave, requiera de atención directa, continua y permanente.

El derecho de disfrute de esta reducción de jornada será único por enfermedad y familiar y, si hubiera más de uno/a trabajador/a la empresa con derecho por el mismo hecho causante, el disfrute de la reducción podrá ser compartido de forma prorrateada entre los mismos, respetando siempre el periodo máximo de un mes en cómputo total, o bien recaer solo en uno de ellos si así lo solicitan de forma expresa.

El/la trabajador/a tendrá que aportar documento justificativo de los servicios de salud pública correspondientes del carácter muy grave de la enfermedad del familiar de primer grado, especificando el tipo de enfermedad y del requerimiento de atención directa, continua y permanente. Este documento lo librará al departamento de RRHH de la empresa, que certificará la procedencia de la reducción.

A los efectos de esta reducción se consideran enfermedades muy graves:

1. Enfermedades oncológicas.
2. Enfermedades que requieren de curas paliativas en la fase final de la enfermedad y que precisan de los Servicios del PADES Programa de atención domiciliaria y equipos de apoyo.

3. Accidentes con politraumatismos muy graves.

4. Trasplantes de órganos vitales.

5. Enfermedades mentales muy graves.

De manera excepcional y por acuerdo de la Comisión paritaria se podrán modificar las enfermedades muy graves objeto de esta reducción.

#### 29.2.6 Acumulación de horas de lactancia

En cumplimiento de aquello dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece que, siempre que se preavise a la empresa con una antelación de 15 días, se pueden acumular las horas de lactancia desde el día de reingreso del permiso por maternidad o paternidad y hasta que el menor cumpla 12 meses. En todo caso se podrá acumular hasta un máximo de 24 días laborables.

#### 29.2.7 Horas a recuperar

a) Los/las trabajadores/as podrán solicitar permiso para realizar exámenes finales en centros oficiales, durante los días que tengan lugar. La denegación de permiso tendrá que ser necesariamente motivada por la empresa.

Las horas de permiso que excedan el número establecido en el apartado 29.1.5 precedente, tendrán que ser recuperadas por el/la trabajador/a de acuerdo con los criterios establecidos por la empresa.

b) En caso de agotar las horas de permiso del artículo 29.2.1 precedente, los/las trabajadores/as podrán disfrutar de un permiso por visita médica de un familiar, en los mismos supuestos que establece el mencionado artículo. La recuperación de este permiso se tendrá que efectuar en los 15 días siguientes a su disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, y se fijará con la aprobación de este.

El/la trabajador/a solicitará este permiso con una antelación mínima de 48 horas.

#### 29.2.8 Bolsa de horas

Para que el/la trabajador/a en horario general de empresa pueda atender las necesidades e incidencias personales que se acontezcan a lo largo del año dentro de la jornada de trabajo, se establece la opción para los trabajadores, de poder hacer una bolsa de horas en la que acumule tiempo trabajado adicional a su jornada de trabajo, que esté debidamente justificado.

Para que este tiempo se incorpore a la bolsa de horas se tendrán que trabajar efectivamente con adición en las horas teóricas de la jornada del día y siempre que no se hayan utilizado para cubrir saldos negativos a efectos del saldo horario mensual. En todo caso se respetará el periodo mínimo de descanso entre el final de una jornada laboral y la siguiente que establece el Estatuto de los trabajadores.

El límite máximo de acumulación mensual será de 4 horas sin perjuicio del límite de acumulación anual fijado.

El número máximo de horas acumuladas de bolsa de horas no podrá exceder en ningún momento de 18 horas.

A partir de los diez (10) minutos de exceso contabilizado en el sistema de control horario, cada minuto/hora efectivamente trabajada de acuerdo con las condiciones establecidas computará como minuto/hora a incorporar a la bolsa de horas. No se considerará trabajo efectivo la mera permanencia en el centro de trabajo después de haber finalizado el trabajo efectivo. Cualquier infracción o incumplimiento de las normas que recoge este artículo en relación con las también recogidas en el artículo 27 de este Convenio, serán consideradas faltas de la orden laboral.

A efectos de su compensación, se podrán disfrutar las horas acumuladas a la bolsa de horas en fracciones mínimas de 30 minutos y máximas de 8 horas. En caso de cubrir un día entero de ausencia sin incorporación efectiva al puesto de trabajo, no se podrán utilizar los márgenes horarios de flexibilidad. La solicitud de disfrute de la bolsa de horas tiene que ser previa y tiene que estar autorizada por el jefe correspondiente atendiendo las necesidades del servicio.

El contingente de bolsa de horas trabajada y acumulada es continuo, por lo tanto, no se liquida el 31 de diciembre de cada año, mantener en todo caso las limitaciones de acumulación mensual, limitación del saldo en curso y condiciones de disfrute establecidas.

## Artículo 30

### Licencias

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Se podrá conceder licencia retribuida para hacer estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo siempre que haya un informe favorable del Jefe del Departamento o Servicio en el que el/la trabajador/a preste servicios. Si esta licencia se concede por interés propio de la empresa, el/la trabajador/a tiene derecho a percibir todas las retribuciones.

Se podrán conceder licencias por asuntos propios sin ninguna retribución, la duración acumulada de las cuales no podrá exceder en ningún caso los tres meses cada dos años. La concesión de esta licencia está subordinada a las necesidades del servicio.

Las licencias para ejercer funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal se atenderán a lo que se establezca legalmente en esta materia.

El/la trabajador/a que, por razón de guarda legal, tenga cuidado directo de un niño menor de 12 años o de un discapacitado psíquico, físico o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de entre un mínimo de una octava parte y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo diario, con la disminución proporcional del salario salvo los casos contemplados en los dos párrafos siguientes. La concesión de la reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

En el supuesto en que la reducción de jornada solicitada fuera de un tercio de la misma, el/la trabajador/a percibirá el 80% de la retribución íntegra, a partir de su reingreso después del permiso de maternidad y/o paternidad según corresponda, y hasta el agotamiento del plazo legalmente previsto. Si la reducción fuera de la mitad de la jornada, el/la trabajador/a percibirá el 60% de la retribución íntegra, a partir de su reingreso después de la maternidad y/o paternidad según corresponda, y hasta el agotamiento del plazo legalmente establecido.

Así mismo, se podrá pedir la reducción de jornada para atender al cónyuge, el padre o la madre del trabajador en caso de incapacidad física o psíquica. Si el/la trabajador/a reduce su jornada en una tercera parte, tendrá derecho a percibir el 80% de la retribución íntegra a lo largo de todo el periodo legalmente establecido para el ejercicio de este derecho. Contrariamente, si la reducción afecta a la mitad de su jornada, tendrá derecho a percibir el 60% de la retribución íntegra en todo el periodo legalmente establecido. La empresa concederá o denegará la licencia a la vista de la justificación suficiente de la petición y oída la Comisión paritaria.

La concesión de la reducción de la jornada prevista en el presente artículo es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

Las reducciones de jornada bonificadas no se pueden acordar en unos supuestos diferentes ni en unas condiciones diferentes a las previstas en la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Catalunya.

Si los dos miembros de la pareja son trabajadores/as de ATL solo uno/a de ellos/ellas, podrá ejercer este derecho.

## Artículo 31

### Suspensión del contrato de trabajo

Sin perjuicio de lo que disponen los artículos 45 y 48 del Estatuto de los trabajadores, los/las trabajadores/as tienen derecho a la suspensión de su contrato de trabajo en los supuestos siguientes:

**31.1 Excedencia voluntaria:** puede ser solicitada por los/las trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año al servicio de la empresa. La duración de esta situación no puede ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad.

Los/las trabajadores/as con excedencia voluntaria conservan el derecho preferente al reingreso, en las vacantes del mismo grupo profesional en que se produzcan, siempre que se haya manifestado por escrito el deseo de reingresar antes de finalizar el periodo de excedencia.

El derecho a esta situación solo podrá ser ejercido por el/la mismo/a trabajador/a una vez transcurridos 3 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria, salvo el supuesto que se solicite para el cuidado de un hijo.

La excedencia voluntaria se concederá dentro del plazo máximo de 20 días desde su solicitud.

**31.2 Los/las trabajadores/as** tienen derecho en un periodo de excedencia no superior a tres años para el cuidado de cada hijo/hija nacido/da o adoptado/da, así como en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre adoptivo, a pesar de que sean provisionales a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso,

desde la resolución judicial o administrativa.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el/la trabajador/a tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que todo el periodo de excedencia sea computado a efectos de antigüedad.

Los/las hijos/as sucesivos/as dan derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, dará por finalizado el que se estaba disfrutando.

Cuando los dos miembros de la pareja trabajen en ATL solo uno/a de ellos/ellas, puede disfrutar de este derecho.

31.3 También tendrán derecho a una excedencia no superior a dos años, los/las trabajadores/as para el cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo/a y no desarrolle actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los apartados 31.2 y 31.3 se puede disfrutar de forma fraccionada. No obstante, si dos o más trabajadores/es de ATL generaran este derecho, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### 31.4 Excedencia forzosa

Se concede para la designación o elección para un cargo público o sindical que no sea compatible con la relación laboral por el horario, la función, el domicilio o por ser remunerados. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresar en la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo con carácter general. El reingreso tiene que ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo, y producirá la reincorporación de forma inmediata a su puesto de trabajo.

#### 31.5 Nacimiento de un hijo/a

Cada progenitor disfrutará de un periodo igual de suspensión de contrato de trabajo durante 16 semanas, incluidas las 6 semanas de permiso obligatorio por cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la regulación de la materia en el 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.

En el caso de nacimiento, parte y cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas inmediatamente ininterrumpidas posteriores al parto, que tendrán que disfrutar a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas inmediatamente ininterrumpidas posteriores al parto, que tendrán que disfrutar a jornada completa, para garantizar el desempeño de los deberes de cuidado previstos en el Código Civil Catalán.

En el caso de muerte del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, excepto que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitase reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato/a tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computar, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos en que el/la neonato/a tenga que estar hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y, en los términos que legalmente se establezcan.

En el supuesto de adopción y acogida, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogida múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a, contadas a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que los dos miembros de la pareja trabajen en ATL solo uno/a de ellos/ellas, puede disfrutar de este derecho.

Para el caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/da, el periodo de suspensión previsto se podrá iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### 31.6 Suspensión del contrato de trabajo por privación de libertad

Da derecho a la reserva de la plaza por el tiempo necesario mientras no haya sentencia condenatoria, incluidas la detención preventiva y la prisión provisional.

## Artículo 32

### Preaviso en el cese voluntario

El/la trabajador/a de los grupos profesionales I a VIII que voluntariamente cese en su prestación de servicios tiene que comunicarlo a la empresa con la antelación de 15 días naturales. El/la trabajador/a de los grupos profesionales IX a XII, la antelación tendrá que ser de 30 días naturales.

La notificación del cese voluntario se tiene que realizar por escrito, el cual tiene que ser firmado por el trabajador/a por duplicado, y se le devuelve un ejemplar con el acuse de recibo.

La inobservancia de este preaviso determina la pérdida o descuento, en su liquidación final y de partes proporcionales, de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado el preaviso.

## Artículo 33

### Sistema de guardias

33.1 Para asegurar la disponibilidad de personal adscrito a cada una de las tipologías de guardias en el número óptimo que la empresa considera necesario para garantizar la correcta rotación de todos los miembros, se establecen dos niveles diferentes de personal de adscripción en el régimen de guardias:

a) Personal adscrito por razón del cargo: puestos de trabajo que tienen como una de sus funciones habituales la prestación de las funciones propias de la tipología de guardia que le son encomendadas.

b) Personal adscrito por razón de habilitación: personas que están adscritas al sistema de guardias de acuerdo con el procedimiento de habilitación que la empresa apruebe. La habilitación otorgada por la empresa tendrá siempre un carácter temporal y tendrá que ser renovada periódicamente. La inclusión de personal de este grupo solo se producirá en caso de necesidad de completar numéricamente los grupos de guardias que no se hayan podido cubrir con personal del grupo anteriormente detallado.

En relación a los calendarios de cada una de las tipologías de guardias será de aplicación, como criterio general, aquello establecido en el artículo 8 del Convenio colectivo vigente en relación con las competencias de la Comisión paritaria para aprobar los calendarios de trabajo anuales, de acuerdo con las propuestas y criterios organizativos de la empresa.

33.2. Guardias de localización y asistencia: afecta a personal en HGE. Se tendrá que estar localizable las 24 horas del día de guardia. Se priorizará la resolución de las incidencias de forma remota desde el centro de trabajo o desde el domicilio particular (fuera de HGE). La empresa suministrará los equipos tecnológicos necesarios (ordenador, conexión VPN, móvil, etc.). La recepción del aviso tendrá que ser inmediata y la intervención a distancia se tendrá que hacer en el menor tiempo posible.

El personal adscrito al sistema de guardias (Ejecuciones, Mantenimiento red, Auxiliar de mantenimiento red, Mantenimiento plantas productivas, Tratamiento, Distribución, Prevención, Seguridad Corporativa, PLC'S, Scada, y Sistemas de información y Comunicaciones) si por causas de avería, o cualquier otra causa que comprometa la garantía del servicio, tengan que intervenir en horario nocturno, (22:00 a 06:00) serán compensados por cada una de las horas presenciales, con el descanso correspondiente, al inicio de la jornada del día siguiente. A tal efecto, habrá que dejar registrado el tiempo invertido en el sistema de control horario corporativo.

En caso de requerir la presencia en las instalaciones de la empresa (averías), se tendrá que hacer en el menor tiempo posible desde la confirmación del aviso.

33.2.1. En consideración a la diferente especialización y contenido técnico, se diferencian las siguientes tipologías:

- Guardia de ejecuciones
- Guardia de mantenimiento red (Zona Norte y Zona Sur)
- Guardia de auxiliar mantenimiento red (Zona Norte y Zona Sur)

- Guardia de mantenimiento plantas productivas
- Guardia de tratamiento
- Guardia de distribución
- Guardia de prevención de riesgos laborales y seguridad corporativa
- Guardia de PLC
- Guardia de sistema SCADA
- Guardia de Sistemas de Información y comunicaciones

33.3 Guardias de localización, asistencia y sustitución (corretornos): estarán en situación de guardia de localización, asistencia y sustitución (corretornos) los trabajadores/es incluidos en el sistema de reservas descrito en el artículo 59.5 que ante la ausencia justificada del trabajador/a en régimen de turnicidad cerrada tengan que estar localizables por parte de la empresa de forma permanente de lunes a domingo, de acuerdo con el calendario de rotación que se establezca anualmente, de forma que se les pueda reclamar su presencia para efectuar la sustitución correspondiente durante el tiempo que se prolongue la ausencia, de acuerdo con el calendario y condiciones del/la trabajador/a sustituido/da.

Por las especiales características del servicio público esencial que presta la empresa en régimen de continuidad y sin interrupción, la prestación del personal en régimen de turnicidad cerrada tiene que ser permanente.

En caso de que el trabajador/a en régimen de guardia tenga que ir a sustituir un turno que no haya quedado cubierto dejará de hacer el turno que tenía asignado y tendrá derecho a recibir la compensación económica de las horas de exceso y/o cambio de tipología, si procede, y de acuerdo con las particularidades y régimen de funcionamiento que establece el sistema de reservas descrito en el artículo 59 de este Convenio.

En determinados colectivos de turno en que el número de puestos de trabajo lo permita, se podrá dotar una segunda guardia de refuerzo de la guardia principal durante determinadas épocas o la totalidad del año.

El aviso de sustitución tendrá que ser cursado por la Empresa con una antelación mínima de 7 horas al inicio del turno a sustituir.

A tal efecto, la empresa proporcionará a los trabajadores/es que se encuentren en situación de guardia los medios materiales y técnicos necesarios para facilitar su tarea.

33.3.1 Plus de guardia: es aquel concepto variable que tendrán derecho a percibir los trabajadores/es por encontrarse en situación de disponibilidad fuera de su horario habitual y que comporta la obligación de tener que estar localizable y a disposición de la empresa.

La retribución del plus de guardia está determinada en función de cada una de las tipologías de guardias establecidas. Los importes por día de guardia son los que se recogen en la tabla salarial que figura como Anexo 4 de este documento. Los mencionados importes incluyen la parte correspondiente a los periodos de vacaciones anuales.

El abono de este concepto se efectuará en la nómina del mes siguiente en que se haya acabado y acreditado la situación de guardia.

El personal en situación de guardia en los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, percibirán la retribución del doble del importe establecido correspondiente a la tipología asignada.

## Artículo 34

### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

34.1 De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional, el personal afectado por este Convenio tiene derecho a que sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la empresa, todo esto con la participación de los trabajadores/as.

34.2 Los trabajadores/as que cursen con regularidad estudios académicos o de formación profesional y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia en la elección del turno de trabajo, si este es el régimen establecido.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Así mismo, tendrán preferencia para la elección del turno de vacaciones anuales y para la adaptación de la jornada laboral ordinaria de trabajo en caso de asistencia a los cursos de formación profesional, siempre que las necesidades y la organización de trabajo lo permitan y sin que esto comporte una reducción del número total de horas de trabajo.

En cualquier caso, será condición indispensable que el/la trabajador/a acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

34.3 La empresa podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/es a las modificaciones técnicas impuestas por la normativa de rango superior sobre titulaciones, como también cursos de reconversión profesional cuando por motivos de reestructuración o movilidad funcional se asegure de este modo la estabilidad del trabajador/a en su ocupación.

34.4 El/la trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo el número de horas necesarias para la asistencia a los cursos mencionados en el apartado anterior. Este tiempo se computará como de trabajo efectivo y en ningún caso supondrá una mengua de sus retribuciones.

34.5 La Comisión paritaria constituida de conformidad en el artículo 8, estudiará y planificará cursos de capacitación y formación profesional y determinará las exigencias académicas y/o profesionales de los trabajadores/es que tengan que participar en estos cursos.

34.6 De acuerdo con la normativa vigente, la formación en materia de prevención de riesgos se impartirá en horario de trabajo y computará como trabajo efectivo. En el caso de tener que impartirse fuera de horario por temas organizativos, las horas empleadas en dicha formación se considerarán horas efectivamente trabajadas.

## Artículo 35

### Seguridad y Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

35.1 El/la trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral y Prevención de los Riesgos Laborales y el deber correlativo de observar y posar en práctica las medidas de prevención del riesgo que se adopten legalmente y reglamentaria. Así mismo, tiene el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en su desarrollo, mediante sus representantes legales y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

35.2 La empresa está obligada a promover, formular y aplicar una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral y Prevención de los Riesgos Laborales en sus organismos y centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/es en esta política y garantizar una formación práctica y adecuada de los trabajadores/es que contrate o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que ocasionen o puedan ocasionar riesgos para el propio/a trabajador/a, sus compañeros/as y terceros.

35.3 El/la trabajador/a está obligado/da a seguir los cursos y a realizar las prácticas que se lleven a cabo dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido de la jornada laboral.

35.4 El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano interno especializado de participación, que estará formado por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores y con la participación de los técnicos responsables de la empresa en esta materia.

35.5 Las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las normas de desarrollo de la misma y otra normativa vigente, tienen que ser respetadas y constituyen el mínimo necesario de aplicación, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de conseguir las mejores condiciones de higiene y bienestar en los centros o puestos de trabajo, donde los trabajadores/es realicen sus actividades.

35.6 Son obligaciones genéricas por parte de la empresa las siguientes:

- a) Cumplir las normas contenidas en las disposiciones vigentes que en materia de Seguridad y Salud Laboral, sean de pertinente aplicación en los centros o puestos de trabajo, por razón de las actividades que se realicen.
- b) Adoptar todas las medidas que hagan falta para la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar la vida, la integridad y la salud de los trabajadores/as.
- c) Planificar, promover y desplegar medidas y acciones necesarias para conseguir una adecuada prevención de

CVE-DOGC-B-23335129-2023

accidentes laborales y enfermedades profesionales, y asumir los costes económicos que se puedan derivar.

d) Elaborar los planes periódicos que las disposiciones vigentes establezcan.

e) Fomentar y potenciar los servicios de medicina preventiva los cuales pondrá a disposición de su personal con carácter gratuito, de forma que, como mínimo, cada dos años puedan ser utilizados.

## Capítulo V

### Prestaciones especiales

#### Artículo 36

##### Ropa de trabajo

La empresa tiene que facilitar los uniformes y ropa de trabajo que correspondan según las necesidades de cada unidad productiva a todo el personal que lo tenga que llevar en la prestación de sus servicios. Los trabajadores/es están obligados a la utilización diaria de la ropa de trabajo o uniforme entregado por la empresa.

Se entregará anualmente durante la primera quincena del mes de mayo y la primera quincena del mes de octubre, una equipación completa o uniforme de verano y una equipación o uniforme de invierno respectivamente. La Comisión Paritaria determinará la ropa de trabajo y equipación que tienen que ser utilizados en cada puesto de trabajo, atendiendo en todo caso a sus necesidades concretas y fijará así mismo las fechas de entrega.

#### Artículo 37

##### Dietas y viajes

37.1 La empresa abonará a los trabajadores/es los gastos, que se tengan que efectuar como consecuencia de los viajes y desplazamientos efectivamente realizados por necesidades del trabajo. La empresa exigirá la justificación de los gastos que se hayan ocasionado por tales conceptos.

37.2 Los/las trabajadores/as tienen derecho al resarcimiento de los gastos de manutención originados por los desplazamientos fuera de su domicilio.

37.3 Cuando por necesidades del servicio uno/a trabajador/a tenga que desplazar con su vehículo propio, tendrá derecho a la percepción de la compensación económica correspondiente por kilómetro recorrido, debidamente justificado.

37.4 Respecto a las indemnizaciones de los apartados anteriores, su importe tiene que ser el previsto en el Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones por razón del servicio, el cual es de aplicación directa al personal que presta servicios a las entidades de derecho público sometidas al derecho privado de la Generalitat de Catalunya, y sus actualizaciones.

#### Artículo 38

##### Incapacidad Temporal

La empresa abonará la diferencia entre la prestación que abone la Seguridad Social y el salario real, durante el tiempo que dure la incapacidad temporal, bien sea derivada de contingencias comunes o de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Sin embargo, la empresa adoptará las prescripciones incluidas en la legislación vigente siempre que sea de aplicación efectiva según la naturaleza jurídica de la entidad.

#### Artículo 39

## Anticipos

Los/las trabajadores/as podrán obtener anticipos de sus retribuciones acreditadas, por un importe no superior al sumatorio de la retribución correspondiente a las cuatro (4) pagas extras del ejercicio. Estos anticipos serán descontados de la nómina mensual dentro del mismo ejercicio en que hayan sido otorgadas.

Se establece un límite total de 120.000 euros netos anuales por el conjunto de la plantilla.

## Artículo 40

### Jubilación anticipada y jubilación parcial

40.1 Podrán solicitar la jubilación parcial, los trabajadores/es que, de conformidad con la legislación vigente en cada momento, cumplan con los requisitos legalmente exigidos para poder acceder.

40.2 Este artículo no será aplicable a todos aquellos/as trabajadores/es a los/las cuales, por disposición general futura, se declare extinguida la relación laboral por razón de edad.

## Capítulo VI

### Régimen disciplinario

## Artículo 41

### Faltas y sanciones

41.1 Los/las trabajadores/as pueden ser sancionados por la empresa, mediante la correspondiente resolución, motivada por incumplimiento de sus obligaciones laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

41.2 Son faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, la negligencia y el descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día en el mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada hasta tres días en el mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.
- h) Abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.
- i) La falta de asistencia y aprovechamiento a una sesión anual de formación en prevención de riesgos laborales.
- j) No seguir en tiempo y forma los procedimientos de comunicación a la empresa de los partes de baja y alta por incapacidad temporal y los comunicados de confirmación.
- k) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio o las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social.
- l) El incumplimiento de las obligaciones de fichar cada vez que se efectúe una entrada o salida del centro de trabajo y/o en todas aquellas incidencias que impliquen no estar en el puesto de trabajo, incluida la pausa para comida en la jornada de trabajo y la pausa obligatoria para comida.
- m) El incumplimiento del cómputo de horas o del horario laboral vigente en cada momento.

41.3 Son faltas graves las siguientes:

CVE-DOGC-B-23335129-2023

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, inferiores y resto de los compañeros.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia en su cumplimiento.
- c) La desconsideración con el público en la prestación del servicio.
- d) La utilización fraudulenta o inadecuada de cualquier medio material de la empresa (vehículos, teléfonos, ordenadores, vales comedor, tarjetas de accesos, etc.).
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de un día en el mes, que no constituya falta muy grave.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de tres días o menos de diez en el mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o el encubrimiento activo de faltas otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal, pactado o que resulte exigible por normas vigentes.
- k) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicios.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los cuales se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa.
- n) La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando se hayan producido sanciones por esta razón.
- o) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no den puesto a una situación de incompatibilidad.
- p) La falta de asistencia y aprovechamiento a dos sesiones anuales de formación en prevención de riesgos laborales.

#### 41.4 Son faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La negativa individual o colectiva a cumplir las órdenes relativas al servicio.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en el mes.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más días en el mes, o durante más de 20 días en el trimestre.
- f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades cuando den puesto a situaciones de incompatibilidad.
- g) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de 6 meses, siempre que se hayan producido sanciones por esta razón.
- h) El ocultamiento de situaciones de incompatibilidades y el incumplimiento de la normativa vigente sobre esta materia.
- i) El incumplimiento de las normas y medidas de Seguridad y Salud laboral establecidas cuando de esto se pueda derivar riesgo para la salud y la integridad física del/la trabajador/a, otros trabajadores/es o de terceras personas.
- j) La falta de asistencia y aprovechamiento a tres o más sesiones anuales de formación en prevención de

riesgos laborales.

k) Cualquiera de las faltas consideradas muy graves del artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado público.

41.5 Las sanciones que pueden imponer en función de la calificación de las faltas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

\* Amonestación por escrito.

\* Suspensión de sueldo y empleo hasta 2 días.

\* Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

\* Suspensión de sueldo y empleo de 2 a 15 días.

\* Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

\* Suspensión de sueldo y empleo de 16 días a 3 meses.

\* Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

\* Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

\* Despido.

## Artículo 42

### Procedimiento sancionador

42.1 Las sanciones serán inmediatamente ejecutivas sin perjuicio de su impugnación cuando legalmente proceda.

42.2 De acuerdo con el apartado a) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, será necesaria la instrucción de expediente previo en la imposición de sanciones graves y muy graves a trabajadores/es representantes unitarios o sindicales, garantizando igualmente, en aquellos casos para el resto de trabajadores/es, la existencia de un trámite de audiencia previo a la incoación del expediente sancionador.

42.3 De acuerdo con el artículo 97 del Estatuto Básico del Empleado Público, las infracciones muy graves prescriben en el ninguno de tres años, las graves en el ninguno de dos años y las leves en el ninguno de seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben en el ninguno de tres años, las impuestas por faltas graves en el ninguno de dos años y las impuestas por faltas leves al cabo del año.

42.4 El plazo de prescripción de las faltas se empieza a contar desde que se hayan cometido, y desde el cese de la comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Estos plazos quedan interrumpidos por cualquier acto de la empresa dirigido a la verificación de la infracción o a la imposición de la sanción aplicable, siempre que quede constancia expresa.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y recibirán la corrección y sanción que sea procedente, teniendo en cuenta la que se le pondrá al autor, la intencionalidad, la perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de la mencionada tolerancia o encubrimiento.

## Artículo 43

### Consideración personal de los trabajadores/as

43.1 Todo/a trabajador/a puede dar cuenta por escrito, por sí mismo o mediante sus representantes, de los actos que signifiquen faltas de respecto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

43.2 La empresa tiene que proteger a su personal en el ejercicio de sus funciones y tiene que otorgarle la consideración social debida a su jerarquía y a la dignidad del servicio público.

43.3 Los/las trabajadores/as tienen derecho a ser asistidos y protegidos por la empresa ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, hacia cualquier atentado contra sus personas o sus bienes, por razón del ejercicio de sus funciones.

## Artículo 44

### Sanciones de tráfico

En el supuesto de que uno/a trabajador/adentro de su jornada laboral y, mientras conduce un vehículo por motivos de servicio y, por causas ajenas a su voluntad, cometa una infracción a la que corresponda la imposición de una multa o sanción por la autoridad competente, la empresa tramitará los recursos pertinentes y se hará cargo de la multa excepto en los casos en que sea imputable a la negligencia o imprudencia del trabajador/a.

Si de una sanción de estas características deriva la privación del carnet de conducir al/a trabajador/a, la empresa respetará sus retribuciones y le asignará otras funciones durante el tiempo de duración de esta privación, excepto en los casos en que sea imputable a la negligencia o imprudencia del trabajador/a.

Los servicios jurídicos de la empresa prestarán la asistencia necesaria en los procedimientos jurisdiccionales que se deriven de accidentes de tráfico en comisión de servicio, sin perjuicio de la asistencia que corresponda a la compañía aseguradora ni a la aplicación, si es el caso, del régimen disciplinario adecuado. La responsabilidad civil subsidiaria será a cargo de la empresa, excepto en los casos en que sea imputable a la negligencia o imprudencia del trabajador/a.

## Capítulo VII

### Mejoras sociales

## Artículo 45

### Seguro colectivo

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

a) Muerte, incapacidad permanente absoluta y total motivada por causas naturales, hasta su efectiva jubilación: el importe de 36.000 €. Los referidos importes se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el/la trabajador/a asegurado/da.

b) Muerte, incapacidad permanente absoluta y total motivada por accidente, hasta su efectiva jubilación: el importe de 72.000 €, que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el/la trabajador/a asegurado/da.

c) Muerte, incapacidad permanente absoluta y total motivada por accidente de tráfico, hasta su efectiva jubilación: el importe de 108.000 € que se abonarán a los beneficiarios que libremente designe el/la trabajador/a asegurado/da.

Los requisitos y condiciones los cuales tendrán que cumplir los/las trabajadores/as que quieran adherirse a la póliza de seguro colectiva, serán los que la empresa establezca, de acuerdo con las condiciones generales del contrato suscrito con la entidad aseguradora.

La vigencia de la cobertura de la póliza coincidirá con el año natural.

#### Artículo 46

##### Vinculación al seguro de vida

El seguro de vida al cual se refiere el apartado precedente, se vincula a la permanencia del asegurado/da en la empresa. El cese en esta, por cualquier motivo, da origen a la baja del trabajador/a en la póliza de seguro, sin que, por lo tanto, tenga derecho a beneficiarse de las condiciones en ella establecidas.

Al personal de nueva incorporación se le ofrecerá la adhesión voluntaria al seguro de vida dentro del primer mes desde su incorporación y de acuerdo con las normas de tramitación e inscripción de la entidad aseguradora. En caso de optar expresamente por la adhesión, la empresa tramitará su incorporación a la póliza en un plazo no superior a dos meses desde la mencionada solicitud, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en las cláusulas generales del seguro.

#### Artículo 47

##### Ayuda escolar

Los/las trabajadores/as con hijos y/o hijas a su cargo que acrediten, en las condiciones exigidas por la empresa su situación de escolarización, tendrán derecho a percibir las cantidades anuales detalladas a la Tabla de Ayuda Escolar, que figuran al Anexo 5 de este documento, con los límites que a continuación se detallan:

a) La edad de los hijos/es de los trabajadores/es con derecho a percibir la ayuda escolar no podrá superar los límites que para cada nivel de escolarización se detalla a continuación:

- Guardería: hasta los 3 años de edad
- Parvulario: hasta los 6 años de edad
- Educación primaria: hasta los 12 años de edad
- E.S.O.: hasta los 16 años de edad
- F.P. Grado medio: hasta los 18 años de edad
- Bachillerato: hasta los 18 años de edad
- Educación especial: hasta los 18 años de edad

b) Si los dos miembros de la pareja son trabajadores/as de la empresa, los dos tendrán derecho al cobro de esta ayuda.

c) La empresa gestionará en su globalidad todos los trámites necesarios y dará un informe final anual al Comité de empresa. Ante cualquier divergencia que se pueda producir entre uno/a trabajador/a y la empresa se dará traslado a la Comisión paritaria para que la resuelva.

d) El importe correspondiente a la ayuda escolar será del doble a partir del tercer hijo/a o del reconocimiento como familia numerosa de acuerdo con la normativa legal vigente, según lo que resulte más beneficioso por el trabajador/a.

e) El plazo de presentación de solicitudes de ayuda escolar finalizará el último día hábil del mes de octubre de cada año.

La ayuda económica que se deriva de este artículo está en suspenso en aplicación de lo establecido en la normativa legal de aplicación en el momento de firma del Convenio y hasta que esta permita su aplicación.

#### Artículo 48

##### Sistema de ayudas a la formación

La empresa contribuirá al desarrollo personal y profesional de los trabajadores/es intermedando el establecimiento de programas de formación dirigidos a mejorar la capacidad y competitividad productiva dentro de su propia estructura.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Así mismo, se establecerá un sistema de Ayudas a la Formación anual que fomentará, mediante la concesión de ayudas económicas y otras ventajas indirectas, la obtención de títulos académicos relacionados con las exigencias y características propias de la actividad de la empresa. Las condiciones generales del mencionado Sistema de Ayudas a la Formación se recogerán en un documento formal aprobado por la Comisión paritaria y se dará la oportuna difusión de su contenido al conjunto de trabajadores/as de la empresa.

La empresa aportará un presupuesto de 12.000 euros anuales.

La concesión y renovación de las ayudas económicas directas otorgados a los beneficiarios del Sistema de Ayudas a la Formación, estarán sujetas a las normas de aprovechamiento que la Comisión delegada de Formación establezca al respecto.

La ayuda económica que se deriva de este artículo está en suspenso en aplicación de lo establecido en la normativa legal de aplicación en el momento de firma del Convenio y hasta que esta permita su aplicación.

#### Artículo 49

##### Premio de vinculación a la empresa

Se establece un premio de vinculación en la empresa para premiar la permanencia ininterrumpida de los trabajadores en la misma, que se percibirá una sola vez, por franja de antigüedad, dentro del periodo que da derecho a la percepción del premio, de acuerdo con los siguientes baremos:

- 20 a 24 años: 1.100.- euros
- 25 a 29 años: 1.450.- euros
- 30 a 34 años: 1.750.- euros
- 35 a 39 años: 1.950.- euros
- 40 a 44 años: 2.150.- euros
- 45 a 49 años: 2.250.- euros

El premio de vinculación se abonará en la nómina del mes siguiente de la fecha en que se cumpla el vencimiento de los años de permanencia detallados en el párrafo precedente.

Igualmente se establece un premio de permanencia en régimen de turnos, considerando la fecha inicial en los efectos del cómputo de la antigüedad la de 1 de mayo de 1991, que se percibirá una sola vez, por franja de antigüedad, dentro del periodo que da derecho a la percepción del premio, de acuerdo con los siguientes baremos:

- 20 a 24 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 850.-euros
- 25 a 29 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.100.- euros
- 30 a 34 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.350.- euros
- 35 a 39 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.550.- euros
- 40 a 44 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.750.- euros
- 45 a 49 años acumulados de trabajo efectivo en régimen de turnos: 1.950.- euros

El premio de vinculación se abonará en la nómina del mes siguiente de la fecha en que se cumpla el vencimiento de los años de permanencia detallados en el párrafo precedente.

A los efectos de determinación del tiempo de trabajo efectivo en régimen de turnos, se creará una comisión encargada de certificar la antigüedad acumulada de referencia por el premio de permanencia en régimen de turnos.

Los dos premios establecidos son compatibles entre sí, pudiendo los trabajadores meritarse el derecho de percibir el premio de vinculación en la empresa y el premio de permanencia en régimen de turnos.

La ayuda económica que se deriva de este artículo está en suspenso en aplicación de lo establecido en la normativa legal de aplicación en el momento de firma del Convenio y hasta que esta permita su aplicación.

## Artículo 50

### Premio por nacimiento o adopción de un hijo

Se establece un premio por nacimiento o adopción de un hijo con el objetivo de colaborar económicamente en los gastos que este hecho lleva aparejados. Las cuantías que se fijan se abonarán a tanto alzado en un solo pago en la nómina del mes siguiente en que se produzca el nacimiento o la adopción. Si los dos miembros de la pareja son trabajadores/es de la misma empresa solo uno/a de ellos/es podrá ejercer este derecho.

Cuantías por grupo profesional:

Grupos I a VIII: 950.- euros.

Grupos IX a XI: 700.- euros.

La ayuda económica que se deriva de este artículo está en suspenso en aplicación de lo establecido en la normativa legal de aplicación en el momento de firma del Convenio y hasta que esta permita su aplicación.

## Artículo 51

### Ayuda alimentaria

Con el objetivo de compensar los gastos de manutención específicas que lleva aparejada la prestación del servicio en régimen de jornada partida, se establece una ayuda alimentaria en forma de vale comedor con las condiciones y cuantías que se detallan:

El importe del vale comedor (para todos los grupos profesionales) es de 15 euros.

El vale comedor se percibirá por día completo efectivamente trabajado en jornada partida, a mes vencido y siempre y cuando no se haya producido resarcimiento de gastos por el mismo concepto y por cualquier mecanismo (dieta, abono de comida, comida de trabajo, etc.). La empresa establecerá los oportunos procedimientos y condiciones por la solicitud, tramitación y entrega de los vales comedor, de acuerdo con las prácticas habituales existentes.

Así mismo, la empresa determinará las condiciones de disfrute de los vales comedor por lo que respecta a su alcance personal y temporal, dando la oportuna difusión de estas a todo el personal.

La ayuda económica que se deriva de este artículo está en suspenso en aplicación de lo establecido en la normativa legal de aplicación en el momento de firma del Convenio y hasta que esta permita su aplicación.

## Artículo 52

### Fondo de Acción Social

El Fondo de Acción Social (FAS) con el fin de ayudar económicamente al personal de ATL, para que puedan compensar determinados gastos extraordinarios ocasionados en las circunstancias causantes que prevé la normativa de estos Fondos.

El Reglamento del FAS se publicará en la intranet de la empresa.

Los hechos causantes que motivarán la concesión de una ayuda son:

- Gastos ocasionados por intervenciones y prótesis u órtesis odontológicas, oculares, auditivas u ortopédicas no cubiertas por la Seguridad Social.
- Gastos ocasionados por tratamientos específicos del aprendizaje.
- Gastos ocasionados por tratamientos de trastornos de la comunicación.
- Gastos derivados por intolerancias alimentarias.
- Gastos ocasionados por tratamientos médicos que no tienen cobertura de la Seguridad Social.

Se constituirá la Comisión paritaria del FAS de ATL, formada por tres (3) representante de la empresa, y tres (3) representantes de los trabajadores/es, miembros del Comité de empresa.

Las funciones de esta Comisión paritaria serán:

CVE-DOGC-B-23335129-2023

- a) Negociar y acordar la partida presupuestaria anual destinada a establecer el Fondo de Acción Social.
- b) Promover la convocatoria anual del FAS y las bases para la concesión de las ayudas.
- c) Considerar las solicitudes de ayuda y aprobar, de manera motivada, su concesión o denegación.
- e) Resolver las demandas de información, las consultas y las quejas que, en relación con el ejercicio de sus funciones, le sean dirigidas.
- f) Hacer el seguimiento de la aplicación de la política de ayudas del FAS, así como proponer mejoras de gestión y de regulación.

La Comisión paritaria, aprobará una convocatoria y las bases para la concesión de las ayudas del FAS.

La convocatoria por la concesión de las ayudas se hará pública en la intranet corporativa y en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

La aportación económica de la empresa al FAS de ATL será acordada por la Comisión paritaria.

La ayuda económica que se deriva de este artículo está en suspenso en aplicación de lo establecido en la normativa legal de aplicación en el momento de firma del Convenio y hasta que esta permita su aplicación.

## Artículo 53

### Plan de Pensiones de empresa

En el plazo máximo de tres (3) meses desde la publicación del Convenio, la Comisión paritaria evaluará la posibilidad de adherirse al Plan de Pensiones para el personal de la Generalitat de Catalunya.

Las eventuales aportaciones que se puedan hacer por parte de la empresa al mencionado Plan de Pensiones, será acordada por la Comisión paritaria, y estarán ajustadas a la normativa económica y presupuestaria vigente en cada momento.

## Capítulo VIII

### Condiciones económicas

## Artículo 54

### Normas generales

La reordenación de los conceptos retributivos y de las hojas acreditativas de la recepción de salarios tendrá que adaptarse adecuadamente al Estatuto de los trabajadores, el Real decreto legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y al resto de normativa aplicable.

La empresa abonará los salarios meritados en periodos mensuales. Así mismo, extenderá los recibos de salarios en los modelos oficialmente aprobados, con la especificación de las retenciones practicadas, prestaciones de la Seguridad Social, así como las bases por las cuales se cotiza. La empresa tendrá que hacer entrega a los trabajadores de un duplicado del recibo de salario.

## Artículo 55

### Retribuciones básicas

#### 55.1 Retribuciones básicas

La estructura de las retribuciones básicas se ajustará a los conceptos siguientes:

**Sueldo base:** es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función del grupo profesional al cual pertenece. Su cuantía por los diferentes años de aplicación de este Convenio es la especificada en la tabla salarial que figura como Anexo 1.

Plus Convenio: este complemento es de aplicación a todo el personal de la empresa, en función del grupo profesional y puesto de trabajo asignado, de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa. Su cuantía por los diferentes años de aplicación de este Convenio es la especificada en la tabla salarial que figura como Anexo 1.

#### 55.2 Retribuciones específicas

Son retribuciones adicionales fijadas para determinados puestos de trabajo por causas específicas:

Complemento de puesto: es el complemento que se aplica a determinados puestos de trabajo para retribuir la especial responsabilidad (puestos de mando), especial complejidad técnica o por ciertas limitaciones en el disfrute de varios aspectos derivados de este Convenio.

Los complementos de puesto previstos en este Convenio están vinculados a un puesto de trabajo concreto. El/la trabajador/a solo los percibirá mientras ocupe el puesto de trabajo objeto del complemento y se mantengan las condiciones que dieron derecho a su percepción. Por lo tanto, estos complementos no son consolidables. Su cuantía es la especificada en la tabla salarial que figura como Anexo 2.

#### 55.3 Remoción del personal con puestos de trabajo con complemento de puesto

En el supuesto de producirse la remoción o renuncia voluntaria de un/a trabajador/a nombrado/da para un puesto de trabajo con complemento de puesto, se procederá de la forma siguiente:

1. Los/las trabajadores/as nombrados/des para un puesto de trabajo con complemento de puesto, en el supuesto de ser removidos/as del puesto de trabajo sin haber superado el periodo de prueba correspondiente, volverán al grupo profesional que tenían antes de la promoción y dejarán de percibir el complemento de puesto correspondiente. En el caso de ser personal de nueva incorporación, se les resolverá el contrato.
2. Los/las trabajadores/as nombrados/des para un puesto de trabajo con complemento de puesto, en el supuesto de ser removidos/as del puesto de trabajo una vez superado el periodo de prueba correspondiente, permanecerán en el grupo profesional que ostenten en el momento de la remoción pero dejarán de percibir el complemento de puesto correspondiente.

### Artículo 56

#### Antigüedad

Este complemento es de aplicación a todo el personal de la empresa, en función del grupo profesional y puesto de trabajo asignado, de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa. Su cuantía para los diferentes años de aplicación de este Convenio es la especificada en la tabla salarial que figura como Anexo 1.

Este complemento se abonará por cada tres años de prestación de servicios cumplidos. El complemento de antigüedad se abonará a partir del primer día del mes siguiente de la fecha en que se cumpla el vencimiento del trienio correspondiente.

Al personal transferido y subrogado se le reconoce la antigüedad de la empresa, ente o Administración de procedencia.

### Artículo 57

#### Pagas extraordinarias

El personal de la empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, sobre los conceptos correspondientes al sueldo base, plus convenio, antigüedad, complemento de puesto y los complementos personales: los meses de marzo (30 unidades), junio (31 unidades), septiembre (30 unidades) y diciembre (31 unidades) y se meritán por trimestres cumplidos. Los periodos inferiores en el trimestre se retribuirán de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

### Artículo 58

#### Plus de nocturnidad

Los/las trabajadores/as quienes de forma continuada, periódica u ocasional, presten su servicio en el periodo

CVE-DOGC-B-23335129-2023

horario comprendido entre las 22 y las 6 horas tendrán derecho a la percepción de un plus de su retribución equivalente al 25% del sueldo base respectivo. En el caso de coincidir únicamente una parte de la jornada con el periodo indicado, el plus se abonará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Si la coincidencia es igual o superior en mitad de la jornada, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción íntegra del plus.
- b) Si la coincidencia es menor de la mitad de la jornada, tan solo percibirá el plus sobre las horas trabajadas en periodo nocturno.

## Artículo 59

### Régimen de trabajo a turnos

59.1 La voluntad de la empresa es la de favorecer al máximo la conciliación familiar para el personal que normalmente desarrolla la jornada laboral a turnos, por eso ajustará tanto como sea posible su calendario anual a la jornada anual efectiva pactada en convenio para el personal en régimen ordinario de prestación de servicios (o régimen de horario general de empresa).

Sin embargo, dada la existencia de un sistema de guardias de sustitución (corre turnos), su jornada total anual podrá verse incrementada por las horas trabajadas en este sistema. En todo caso, la suma de las horas realizadas por ambos conceptos no podrá superar la jornada anual máxima establecida legalmente. El exceso de esta última tendrá la consideración de hora extraordinaria.

59.2 Turnicidad cerrada: los/las trabajadores/as que por la naturaleza del trabajo que desarrollen, por necesidades del servicio o por expresa previsión contractual tengan que trabajar habitualmente en turnos rotativos durante las 24 horas del día, incluidos festivos y domingos, tendrán la consideración de trabajadores/es en régimen de turnicidad cerrada.

59.3 Turnicidad abierta: los/las trabajadores/as que por la naturaleza del trabajo que desarrollen, por necesidades del servicio o por expresa previsión contractual tengan que trabajar habitualmente en turnos rotativos que incluyan la prestación de servicios ordinaria en domingos y festivos, o en horario alternativo por la mañana o por la tarde, tendrán la consideración de trabajadores/es en régimen de turnicidad abierta.

59.4 Calendario: anualmente, y antes del 15 de diciembre del año anterior al que se refiera el calendario, la empresa, previo acuerdo de la Comisión paritaria, fijará el calendario del personal en régimen de turnicidad, publicándolo en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y/o en el área correspondiente de la intranet corporativa.

Así mismo, se podrá aprobar un calendario de turnos con duración superior en un año, que garantice ciclos de rotación de seis años o aquellos que acuerde la Comisión paritaria.

Se establece, a partir de la publicación del presente Convenio colectivo, el siguiente horario del turno de HGE, para el personal en régimen de turnicidad cerrada

Lunes a viernes:

Entrada mañana: 7:30 a 8:30

Salida mañana: 13:30 en adelante

Jornada efectiva diaria: 6 horas

Este horario no será de aplicación para aquellos colectivos en régimen de turnicidad que realicen su trabajo diario en pareja, siendo pues el siguiente:

Lunes a viernes:

Entrada mañana: 8:00

Salida mañana: 14:00

Jornada efectiva diaria: 6 horas

En todo caso, por necesidades del servicio debidamente justificadas la empresa podrá suspender el derecho al disfrute de esta flexibilidad horaria.

59.5 Sistema de reservas: el sistema de reservas tiene por objeto establecer de forma automática las

CVE-DOGC-B-23335129-2023

sustituciones de trabajadores/es en régimen de turnicidad, en casos de ausencia justificada (bajas, permisos y formación).

Dentro del sistema de turnicidad cerrada de la empresa, se establecen dos sistemas alternativos de sustitución: la sustitución mediante personal específico en régimen de guardia (corre turnos) y la sustitución vertical.

59.6 El sistema de sustituciones cubrirá de forma efectiva los 365 días del año y será de aplicación en régimen individual para cada uno de los puestos de trabajo adscritos al régimen de turnicidad cerrada. El esfuerzo de estar localizable y disponible para efectuar las sustituciones que se requieran motivadas por bajas, permisos y formación, se repartirá entre las personas que forman un turno completo de cada puesto de trabajo.

En caso de sustituciones motivadas por bajas, permisos y formación de larga duración, la empresa establecerá mecanismos adicionales que garanticen que el sistema de reservas mencionado no se tenga que aplicar en un periodo superior a 6 (seis) semanas consecutivas.

De forma subsidiaria se mantiene el régimen de sustitución vertical (sistema de reservas) descrito en el apartado precedente y/o la prolongación de jornada obligatoria.

Las sustituciones del turno (corre turnos) se abonarán bajo el concepto de sustitución de turno al más siguiente en que han sido efectivamente realizadas.

Sustitución vertical:

a. Ante la imposibilidad de hacer efectiva la sustitución mediante el sistema de reservas, operará la sustitución vertical que afectará a la totalidad de los puestos de trabajo en régimen de turnicidad. En este sentido, habrá que aplicar las normas vigentes sobre trabajos de superior o inferior categoría.

b. En todo caso, un trabajador/a no podrá abandonar su turno hasta que no haya llegado su sustituto o sustituta.

59.7 Vacaciones y permisos

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo con el calendario específico de cada puesto de trabajo, y las modificaciones del mismo por causas justificadas requerirán autorización expresa por parte de la empresa.

Las personas trabajadoras adscritas al régimen de turnicidad tienen derecho a un permiso de asuntos propios de 45 horas laborables, que se tendrán que disfrutar durante el año natural. El disfrute de este permiso se tendrá que producir en turno de HGE, en turno por la mañana de lunes a viernes durante los meses de octubre a mayo o en aquellos otros supuestos que pueda acordar la Comisión de turnos, a excepción de los siguientes días: 1 y 6 de enero y la noche del 5 de enero; viernes y lunes de Semana Santa; 1 de mayo; 12 de octubre y la noche del 31 de octubre; 1 de noviembre; los días 6, 8, 25 y 26 de diciembre y las noches del 24 y 31 de diciembre. En función de los calendarios anuales de cada colectivo el trabajador seguirá estando en situación de guardia de sustitución de turno, y estará subordinado a las necesidades del servicio y se someterá a la normativa que sea fijada en materia de antelación de solicitudes y de resolución de la concurrencia de peticiones por varias personas trabajadoras.

Se establece la condición sobre la comunicación a la empresa con 5 días hábiles de antelación en los permisos previstos en el artículo 29.1.2, 29.1.3, 29.1.4, 29.1.5, 29.1.6, 29.2.1, 29.2.2 así como, sobre el nuevo permiso de asuntos propios regulado en este apartado, y, siempre que sea posible, en los del artículo 29.1.1, así como en las funciones sindicales.

59.8 Cambio de turno: se define como cambio de turno la sustitución voluntaria de una jornada completa definida al calendario o de una fracción de la misma, entre trabajadores/es adscritos/as a ese régimen que ocupen el mismo puesto de trabajo, y que tendrá que cumplir con las siguientes condiciones:

59.8.1 Cambio de turno de jornada de trabajo completa:

- Se establece una antelación mínima de la solicitud de 5 días naturales.
- La solicitud tiene que estar aceptada de forma expresa por el/la solicitante y por el sustituto/a.
- Requerirá la autorización expresa de la empresa, que la podrá denegar por necesidades del servicio.
- Se establece un límite máximo de siete (7) días consecutivos.

59.8.2 Cambio de turno inferior a una jornada de trabajo:

- Excepcionalmente, se podrá efectuar un cambio de turno inferior a una jornada de trabajo, debidamente

justificado y de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Se establece una antelación mínima de la solicitud de 48 horas.
- La solicitud tiene que estar aceptada de forma expresa por el/la solicitante y por el/ sustituto/a.
- Requerirá la autorización expresa y justificada de la empresa, que la podrá denegar por necesidades del servicio.
- La duración máxima del cambio será de 4 horas.

Solo se podrá solicitar al inicio o al final de la jornada de trabajo, de lunes a viernes.

El cambio solo se podrá efectuar con el personal del mismo puesto de trabajo (sustitución horizontal), y que realice efectivamente el turno anterior (para los cambios al inicio de la jornada) o posterior (para los cambios al final de la jornada).

59.9 Salida voluntaria del régimen de turnicidad cerrada: Los/las trabajadores/as que acumulen 25 años de trabajo en régimen de turno cerrado, y tengan 57 años o más de edad, podrán solicitar a la Empresa su cambio a trabajos en régimen de horario general de empresa, con compensación del 50% del plus de turno teórico del año en que se produzca tal situación.

La empresa se obliga a estudiar la propuesta, junto con la comisión de turno creada en el presente convenio, siempre que existan vacantes del mismo grupo profesional.

59.10 Complemento de Navidad, Año Nuevo y Reyes: el personal de turno (24 horas por 365 días), ya sea turno cerrado o turno abierto que, por su calendario laboral, preste servicios entre las 22 horas del día 24 y las 22h del día 25 de diciembre, como entre las 22 horas del día 31 de diciembre hasta las 22 horas del día 1 de enero y las 22 horas del día 5 de enero hasta las 22h del día 6 de enero, percibirán un complemento salarial adicional que consistirá en un importe de 120 euros/día.

## Artículo 60

### Plus de turnicidad

#### 60.1 Cálculo del plus

$$SBT = SB * KT$$

SBT (salario base de turnos) = SB (salario base) \* KT (constante multiplicativa del plus de turnicidad)

$$KT = KH * T * (PRFD*PLFD+PRFN*PLFN+PRLN*PLLN+PRLD*1)$$

KH: constanding de proporcionalidad de las horas anuales trabajadas respecto a las horas anuales del calendario de empresa.

$$KH = \frac{\text{Horas totales trabajadas en un régimen de turnos en el año}}{\text{Horas totales del calendario de empresa en el año}}$$

T: plus general de Turnicidad (coeficiente multiplicativo expresado en 1 + tanto por 1).

\*Comprende la compensación de todos los inconvenientes del turno no expresados en otros parámetros de la fórmula.

PRFD: proporción del trabajo en días festivos y horas diurnas

\*Expresado en tanto por 1

PRFN: proporción del trabajo en días festivos y horas nocturnas

PRLN: proporción del trabajo en días laborables y horas nocturnas

PRLD: proporción del trabajo en días laborables y horas diurnas

PRHE: proporción de horas en exceso respecto al cómputo anual de horas generales de empresa.

Lógicamente  $PRFD + PRFN + PRLN + PRLD + PRHE = 1$

PLFD: plus de aplicación a los trabajos festivos diurnos expresados como 1 más tanto por 1 del plus aplicable a esta parte de trabajo:

$$\left(1 + \frac{\% \text{ Plus}}{100}\right)$$

PLFN: plus de aplicación a los trabajos festivos nocturnos

PLLN: plus de aplicación a los trabajos laborables nocturnos

PLEH: plus de aplicación a los trabajos realizados por exceso de horas diurnas respecto del total de horas generales de empresa.

## 60.2 Coeficientes

PLFD = 1,30

PLFN = 1,70

PLLN = 1,535

PLEH = 1,15

T = 1,19

60.3 Abono del plus: el cálculo del plus de turnicidad se llevará a cabo de acuerdo con la fórmula polinómica detallada al apartado 60.1 precedente, atendiendo en el calendario aprobado anualmente para cada trabajador/a.

El abono de este plus de naturaleza variable se hará mensualmente y su importe será el resultado de dividir por 12 el importe correspondiente al plus anual proyectado para cada trabajador/a de acuerdo con su calendario individual, incluyendo la parte correspondiente a los periodos de vacaciones anuales.

#### Artículo 61

##### Complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

Se establece un plus variable de penosidad, toxicidad y peligrosidad asociado al desarrollo de determinadas tareas específicas determinadas por la Comisión paritaria, por importe de 3 euros por unidad de trabajo y de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Por los trabajos rutinarios que se efectúen por el personal de forma habitual con una periodicidad no inferior a la semanal, se considerará que una unidad de trabajo corresponde a dos horas de trabajo y sus fracciones por defecto.

Cuando excepcionalmente el tiempo de trabajo supere las dos horas, la retribución se suplementará en una unidad de trabajo por cada hora adicional: así mismo, el cobro de este plus como consecuencia de la ejecución de estas tareas se limita a una vez por persona y día.

b) Por los trabajos desarrollados por el personal que no sean de carácter habitual, se considerará que una unidad de trabajo corresponde a una hora de trabajo y sus fracciones por defecto.

#### Artículo 62

##### Horas extraordinarias

62.1 Con el fin de seguir una política social solidaria y dentro de los límites del presente convenio, se tenderá a la reducción al mínimo imprescindible en la realización de horas extraordinarias.

62.2 Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que, debidamente autorizada, se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada en este Convenio.

La retribución de las horas extraordinarias está determinada en función del grupo profesional y su cuantía se la que se recoge en el Anexo 3 de este Convenio. El abono se llevará a cabo por fracciones de media hora.

62.3 Horas extraordinarias nocturnas: tendrán la consideración de horas nocturnas las que se realicen entre las 22 y las 6 horas, y se abonarán de acuerdo con la tabla mencionada en el párrafo precedente.

Las horas extraordinarias en periodo nocturno solo se pueden realizar en los casos siguientes:

a) Para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

b) Las que puedan derivar en el relevo de turnos por causas sobrevenidas que no se puedan prever.

c) Las derivadas de la intervención imprescindible de cualquier trabajador/a en régimen de guardia.

62.4 Horas extraordinarias festivas: el importe de las horas extraordinarias festivas es el correspondiente a la hora extraordinaria de carácter ordinario con un 75% de incremento.

62.5 Horas extraordinarias festivas nocturnas: el importe de las horas extraordinarias festivas nocturnas es el correspondiente a las horas extraordinarias nocturnas con un 75% de incremento.

62.6 Su realización deberá quedar debidamente registrada en el control horario.

62.7 Las horas extraordinarias se compensarán, de manera general, por descanso sustitutivo dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En casos excepcionales en los que por el número de horas a recuperar y la carga de trabajo del momento, haga difícil el disfrute de la recuperación horaria en este plazo, se ampliará el plazo de disfrute hasta un máximo de seis meses, atendiendo siempre las necesidades del servicio.

La compensación se efectuará de acuerdo con la siguiente proporción:

Laborables diurna: 1 hora = 1 hora (en turno HGE)

Laborable nocturna: 1 hora = 1 hora 30 minutos (en turno HGE)

Festiva diurna: 1 hora = 1 hora 15 minutos (en turno HGE)

Festiva nocturna: 1 hora = 1 hora 45 minutos (en turno HGE)

62.8 De manera excepcional, cuando concurren circunstancias que así lo requieran y lo permitan y aquellas horas autorizadas la retribución de las cuales haya sido autorizada por el máximo órgano de dirección y/o administración de la empresa, podrán ser retribuidas.

Específicamente se retribuirán las horas extraordinarias derivadas de la sustitución de los puestos de trabajo del personal en régimen de turnos que no pueda ser efectuada por el personal de guardia de localización, asistencia y sustitución (corre turno) y aquellas derivadas de la intervención del personal de guardia de localización y asistencia que no se puedan compensar con descanso, de acuerdo con aquello que establece el artículo 33 precedente.

En circunstancias excepcionales, ante la necesidad de realizar maniobras o atender averías de carácter grave que caso de no realizarse puedan comprometer gravemente el servicio, la Dirección de la empresa podrá autorizar también la compensación económica de dichas horas extras, cuando no sea posible compensarlas con descanso.

### Artículo 63

#### Complemento de Avisos meteorológicos de peligro (SMP) y Estado de Alarma

Se establece un plus asociado cuando se identifica una situación meteorológica de peligro (SMP) de nivel alto o muy alto (Pla INUNCAT, NEUCAT y VENTCAT) y/o Estado de Alarma declarado por las autoridades competentes.

Este plus estará ligado al desarrollo de tareas realizadas en el exterior, conducción de vehículos, o que se realizan en las instalaciones de ATL, y que comporten un riesgo en situaciones de avisos meteorológicos, declarados por el Centro de Coordinación Operativa de Cataluña CECAT, o del Departamento de Interior.

Se retribuirá de acuerdo con aquello que establece el artículo 61 relativo al complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

#### Disposición Adicional primera

##### Complemento personal

###### 1. Complemento personal

Este complemento retribuye la diferencia entre el salario fijo total que venían percibiendo en el momento de la firma del Convenio, el personal de ATL, por los conceptos sueldo base, plus convenio y complemento personal, si procede, y la retribución fija total que se les corresponda de acuerdo con su adscripción a los grupos profesionales del I Convenio colectivo de ATL.

Este complemento no es consolidable y es absorbible en el caso de acceso a un grupo profesional superior al que ocupa el trabajador/a, en cuanto que el salario se tendrá que adecuar a la nueva estructura salarial según el nuevo grupo profesional. También será absorbible por las revisiones y actualizaciones retributivas de carácter general que establezca el Convenio colectivo Laboral de ATL y normativa aplicable en cada momento.

No se aplicará ninguna absorción por el cumplimiento de nuevos trienios de antigüedad, ni por el cobro de conceptos variables como por ejemplo turnicidad, guardias, etc.

###### 2. Complemento personal transitorio

En el caso de que uno/a trabajador/ora de ATL sea removido/da o degradado/a de su puesto de trabajo por decisión unilateral de la empresa, no derivada de la aplicación del régimen disciplinario, con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, supondrá la pérdida del complemento de puesto de trabajo correspondiente, pero se le garantizará la retribución que venía percibiendo hasta la entrada en vigor del presente Convenio, por medio de un complemento personal transitorio, de las mismas características que el complemento personal que se describe en el apartado precedente.

CVE-DOGC-B-23335129-2023

## Disposició Adicional segona

## Proceso de armonización de grupos profesionales

En el momento de entrada en vigor del Convenio, la empresa aplicará un proceso de armonización entre la clasificación profesional del anterior convenio y la nueva clasificación profesional del I Convenio de ATL, sin que esto pueda significar ninguna merma en las retribuciones totales de los trabajadores/oras, aplicándose a tal efecto en caso de existir diferencias lo que dispone la Disposición Adicional primera precedente.

Los importes de las tablas de los diferentes anexos corresponden al año 2023

## Disposició Adicional tercera

## Incrementos retributivos anuales

Las condiciones económicas detalladas al capítulo VIII serán revisadas anualmente, a partir del año 2024 de acuerdo con los incrementos y límites que establezca la normativa presupuestaria de la Generalitat de Catalunya aplicable.

Las tablas salariales actualizadas anualmente, serán validadas por la Comisión paritaria y publicadas por la empresa en la intranet corporativa.

## Anexo 1

Cuadro importe mensual: sueldo base, plus convenio y trienios.

<b>Grupo profesional</b>	<b>Sueldo base (mensual)</b>	<b>Trienio (mensual)</b>	<b>Plus convenio (mensual)</b>	<b>Salario anual (*)</b>
XII	4.245,67	45,88	346,39	73.779,10
XI	2.805,86	45,88	346,39	50.646,12
X	2.466,38	45,88	346,39	45.191,83
IX	2.300,67	45,88	346,39	42.529,51
VIII	2.151,30	41,61	280,40	39.069,30
VII	1.799,28	37,36	229,03	32.588,18
VI	1.690,07	37,36	229,03	30.833,54
V	1.609,91	37,36	229,03	29.545,64
IV	1.515,16	33,09	186,64	27.342,16
III	1.464,21	33,09	186,64	26.523,61
II	1.384,07	33,09	186,64	25.236,04
I	1.340,42	28,81	178,16	24.398,43

(\*) Los importes del salario bruto anual (sois base y plus convenio) incluyen las pagas extraordinarias

## Anexo 2

Cuadro importe anual de los complementos de Puesto.

<b>Complemento de puesto</b>	<b>Importe anual (*)</b>
Director/a	20.063,43
Jefe/a nivel 1	13.699,03
Jefe/a nivel 2	10.300,02
Responsable nivel 1	5.150,01
Responsable nivel 2	3.605,01
Gestor/a de obras 1	10.300,02
Gestor/a de obras 2	3.605,01
Técnicos/as de especial responsabilidad 1º	2.575,01
Técnicos/as de especial responsabilidad 2	1.545,00
Secretario/a Dirección o gerencia	2.060,00

(\*) Los importes anuales incluyen las pagas extraordinarias

## Anexo 3

Cuadro importe horas extras

<b>Grupo profesional</b>	<b>Trienios</b>	<b>Laborables diurnas</b>	<b>Laborables nocturnas</b>	<b>Festivas diurnas</b>	<b>Festivas nocturnas</b>
XII	0	44,71	55,89	78,25	97,81
XII	1	45,16	56,45	79,03	98,79
XII	2	45,61	57,01	79,81	99,77
XII	3	46,05	57,57	80,60	100,75
XII	4	46,50	58,13	81,38	101,72
XII	5	46,95	58,69	82,16	102,70
XII	6	47,40	59,24	82,94	103,68
XII	7	47,84	59,80	83,72	104,65
XII	8	48,29	60,36	84,51	105,63
XII	9	48,74	60,92	85,29	106,61

CVE-DOGC-B-23335129-2023

XII	10	49,18	61,48	86,07	107,59
XII	11	49,63	62,04	86,85	108,56
XII	12	50,08	62,59	87,63	109,54
XII	13	50,52	63,15	88,41	110,52
XII	14	50,97	63,71	89,20	111,50
XI	0	30,69	38,37	53,72	67,14
XI	1	31,14	38,93	54,50	68,12
XI	2	31,59	39,49	55,28	69,10
XI	3	32,03	40,04	56,06	70,08
XI	4	32,48	40,60	56,84	71,05
XI	5	32,93	41,16	57,62	72,03
XI	6	33,38	41,72	58,41	73,01
XI	7	33,82	42,28	59,19	73,99
XI	8	34,27	42,84	59,97	74,96
XI	9	34,72	43,39	60,75	75,94
XI	10	35,16	43,95	61,53	76,92
XI	11	35,61	44,51	62,32	77,90
XI	12	36,06	45,07	63,10	78,87
XI	13	36,50	45,63	63,88	79,85
XI	14	36,95	46,19	64,66	80,83
X	0	27,39	34,24	47,93	59,91
X	1	27,84	34,79	48,71	60,89
X	2	28,28	35,35	49,49	61,87
X	3	28,73	35,91	50,28	62,85
X	4	29,18	36,47	51,06	63,82
X	5	29,62	37,03	51,84	64,80
X	6	30,07	37,59	52,62	65,78
X	7	30,52	38,15	53,40	66,75
X	8	30,96	38,70	54,19	67,73

## CVE-DOGC-B-23335129-2023

X	9	31,41	39,26	54,97	68,71
X	10	31,86	39,82	55,75	69,69
X	11	32,30	40,38	56,53	70,66
X	12	32,75	40,94	57,31	71,64
X	13	33,20	41,50	58,09	72,62
X	14	33,64	42,05	58,88	73,60
IX	0	25,78	32,22	45,11	56,38
IX	1	26,22	32,78	45,89	57,36
IX	2	26,67	33,34	46,67	58,34
IX	3	27,12	33,89	47,45	59,32
IX	4	27,56	34,45	48,23	60,29
IX	5	28,01	35,01	49,02	61,27
IX	6	28,46	35,57	49,80	62,25
IX	7	28,90	36,13	50,58	63,23
IX	8	29,35	36,69	51,36	64,20
IX	9	29,80	37,25	52,14	65,18
IX	10	30,24	37,80	52,93	66,16
IX	11	30,69	38,36	53,71	67,13
IX	12	31,14	38,92	54,49	68,11
IX	13	31,58	39,48	55,27	69,09
IX	14	32,03	40,04	56,05	70,07
VIII	0	23,68	29,60	41,44	51,80
VIII	1	24,08	30,10	42,15	52,68
VIII	2	24,49	30,61	42,86	53,57
VIII	3	24,89	31,12	43,56	54,46
VIII	4	25,30	31,62	44,27	55,34
VIII	5	25,70	32,13	44,98	56,23
VIII	6	26,11	32,64	45,69	57,11
VIII	7	26,51	33,14	46,40	58,00
VIII	8	26,92	33,65	47,11	58,89

CVE-DOGC-B-23335129-2023

VIII	9	27,33	34,16	47,82	59,77
VIII	10	27,73	34,66	48,53	60,66
VIII	11	28,14	35,17	49,24	61,55
VIII	12	28,54	35,68	49,95	62,43
VIII	13	28,95	36,18	50,66	63,32
VIII	14	29,35	36,69	51,36	64,21
VII	0	19,75	24,69	34,56	43,20
VII	1	20,11	25,14	35,20	44,00
VII	2	20,48	25,60	35,84	44,80
VII	3	20,84	26,05	36,47	45,59
VII	4	21,21	26,51	37,11	46,39
VII	5	21,57	26,96	37,75	47,18
VII	6	21,93	27,42	38,38	47,98
VII	7	22,30	27,87	39,02	48,77
VII	8	22,66	28,33	39,66	49,57
VII	9	23,02	28,78	40,29	50,37
VII	10	23,39	29,24	40,93	51,16
VII	11	23,75	29,69	41,57	51,96
VII	12	24,12	30,15	42,20	52,75
VII	13	24,48	30,60	42,84	53,55
VII	14	24,84	31,05	43,48	54,35
VI	0	18,69	23,36	32,70	40,88
VI	1	19,05	23,81	33,34	41,67
VI	2	19,41	24,27	33,98	42,47
VI	3	19,78	24,72	34,61	43,27
VI	4	20,14	25,18	35,25	44,06
VI	5	20,51	25,63	35,89	44,86
VI	6	20,87	26,09	36,52	45,65
VI	7	21,23	26,54	37,16	46,45
VI	8	21,60	27,00	37,80	47,24

## CVE-DOGC-B-23335129-2023

VI	9	21,96	27,45	38,43	48,04
VI	10	22,33	27,91	39,07	48,84
VI	11	22,69	28,36	39,71	49,63
VI	12	23,05	28,82	40,34	50,43
VI	13	23,42	29,27	40,98	51,22
VI	14	23,78	29,73	41,62	52,02
V	0	17,91	22,38	31,34	39,17
V	1	18,27	22,84	31,97	39,97
V	2	18,63	23,29	32,61	40,76
V	3	19,00	23,75	33,25	41,56
V	4	19,36	24,20	33,88	42,35
V	5	19,73	24,66	34,52	43,15
V	6	20,09	25,11	35,16	43,95
V	7	20,45	25,57	35,79	44,74
V	8	20,82	26,02	36,43	45,54
V	9	21,18	26,48	37,07	46,33
V	10	21,54	26,93	37,70	47,13
V	11	21,91	27,39	38,34	47,92
V	12	22,27	27,84	38,98	48,72
V	13	22,64	28,29	39,61	49,52
V	14	23,00	28,75	40,25	50,31
IV	0	16,57	20,71	29,00	36,25
IV	1	16,89	21,12	29,56	36,95
IV	2	17,22	21,52	30,13	37,66
IV	3	17,54	21,92	30,69	38,36
IV	4	17,86	22,32	31,25	39,07
IV	5	18,18	22,73	31,82	39,77
IV	6	18,50	23,13	32,38	40,48
IV	7	18,83	23,53	32,95	41,18
IV	8	19,15	23,94	33,51	41,89

CVE-DOGC-B-23335129-2023

IV	9	19,47	24,34	34,07	42,59
IV	10	19,79	24,74	34,64	43,30
IV	11	20,12	25,14	35,20	44,00
IV	12	20,44	25,55	35,77	44,71
IV	13	20,76	25,95	36,33	45,41
IV	14	21,08	26,35	36,89	46,12
III	0	16,07	20,09	28,13	35,16
III	1	16,40	20,50	28,69	35,87
III	2	16,72	20,90	29,26	36,57
III	3	17,04	21,30	29,82	37,28
III	4	17,36	21,70	30,39	37,98
III	5	17,69	22,11	30,95	38,69
III	6	18,01	22,51	31,51	39,39
III	7	18,33	22,91	32,08	40,10
III	8	18,65	23,32	32,64	40,80
III	9	18,97	23,72	33,21	41,51
III	10	19,30	24,12	33,77	42,21
III	11	19,62	24,52	34,33	42,92
III	12	19,94	24,93	34,90	43,62
III	13	20,26	25,33	35,46	44,33
III	14	20,59	25,73	36,03	45,03
II	0	15,29	19,12	26,77	33,46
II	1	15,62	19,52	27,33	34,16
II	2	15,94	19,92	27,89	34,87
II	3	16,26	20,33	28,46	35,57
II	4	16,58	20,73	29,02	36,28
II	5	16,91	21,13	29,58	36,98
II	6	17,23	21,53	30,15	37,69
II	7	17,55	21,94	30,71	38,39
II	8	17,87	22,34	31,28	39,10

CVE-DOGC-B-23335129-2023

II	9	18,19	22,74	31,84	39,80
II	10	18,52	23,15	32,40	40,51
II	11	18,84	23,55	32,97	41,21
II	12	19,16	23,95	33,53	41,92
II	13	19,48	24,35	34,10	42,62
II	14	19,81	24,76	34,66	43,32
I	0	14,79	18,48	25,88	32,35
I	1	15,07	18,83	26,37	32,96
I	2	15,35	19,18	26,86	33,57
I	3	15,63	19,54	27,35	34,19
I	4	15,91	19,89	27,84	34,80
I	5	16,19	20,24	28,33	35,41
I	6	16,47	20,59	28,82	36,03
I	7	16,75	20,94	29,31	36,64
I	8	17,03	21,29	29,80	37,26
I	9	17,31	21,64	30,30	37,87
I	10	17,59	21,99	30,79	38,48
I	11	17,87	22,34	31,28	39,10
I	12	18,15	22,69	31,77	39,71
I	13	18,43	23,04	32,26	40,32
I	14	18,71	23,39	32,75	40,94

## Anexo 4

## Cuadro importe guardias

<b>Guardias de localización y asistencia</b>	<b>Precio/día</b>
Guardia de ejecuciones	75,44 €
Guardia de mantenimiento red	69,39 €
Guardia auxiliar de mantenimiento red	58,63 €
Guardia de mantenimiento plantas productivas	69,39 €

CVE-DOGC-B-23335129-2023

Guardia de tratamiento	63,77 €
Guardia de distribución	63,77 €
Guardia de prevención de riesgos laborales y seguridad corporativa	72,43 €
Guardia de PLC's	59,96 €
Guardia de sistema SCADA	59,96 €
Guardia de Sistemas y comunicaciones	59,96 €
<b>Guardias de localización, asistencia y sustitución</b>	
	<b>Precio/día</b>
Sistema de turnos (corre turnos)	40,66 €
Sistema de turnos (corre turnos) - 2ª guardia	28,39 €

## Anexo 5

## Cuadro importe Ayuda escolar

Grupo	Guardería	Parvulario	Educación Primaria	E.S.O	Formación profesional	Bachillerato	Educ. especial
XI	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00	Variable
X	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00	Variable
IX	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	Variable
VIII	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	Variable
VII	220,00	220,00	220,00	220,00	220,00	220,00	Variable
VI	220,00	220,00	220,00	220,00	220,00	220,00	Variable
V	220,00	220,00	220,00	220,00	220,00	220,00	Variable
IV	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	Variable
III	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	Variable
II	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	Variable
I	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	280,00	Variable

\* Variable: de 800 a 1.000 euros

(23.335.129)