

CAPÍTOL I

EXTENSIÓ I ÀMBIT DEL CONVENI COL·LECTIU

Article 1 - Àmbit funcional

El present Conveni regula les relacions entre l'Empresa "AIGÜES DE MANRESA, S.A." Empresa Municipal Privada i els treballadors/es inclosos en el seu àmbit personal. Tot el que no s'hagi previst expressament en el present conveni s'aplicarà la normativa de la legislació laboral vigent.

Article 2 - Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu afecta a la totalitat del personal que integra la plantilla d'aquesta Empresa, als quals s'aplica l'Estatut dels Treballadors.

En queden exclosos/es els/les treballadors/es de les Piscines Municipals que es regiran pel conveni de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics a efectes a l'activitat esportiva i de lleure.

Article 3 - Àmbit temporal

El present Conveni col·lectiu entra en vigor el dia de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat, un cop registrat, els seus efectes econòmics seran retroactius a l'1 de gener del 2016 i, la seva durada serà de 3 anys fins al 31-12-2018. Aquest termini es prorrogarà tàcitament d'any a any, sinó es produeix cap denúncia per qualsevol de les dues parts amb una antelació mínima d'un mes des de l'expiració del termini normal de vigència.

En el cas de que s'efectuï la denúncia, les parts signants es comprometen a constituir la mesa de negociació o comissió negociadora del següent conveni col·lectiu dintre del període del mes següent a comptar des de la denúncia realitzada. L'inici de les negociacions del nou conveni col·lectiu tindrà lloc dins dels quinze dies següents a la constitució de la Comissió negociadora. Denunciat el conveni, aquest es mantindrà ultra actiu durant un termini màxim de tres anys des de la data d'expiració del mateix, amb manteniment durant aquests tres anys de les retribucions definitives que s'haguessin percebut a l'any de finalització. Arribat aquest termini màxim sense haver assolit un acord, ambdues parts acorden sotmetre's als procediments establerts a l'article 62 d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 4 - Vinculació a la totalitat del Conveni

Si l'Autoritat Laboral, en virtut del que disposa l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors, entén que el present Conveni col·lectiu o, alguna de les seves clàusules, vulnera la legalitat vigent o lesiona greument els interessos de tercers, i adopta les mesures pertinents, o si per qualsevol altra causa l'Administració Pública o els Tribunals competents ordenen la rectificació del present Conveni o d'una part, aquesta part quedarà sense eficàcia i la Comissió Deliberadora del Conveni haurà d'examinar-ne novament el seu contingut.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 5 - Organització del treball

Per tot el que fa referència a l'organització tècnica i pràctica del treball, la Direcció de l'Empresa actuarà d'acord amb les facultats que atorga la vigent legislació i aquest principi es desenvoluparà seguint la política de no alterar les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament al personal afectat, les motivacions, i haver intentat la seva comprensió i assentiment.

L'objectiu de l'organització del treball consisteix en procurar que l'empresa assoleixi uns nivells adequats de productivitat, eficiència i qualitat en la prestació dels seus serveis. Per aconseguir aquest objectiu l'empresa ha de poder utilitzar òptimament els recursos dels que disposa, ja siguin humans o materials. La consecució d'aquest objectiu només podrà tenir lloc amb una actitud activa, bona fe, diligència i responsabilitat de totes les parts implicades: d'una banda l'empresa i l'altre banda la plantilla de l'empresa.

El treballador/a podrà posar en coneixement de l'Empresa de forma correcta, dubtes, queixes o demandes relacionades amb la prestació del seu treball, a través dels caps immediats i fent-ho saber també als seus representants sindicals.

És política comuna dels treballadors/es i de la direcció el manteniment d'actituds de diàleg i negociació que puguin conduir a esquemes participatius dins de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

El Comitè d'Empresa serà informat en aquells casos que es plantegi una modificació de l'organització o del procés productiu que afecti a tot l'àmbit de l'empresa, a un centre de treball, procés o a un grup professional.

Article 6 - Productivitat

Les parts reconeixen que l'eficiència és un element essencial en la prestació d'un servei públic, per això i per una millor prestació del servei les parts es comprometen a implantar totes aquelles eines i mesures organitzatives que permetin aconseguir una important millora de l'eficiència.

Els factors que incideixen en la productivitat són entre altres: el clima laboral, la situació de les relacions de treball, la política salarial i la incentivació material, la qualificació i l'adaptació del capital humà i, l'absentisme.

En els plans de millora de la productivitat que es puguin aplicar es tindran en compte aquests factors i els criteris següents:

- Informació prèvia als representants de les persones treballadores, que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'unes persones treballadores envers d'altres.
- Establiment de períodes de prova i adaptació, quant s'introdueixin nous sistemes, garantint a les persones treballadores que es vegin afectades pels canvis durant aquests períodes, les percepcions habituals que els han estat abonades amb anterioritat.
- Es procurarà una efectiva millora de les condicions de treball segons els procediments de la normativa aplicable en cada cas.

- Els representats legals de les persones treballadores hauran de ser consultats amb el que exigeixi la normativa vigent i, en concret l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.
- Necessitat de quantificar les causes de l'absentisme i reduir-lo.

Article 7 - Dedicació plena al treball

Quan sigui possible la realització alterna o successiva dins de la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball, de similar categoria, aquelles podran ser encomanades a un sol treballador/a fins arribar a la plena ocupació de la seva jornada, mesura necessària per tal d'obtenir una òptima productivitat de tot el personal. El tipus de treball que se li encomani no podrà ser vexatori o peyoratiu.

Article 8 - Plantilla de personal

La plantilla de cada procés serà la necessària per atendre el treball sense necessitat de recórrer a hores extraordinàries, excepte en casos d'emergència o de treballs de caràcter estacional o imprevist. En tot cas, la plantilla serà la necessària i suficient per a cobrir les baixes que es produeixin d'acord amb el nivell normal d'absentisme per motius de vacances, malalties i permisos preceptius.

La Direcció de l'Empresa podrà crear o suprimir llocs de treball i dur a terme el reajustament de plantilla sense que amb això es perjudiquin els interessos econòmics o reglamentaris dels treballadors i procurarà mantenir la plantilla al mateix nivell que als anys anteriors.

Article 9 - Vestuari

La Direcció de l'Empresa i el comitè de Seguretat i Salut determinaran les peces de roba de treball que hagin de ser utilitzades als diferents processos, que en tot cas seran les més apropiades per al treball corresponent. Aquestes peces es reposaran quan sigui necessari, sempre i quan la seva necessitat no es derivi d'un mal ús.

La roba i el calçat de treball només s'utilitzaran per a l'execució de les feines per a les quals es concedeixen. L'ús de les peces de roba de treball serà obligatori.

Article 10 - Diligència professional

És política de l'Empresa la defensa del bon fer i diligència del personal al seu servei, en el desenvolupament de les seves funcions, excepte que aquestes circumstàncies notòriament no hi concorrin.

D'acord amb els esmentats principis, l'Empresa assumirà la defensa dels seus treballadors/es en els procediments civils i penals que poguessin incoar contra ells per fets realitzats dins la jornada laboral i en el lícit exercici de les funcions que li siguin encomanades, i s'assegurarà el cobriment de les indemnitzacions pecuniàries i les fiances de caràcter civil o penal que poguessin correspondre.

De no concórrer les esmentades circumstàncies, l'Empresa es reserva l'exercici de les accions legals que en cada cas corresponguin.

CAPÍTOL III

FORMACIÓ, GRUPS PROFESSIONALS I PROMOCIÓ

Article 11 - Formació Professional

La Formació s'ha d'entendre com a un recurs disponible per incrementar les capacitats i les competències professionals de les persones amb la finalitat d'obtenir un millor coneixement dels processos i de les noves tecnologies.

L'Empresa continuarà i incrementarà la realització de cursos de formació professional amb la finalitat d'atendre les necessitats de preparació dels treballadors/es.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'Empresa, amb l'objectiu de millorar la formació del conjunt de treballadors/es de forma continuada, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i dels sistemes de treball i de manera que puguin accedir a llocs de treball de superior nivell o responsabilitat que hagin quedat vacants.

En els casos en què la formació professional tingui lloc en la jornada ordinària, serà obligatòria l'assistència del treballador/a. Si la formació té lloc fora de la jornada, l'assistència serà voluntària.

El treballador/a tindrà dret:

- a) Gaudir dels permisos necessaris per a assistir a exàmens i preferència a escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat al centre, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per l'assistència a cursos de formació professional i a la concessió del permís oportú de formació i de perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Article 12 - Classificació professional i valoració de llocs de treball

La classificació professional té com a objectiu arribar a una estructura professional d'acord amb les necessitats de l'Empresa, que faciliti la millor integració del conjunt de treballadors/es a les tasques productives i que millori l'adequació al lloc de treball en tot moment.

12.1.) Definició d'ocupació:

S'entén per ocupació el conjunt de funcions bàsiques establertes formalment amb la definició del lloc base que han de realitzar tots els treballadors/es inclosos en el mateix, en els percentatges de dedicació descrits en estàndard del lloc i que serveixen per a la seva valoració. L'ocupació pot tenir, a més, una relació de funcions associades que, per raons d'organització o operativa, poden ser encomanades a un o més treballadors/es adscrits a l'ocupació de que es tracti, amb caràcter de conjuntura o de forma permanent. Quan es realitzin funcions associades seran remunerades, si procedeix, de forma addicional al salari individual reconegut.

Les funcions definides com a lloc base a cada ocupació configuren el contingut de la prestació laboral dels treballadors/es en virtut de la seva relació de treball, en la seva participació en la missió assignada a l'ocupació dins de l'organització. Les funcions de l'ocupació es defineixen relacionant les activitats o conjunts de tasques necessàries per portar a terme la citada prestació laboral. Per cada funció s'expressarà el resultat final que s'espera de la seva realització.

Només es consideraran les activitats o conjunts de tasques més significatives per:

- La seva responsabilitat o impacte en els resultats
- La seva complexitat o dificultat
- La seva dificultat per ser delegades
- La dedicació que requereixen

12.2) Contingut funcional de l'ocupació:

En tota ocupació poden incloure-s'hi els següents continguts funcionals:

a) El lloc base i les seves funcions, constitueixen l'essència de l'ocupació i la caracteritzen i diferencien de les altres ocupacions. Dins de la mateixa ocupació poden coexistir funcions pròpies de diferents grups professionals.

b) Una relació de funcions associades, que poden adjuntar-se a les funcions bàsiques conforme a les necessitats de polivalència funcional.

Normalment, les funcions associades formaran part del lloc base d'altres ocupacions, inclòs de diferents grups professionals i, generalment, estaran limitades a dos nivells salarials superiors i un d'inferior.

La definició de les funcions bàsiques i de les funcions associades és facultat de la Direcció.

Tot això de conformitat amb el disposat en l'article 22.4 de l'Estatut dels Treballadors vigent, en el que la polifuncional consisteix en acumular funcions pròpies de diversos grups i categories professionals o nivells retributius.

Això permet una organització més àgil adaptant-la a les necessitats reals, disposant del pas d'unes funcions a altres, acomodant l'organització del treball a les necessitats canviants que es produeixen a l'Empresa i en el seu entorn. S'equipararà la prestació laboral, és a dir, les funcions a realitzar per l'ocupació, encara que no es realitzin sempre totes, i en tot cas de manera coherent, al grup professional.

12.3) Grups professionals:

De conformitat amb el previst a l'article 22 del vigent Estatut dels Treballadors, s'estableix la classificació professional dels treballadors d'AIGÜES DE MANRESA, S.A. per grups professionals, en relació amb la titulació exigida, aptitud professional i contingut de la prestació del treball.

Els grups professionals serviran per adequar els llocs de treball a les tarifes de cotització a la Seguretat Social. No obstant, cap treballador passarà a cotitzar amb una tarifa inferior a la que estigués adscrit en el règim de categories anteriorment existent.

S'entén per grup professional, l'agrupació unitària d'aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, o el que és el mateix, l'agrupació de les tasques o funcions d'igual perfil professional i similar contingut.

S'entén per aptituds professionals, la capacitat i/o disposició del treballador per el desenvolupament de les funcions o tasques pròpies de la professió, també, les possibilitats d'arribar a un cert nivell de competència professional o d'exercir determinades funcions, encara que necessiti rebre formació per desenvolupar-ho.

S'entén per titulacions, als efectes de l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, aquells títols lliurats que habiliten legalment per a l'exercici d'una professió.

Per últim, el contingut general de la prestació, es refereix al conjunt d'activitats objectives que integren la funció o la especialitat professional. En conseqüència, el grup professional es formarà a l'integrar en el mateix les funcions de contingut similar. És a dir, no és necessària una total igualtat de capacitat o aptitud per a les funcions o per les activitats, però sí que siguin similars o equivalents.

S'estableix els següents grups professionals:

- a) Grup de Titulats Superiors
- b) Grup de Tècnics
- c) Grup d'Administratius
- d) Grup d'Auxiliars
- e) Grup de Professionals d'Ofici.

a) Grup de Titulats Superiors: Pertanyen a aquest grup els treballadors a qui s'ha exigint per a la seva contractació la titulació acadèmica de grau superior. També per aquells treballadors que, sense tenir la titulació, en relació a la seva experiència, coneixements i desenvolupament professional, la Direcció de l'Empresa ha decidit la seva equiparació. En aquest grup queden compreses les activitats de grau superior tant les tècniques com les administratives valorades en els nivells 11-10-9.

A efectes electorals de representació a l'Empresa, els titulats superiors s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

b) Grup de Tècnics: Pertanyen a aquest grup tots els treballadors que desenvolupin funcions relacionades amb les activitats tècniques d'AIGÜES DE MANRESA, S.A.

S'inclouen en aquest grup:

b.1) Tècnics de grau mitjà: correspon a les ocupacions tècniques valorades en els nivells 11-10-9.

b.2) Tècnics Especialistes: correspon a les ocupacions tècniques valorades els nivell 8-7-6.

b.3) Oficials Tècnics: correspon a les ocupacions tècniques valorades en els nivells 5-4-3.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest grup professional, s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

c) Grup d'Administratius: pertanyen a aquest grup els treballadors que desenvolupin les funcions pròpies del procés d'administració i gestió d'AIGÜES DE MANRESA, S.A.

S'inclouen en aquest grup:

c.1) Administratius de grau mitjà: correspon a les ocupacions administratives i gestió valorades en els nivells 11-10-9.

c.2) Especialistes administratius: correspon a les ocupacions administratives i de gestió valorades en els nivells 8-7-6.

c.3) Oficials Administratius: correspon a les ocupacions administratives i de gestió valorades en els nivells 5-4-3.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest grup professional, s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

d) Grup d'Auxiliars: pertanyen a aquest grup els treballadors que desenvolupen funcions auxiliars tant en el procés tècnic com en el d'administració i gestió, estaran enquadrats en el nivell 2-1.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest grup professional, s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

e) Grup de professionals d'Ofici: pertanyen a aquest grup els treballadors que no estan inclosos en els grups anteriors, desenvolupant funcions relacionades amb les diferents professions o oficis propis del procés productiu d'AIGÜES DE MANRESA, S.A.

S'inclouen en aquest grup:

e.1) Comandaments intermedis Professionals d'Ofici: correspon a les ocupacions de professionals d'ofici valorades en els nivells 8-7-6.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest nivells, s'inclouran en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius.

e.2) Operaris Professionals d'Ofici: correspon a les ocupacions de professionals d'ofici valorades en els nivells 5-4-3-2.

e.3) Ajudants Professionals d'Ofici: correspon a les ocupacions que desenvolupen funcions d'ajudants de professionals d'ofici, valorades en el nivell 1.

A efectes electorals de representació en l'empresa, els treballadors enquadrats en aquest nivells, s'inclouran en el Col·legi Electoral d'Obrers.

12.4.) Valoració d'ocupacions

La valoració d'ocupacions es realitza mitjançant la tècnica denominada "assignació de punts per factors" de conformitat amb el Manual de Valoració, que les parts signatàries ja coneixen. D'acord amb les característiques de l'Empresa i els principis generals d'organització i, segons les diferents puntuacions, es classifiquen en 12 nivells de la forma següent:

Puntuació total obtinguda valoració lloc	nivell	Grup Tarifa Seguretat Social	
		Tècnics i Administratius	Personal d'Ofici
fins a 167	1	7	10
de 167,1 a 208 punts	2	5	8
de 208,1 a 243 punts	3	5	8
de 243,1 a 268 punts	4	5	8
de 268,1 a 283 punts	5	5	8
de 283,1 a 298 punts	6	5	5
de 298,1 a 315 punts	7	5	5
de 315,1 a 330 punts	8	4	4
de 330,1 a 356 punts	9	3	3
de 356,1 a 403 punts	10	2	2
de 403,1 a 460 punts	11	2	2
de 460,1 en endavant	12	1	1

Tot el personal que fins a la data tingui un salari més elevat que el que li pertoca pel seu grau de valoració, se li mantindrà, a títol personal, la remuneració corresponent de la seva categoria antiga, aquesta diferència s'augmentarà en la mateixa quantitat que tots el conceptes salarials i només podrà ser absorbida totalment o en part si es dona un canvi de nivell.

La Direcció de l'Empresa facilitarà a tots els treballadors que ho sol·licitin la definició de l'ocupació que ha servit de base per la qualificació.

Al efectuar-se la valoració corresponent a cada ocupació, es determinarà la seva inclusió en algun dels Grups Professionals existents, segons les funcions que resultin prevalent i el nivell.

S'entendrà que prevalen les funcions que, en el seu conjunt, constitueixen la major dedicació de l'ocupació.

12.5.) Comissió Mixta Paritària

Es crea una comissió mixta paritària de valoració de llocs de treball. L'objecte del treball d'aquesta comissió, consisteix en determinar per als llocs a qualificar, el grau de cada factor que intervé en la valoració del lloc.

Funcions:

La Comissió té com a funció fonamental la valoració dels llocs de treball de nova creació, dels llocs de treball en què es produeixen modificacions de tipus tècnic, i dels llocs de treball que són objecte de disconformitat.

Composició:

És una Comissió Mixta que està formada per dos representants de l'Empresa i dos membres del Comitè d'Empresa. Els representants de l'Empresa seran un representant fix que serà el Responsable de Recursos Humans i el representant del procés on es produeixi la nova valoració o modificació. Per part del Comitè d'Empresa, també hi haurà un representant fix, que serà el President o el Secretari i un representant del grup de treball que es tracti, segons el lloc de nova valoració o modificació, escollit en cada cas.

Article 13 - Personal Directiu

Queden inclosos en aquesta denominació els treballadors de l'Empresa que estiguin enquadrats en nivell 12 així com els que tinguin contracte d'alta direcció.

Pels que tinguin nivell 12 els serà d'aplicació tots els pactes establerts en el conveni col·lectiu, a excepció dels augments generals de salaris regulats en l'article 41. Així mateix, els serà d'aplicació, com a règim de garantia, el que a continuació s'indica.

L'increment mínim anual amb valor absolut, serà igual al resultat de la taula salarial del nivell 11.

El personal amb contracte d'alta direcció es regiran pel RD 451/2012 de 5 de març i el RD 1382/1985 de l'1 d'agost. També seran d'aplicació tots els pactes en l'esmentat contracte d'alta direcció.

Article 14 - Llocs de Treball i Nivells Salarials

Aquest conveni, de manera excepcional, producte de la valoració dels llocs de treball efectuada per l'empresa, i coneguda pels representants dels treballadors, es fa la relació dels llocs de treball de l'empresa afectats per aquest conveni.

procés	llocs de treball	notes	codi lloc	Nivell
AC	cap de procés		AC001	11
AC	tècnic xarxes		AC002	8
AC	tècnic tractament		AC003	8
AC	tècnic-administratiu		AC004	3
AC	encarregat gestió xarxes abastament		AC005	6
AC	encarregat gestió xarxes clavegueram		AC005	6
AC	operadors de torn		AC006	4
AC	operador de rodalies		AC007	2
AC	auxiliar xarxes		AC008	3
AC	encarregat gestió comptadors/aforaments		AC009	5
AC	lector		AC010	1
AP	cap de procés		AP001	10
AP	oficial		AP002	4
AT	cap de procés		AT001	9
AT	informador/a		AT002	1
AT	telefonista		AT003	2
CM	cap de procés		CM001	10
CM	oficial magatzem		CM002	3
CM	auxiliar magatzem		CM003	1
CM	administratiu/va compres		CM004	2
DP	cap de procés		DP001	11
DP	tècnic (control de processos)		DP002	10
DP	encarregat		DP003	6
DP	operador de torn		DP004	4
DP	operador auxiliar		DP005	2
DP	operador rodalies		DP006	3
DP	inspector		DP007	9
EF	cap de procés		EF001	10
EF	oficial facturació abonats		EF002	5
EF	oficial facturació clients		EF003	3
EF	tècnic comptable		EF004	6
EF	oficial comptabilitat		EF005	4
EF	tècnic		EF006	8
EF	oficial control econòmic		EF007	3
ET	estudis i suport tècnic		ET001	9
GA	cap de procés		GA001	11
GA	encarregat xarxa		GA002	7
GA	oficial xarxa		GA003	4
GA	oficial equips		GA006	4
GA	encarregat equips		GA007	7
GA	administratiu/va		GA008	1
GA	tècnic/a administratiu/va		GA009	6
GA	delineant administratiu/va		GA010	3
GA	gestor/a energètic		GA011	6
GC	cap de procés		GC001	10
GC	auxiliar administratiu		GC002	4
GQ	cap de procés		GQ001	8
LB	cap de procés		LB001	10
LB	analista supervisor		LB002	7
LB	analistes		LB003	4
LB	administratiu/va		LB004	2
LB	analista supervisor Sanitat		LB005	6
PO	cap de procés		PO001	10
PO	Tècnic		PO002	7
PO	Oficial		PO003	3

PO	auxiliar de camp		PO004	
PO	administratiu		PO005	3
PO	cap d'obra		PO006	9
PO	administrador/a de GIS		PO007	4
RH	cap de procés		RH001	10
SC	cap de procés		SC001	10
SC	encàrrecs		SC002	
SG	cap de procés		SG001	10
SG	tècnic		SG002	
SI	cap de procés		SI001	10
SI	tècnic de xarxa		SI002	8
SI	Administrador/a GIS		SI003	3

Els llocs de treball que en l'actualitat no tenen nivell per manca de valoració previ a que siguin ocupats es farà la valoració pertinent d'aquest lloc de treball.

Article 15 - Contractació, període de prova i cobertura de vacants

La contractació laboral es realitzarà amb caràcter general segons les diferents modalitats contractuals previstes en la legislació vigent.

Per les circumstàncies inherents a l'acumulació de tasques a realitzar, podrà concertar-se contractes temporals de treball, per una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18.

Períodes de prova :

- Titulats superiors : 6 mesos
- Tècnics : 3 mesos
- Administratius : 1 mes
- Professionals d'ofici : 1 mes
- Auxiliars : 1 mes

Les places vacants existents podran proveir-se a criteri de l'Empresa o amortitzar-les si ho estimés necessari, d'acord amb el nivell d'activitat, desenvolupament tecnològic o altres circumstàncies que aconsellessin tal mesura. S'entén per places vacants les de nova creació, les que queden lliures per baixa a l'empresa o a conseqüència de la mobilitat funcional i que no s'hagin d'amortitzar.

La cobertura de les places vacants s'intentarà cobrir mitjançant la promoció interna amb preferència a la contractació exterior. Per a la promoció interna dels llocs de treball, s'establiran sistemes de selecció que hauran d'ajustar-se a criteris objectius de mèrit i capacitat i igualtat agafant com a referència les següents circumstàncies:

- Formació o Titulació adequada
- Coneixement del lloc de treball
- Historial professional
- Haver desenvolupat funcions de grau superior
- Superar les proves que a l'efecte s'estableixin
- Absència d'anotacions disciplinaries

Quant es produeixi una vacant, el personal que hagi prestat 20 anys de servei en torn rotatiu se li oferirà la possibilitat de canviar a un altre lloc de feina (que no tingui horaris rotatius) mantenint l'import del plus rotatiu Caldrà que el treballador estigui capacitat per ocupar el citat lloc de feina, disposant de la formació i experiència adequada.

El procés de RH serà el responsable de conduir tots els processos de cobertura de vacants i ascensos, d'acord amb el **Procediment de selecció de personal 3.01-P-01-I03** que caldrà acordar i signar per l'empresa i els representats dels treballadors.

Amb l'objecte d'assegurar la correcta informació als representants dels treballadors, en els procediments de cobertura de vacants, els mateixos seran informats dels següents aspectes:

- Vacant publicada,
- Persona seleccionada,
- Vacants que quedin desertes o siguin cobertes amb personal extern,

Article 16 - Subrogació convencional

Amb els treballadors que sigui d'aplicació aquest conveni s'aplicarà el que disposa l'article 53 del IV Conveni Col·lectiu Estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, pel que s'estableixen les condicions de treball en el supòsits de subrogació empresarial.

Article 17 - Mobilitat funcional

Per a l'exercici de la mobilitat funcional es tindrà en compte els següents grups professionals:

- Titulats superiors
- Tècnics
- Administratius
- Professionals d'ofici
- Auxiliars

La mobilitat funcional tindrà com a límit, dins aquests grups professionals, els requisits d'idoneïtat i aptituds necessaris pel desenvolupament de les tasques que s'encarreguin al treballador. S'entendrà que existeix idoneïtat i aptitud si el treballador/a té la formació i l'experiència requerida per a les noves funcions, si no n'hi ha, l'Empresa establirà els procediments de formació interna que es considerin oportuns per tal d'adaptar el treballador/a a les noves funcions a realitzar. La mobilitat funcional destinada a completar la jornada de treball es desenvoluparà dins l'àmbit del mateix centre de treball de l'empleat de què es tracti.

CAPÍTOL IV

RÈGIM DE TREBALL

Article 18 - Jornada

La jornada ordinària de treball serà de 1752 hores/any. Tot el personal que fins a la data realitzava una jornada de menys hores, continuarà regint-se per la mateixa jornada.

El descans mínim per treball realitzat sense parar durant 6 h serà de vint minuts. Excepte en casos d'extrema necessitat entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent, haurà de transcórrer, com a mínim 12 hores, computant-se a tal efecte tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

En el relleu continuat haurà de quedar-se el treballador/a en el lloc de treball el temps necessari per la seva possible substitució, si el canvi no s'hagués portat a terme pel treballador/a entrant.

Article 19 - Prolongació de jornada

Degut al caràcter públic dels serveis desenvolupats per l'Empresa i la seva necessària continuïtat, tot el personal estarà obligat a perllongar en cas necessari la jornada normal de treball. Si els treballs extres es perllonguessin més de dues hores de l'horari normal, es concedirà com a mínim mitja hora perquè es pugui menjar a la feina. Aquesta interrupció de mitja hora no computarà com a temps treballat, però donarà dret a la percepció d'una dieta, sigui quin sigui el lloc on es treballi.

En cas de produir-se avaries per causes de força major, que afectin greument el normal funcionament del servei, el personal estarà obligat a incorporar-se al seu lloc de treball, sempre que sigui requerit per això.

Article 20 - Calendari laboral

La distribució dels dies festius i inhàbils serà la següent:

- les festes del Calendari de la Generalitat
- 2 festes locals: Festa major d'hivern (La Llum) i Festa major d'estiu (Agost)
- 2 festes addicionals: 2 ponts

I els dies laborals de vacances, segons el que s'indica en l'article 26.

El personal del grup obrer en règim de torn es regirà pel que es disposa a l'article 22.

Article 21 - Horari

Els horaris s'hauran d'adaptar a les exigències i peculiaritats de cada procés de treball d'acord amb l'organització establerta per l'Empresa i amb la legalitat vigent. A l'inici de la jornada de treball, el personal ha de trobar-se al seu lloc de treball completament preparat, per fer la seva funció i hi ha de romandre fins a l'hora de sortir.

Horari A.1: Pel personal Tècnic i administratiu dels processos **Abastament i Clavegueram, Compres i medis, Depuració, Econòmic Financer, Gestió Actius, Gestió clients, Qualitat, Projectes i Obres, Recursos Humans, Seguretat i Salut i, Sistemes Informàtics** en règim de jornada continuada l'horari és de 7:30 a 15:00 hores de dilluns a divendres, realitzant 7,5 hores de treball efectiu inclosos el 20 minuts de descans efectiu. Per tal de completar el nombre

total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16:30 a les 19:00 hores.

Amb la finalitat de conciliar la vida familiar i professional s'acorda que el personal **Tècnic i Administratiu** es podrà flexibilitzar durant tot l'any l'hora de sortida sempre i quant no perjudiqui l'organització i el desenvolupament del treball. Aquesta flexibilització consistirà en escollir entre perllongar la jornada mitja hora diària a compte de les 2,5 hores dels dijous a la tarda, posar-se les hores en una altra tarda o continuar amb l'horari de jornada continuada (7:30 a 15) i els dijous a la tarda. Si per necessitats del servei es necessari es demana la disponibilitat suficient per poder treballar alguna tarda.

Horari A.2. En quedaran exempts **Atenció Presencial, Atenció Telefònica** i el personal de **Compres i Medis**, degut a les necessitats del servei, ja sigui per atenció al públic (intern o extern) i el procés **d'Atenció Telefònica** seguirà realitzant l'horari estipulat pel seu procés.

Horari A.3: Pel personal del procés de **Laboratori**, en règim de jornada continuada, l'horari és de 07:30 a 15:30 h. de dilluns a divendres, realitzant 8 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans. Per necessitats del servei, es treballaran els dissabtes, una persona amb horari de les 08:00 a les 14:00 hores i es compensarà amb un dia de descans.

Horari B.1: personal obrer del procés **Recursos Operatius "Equips"**, l'horari és de 07:00 a 15:00 hores, de dilluns a divendres realitzant 8 h. de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans. En els períodes de 15 de juny a 15 de setembre l'horari serà de 6 a 14 hores per evitar les hores de més calor.

Horari B.2 : Pel personal obrer del procés de **Recursos Operatius "Xarxa"**, l'horari és de 08:00 a 13.00, i de 15:00 a 18:00 de dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu .

Horari C.1: Pel personal obrer de procés **d'Abastament i Clavegueram** l'horari és de 08:00 a 13:00 i de 15:00 a 18:00 de dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu.

Horari C.2 : Pel personal obrer del procés **d'Abastament i Clavegueram**, que no fan torn (plantes Rodalies) l'horari és: matí de 08:00 a 15:00, tarda de 15:00 a 22:00, realitzant 7 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans. De cada dues setmanes es treballarà un dissabte i un diumenge, 5 hores.

Horari C.3: Pel personal **en règim de torn**, es treballarà 219 dies anuals a 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans i amb els següents horaris: matí de 06:00 a 14:00, tarda de 14:00 a 22:00, nit de 22:00 a 06:00 del matí, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans, en cas de que fos necessari algun ajustament en el còmput d'hores, es compensaran amb dies de vacances.

Horari D.1 : Pel personal obrer del procés de **Depuració**, del centre de Manresa, que fa torn l'horari és: matí de 06:00 a 14:00, tarda de 14:00 a 22:00, nit de 22:00 a 06:00 del matí, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans, en cas de que fos necessari algun ajustament en el còmput d'hores, es compensaran amb dies de vacances.

Horari D.2: Pel personal obrer del procés de **Depuració** del centre de Manresa que no fa torn matí de 06:00 a 14:00, tarda de 14:00 a 22:00, 8 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans, en cas de que fos necessari algun ajustament en el còmput d'hores, es compensaran amb dies de vacances.

Horari D.3 : Pel personal **obrer del procés de Depuració (de rodalies)** l'horari és: matí de 07:00 a 14:00, tarda de 14:00 a 21:00, 7 hores diàries inclosos els 20 minuts de descans. De cada tres

setmanes es treballarà un dissabte i un diumenge, 4 h. al matí i 3,5 h. a la tarda.

procés	llocs de treball	codi lloc	Horari
AC	cap de procés	AC001	horari C.1
AC	tècnic xarxes	AC002	horari C.1
AC	tècnic tractament	AC003	horari C.1
AC	tècnic-administratiu	AC004	horari C.1
AC	encarregat gestió xarxes abastament	AC005	horari C.1
AC	encarregat gestió xarxes clavegueram	AC005	horari C.1
AC	operadors de torn	AC006	horari C.3
AC	operador de rodalies	AC007	horari C.2
AC	auxiliar xarxes	AC008	horari C.1
AC	encarregat gestió comptadors/aforaments	AC009	horari A.1
AC	Lector	AC010	horari A.1
AP	cap de procés	AP001	horari A.2
AP	Oficial	AP002	horari A.2
AT	cap de procés	AT001	horari A.2
AT	informador/a	AT002	horari A.2
AT	Telefonista	AT003	horari A.2
CM	cap de procés	CM001	horari A.1
CM	oficial magatzem	CM002	horari A.2
CM	auxiliar magatzem	CM003	horari A.2
CM	administratiu/va compres	CM004	horari A.1
DP	cap de procés	DP001	horari A.1
DP	tècnic (control de processos)	DP002	horari A.1
DP	encarregat	DP003	horari A.2
DP	operador de torn	DP004	horari D.1
DP	operador auxiliar	DP005	horari D.2
DP	operador rodalies	DP006	horari D.3
DP	inspector	DP007	horari A.1
EF	cap de procés	EF001	horari A.1
EF	oficial facturació abonats	EF002	horari A.1
EF	oficial facturació clients	EF003	horari A.1
EF	tècnic comptable	EF004	horari A.1
EF	oficial comptabilitat	EF005	horari A.1
EF	tècnic	EF006	horari A.1
EF	oficial control econòmic	EF007	horari A.1
ET	cap de procés	ET001	horari A.1
GA	cap de procés	GA001	horari A.1
GA	encarregat xarxa	GA002	horari B.2
GA	oficial xarxa	GA003	horari B.2
GA	oficial equips	GA006	horari B.1
GA	encarregat equips	GA007	horari B.1
GA	administratiu/va	GA008	horari A.1
GA	tècnic/a administratiu/va	GA009	horari A.1
GA	delineant administratiu/va	GA010	horari A.1

GA	gestor/a energètic	GA011	horari A.1
GC	cap de procés	GC001	horari A.1
GC	oficial administratiu/va	GC002	horari A.1
GQ	cap de procés	GQ001	horari A.1
LB	cap de procés	LB001	horari A.3
LB	analista supervisor	LB002	horari A.3
LB	analistes	LB003	horari A.3
LB	administratiu/va	LB004	horari A.3
LB	analista supervisor Sanitat	LB005	horari A.3
PO	cap de procés	PO001	horari A.1
PO	tècnic	PO002	horari A.1
PO	oficial	PO003	horari A.1
PO	auxiliar de camp	PO004	horari A.1
PO	administratiu	PO005	horari A.1
PO	cap d'obra	PO006	horari A.1
RH	cap de procés	RH001	horari A.1
SC	cap de procés	SC001	horari A.1
SC	encàrrecs	SC002	horari A.1
SG	cap de procés	SG001	horari A.1
SG	tècnic	SG002	horari A.1
SI	cap de procés	SI001	horari A.1
SI	tècnic de xarxa	SI002	horari A.1.
SI	administrador/a de GIS	SI003	horari A.1

Article 22 – Servei en dies festius

Atès el caràcter de servei públic de l'Empresa, que obliga al treball de forma continuada i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots i cadascun dels dies de l'any, les prestacions del servei en diumenges i festius es realitzaran pel personal adscrit a torn rotatiu regular, que seguirà regint-se pels calendaris preestablerts en cada cas.

En el supòsit de que durant la vigència del present Conveni fos necessari establir nous serveis en règim de torn rotatiu regular, l'Empresa es reserva la facultat d'establir-los, prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, en relació a l'esmentat supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa queda facultada a promoure les accions que li corresponguin en virtut del previst per la legislació vigent.

Les absències del personal de torn causades per malaltia, accident, permisos, etc., seran cobertes pel personal de torn durant els tres primers dies.

La remuneració o incentius que correspongui al treballador per les prestacions del torn rotatiu es fixen en l'Annex II de Condicions econòmiques del present Conveni.

Article 23 - Reforç

S'entén per reforç el temps durant el qual la persona treballadora es troba a disposició de l'empresa fora de la jornada laboral i fora del centre de treball però localitzable en tot moment, i, en cas de ser avisada, preparada per desplaçar-se el més aviat possible al centre de treball o a qualsevol altre lloc assenyalat per l'empresa. A tal efecte, l'Empresa proporcionarà

als treballadors que es trobin en aquesta situació els mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca.

El sistema de reforços es regirà per **la instrucció : 2.04-P01-I01** que caldrà acordar i signar per l'empresa i els representats dels treballadors.

Article 24 - Hores Extraordinàries

Amb la finalitat de seguir una política social solidària i dins dels límits del present Conveni, es tendirà a la reducció al mínim imprescindible en la realització d'hores extraordinàries.

Es consideraran hores estructurals totes les hores extraordinàries realitzades per els següents conceptes:

- Dificultat imprevista per a la substitució de personal o torn.
- Reparació d'avaries.

Les hores extraordinàries realitzades per aquests motius queden subjectes a la cotització que en cada moment es fixi i que consta en l'annex II. L'Empresa informará a la representació legal dels treballadors sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, així com de la seva qualificació, d'acord amb la normativa vigent. Es podran compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans i d'acord amb el següent barem : Una hora extra serà equivalent a una hora i mitja de descans, i una hora extra festiva o nocturna també serà equivalent a una hora i mitja. Serà facultat de la persona treballadora optar pel descans en lloc de la compensació monetària, havent de pactar el seu gaudir amb la direcció de l'empresa, sempre i quant les necessitats del servei ho permetin.

En tots els casos serà necessari que abans de realitzar les hores extraordinàries que aquestes hagin estat expressament autoritzades per la línia de comandament.

Article 25 - Hores complementàries

D'acord amb el que es preveu a l'Estatut dels treballadors, el nombre d'hores complementàries que podrà realitzar la plantilla contractada a temps parcial no podrà excedir, en cap cas, el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. La suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no podrà excedir el límit legal definit perquè el contracte pugui ser considerat a temps parcial. La distribució i forma de realització de les hores complementàries seran les pactades entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte, regirà el que s'estableix a l'Estatut dels treballadors.

Article 26 - Vacances

Un cop fixat el calendari anual i en funció del nombre d'hores teòriques resultants, cada any es fixarà el nombre de dies laborables de vacances necessaris per ajustar la jornada a 1.752 h. A tal efecte, es consideraran com a festius tots els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada procés.

A fi de poder adequar els períodes de vacances a les exigències del servei, cada unitat haurà de confeccionar abans del 30 de març, el programa de vacances i col·locar-lo en un lloc visible per a la informació del personal afectat, i es procurarà, sempre que les necessitats del servei ho permetin, atendre les peticions que en aquest sentit elevin els treballadors.

Quan coincideixin en les mateixes dates les peticions de dos o més treballadors que no es puguin absentar simultàniament, el cap que tingui al seu càrrec el procés, tractarà de posar-los d'acord i si no ho aconsegueix tindrà preferència el que tingui una antiguitat superior. Aquest

dret s'exercirà de forma rotativa, de manera que el qui l'hagi pogut exercir en primer lloc un any passarà a ocupar l'any següent l'últim lloc en la llista d'elecció prioritària.

Per a cobrir les exigències del servei o a petició del personal, a l'objecte d'atendre necessitats o compromisos particulars, es podrà autoritzar el fraccionament de les vacances. També es podrà autoritzar 4 dies de vacances per hores.

En tot cas, les vacances es gaudiran íntegrament dintre de l'any que correspongui, i es prohibeix el treballar-les mitjançant compensació en metàl·lic. En casos excepcionals, en els que, part de les vacances, estiguessin previstes fer-les durant el mes de desembre i, arribat el moment, això no fos possible per necessitat del servei, podrà autoritzar-ne la seva realització durant el mes de gener següent i, en casos especials, podrà ampliar-ne aquest termini fins el mes de març amb caràcter improrrogable.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el 2n paràgraf coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen. Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

En relació a la programació de vacances garanteix un mínim de tres setmanes naturals en els tres mesos d'estiu, d'aquestes com a mínim dues seran continuades i les podrà gaudir un 50 % de la plantilla de cada procés, sempre i quant això no sigui un obstacle pel bon funcionament del procés.

El personal de nou ingrés en el seu primer any tindrà el nombre de vacances proporcional al nombre de dies treballats.

Article 27- Assistència i puntualitat

Atesa l'obligació dels treballadors de donar un rendiment normal de treball, l'Empresa interpretarà i vigilarà el compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides de treball. Així mateix, queda facultada per a implantar els controls i mesures que estimi adients i necessaris mitjançant els sistemes més idonis i a informar prèviament d'aquest, a la representació dels treballadors.

Únicament s'admetrà una tolerància de cinc minuts en l'hora d'entrada al treball, i els deures en relació a la puntualitat i assistència es consideraran d'acord amb les circumstàncies específiques que concorrin en cada lloc de treball.

Les absències del treball, no regulades en l'article 37, apartat 3r de l'Estatut dels Treballadors, tindran la consideració d'absentisme i se'ls aplicaran els descomptes corresponents a les retribucions pactades, en la proporció que correspongui, agafant com a valor de referència la retribució anual acreditada, dividint aquesta per 1752 i el quocient multiplicat pel temps efectiu no treballat.

Article 28 - Permisos i llicències

El personal gaudirà previ avís i justificació dels permisos següents:

Per matrimoni o constitució de parella de fet: Quinze dies naturals.

Per naixement de fills : Tres dies naturals.

Mort del cònjuge o fills: Cinc dies naturals.

Mort de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat: Tres dies naturals que podran ampliar-se a cinc si el treballador necessita fer un desplaçament fora de Catalunya.

Mort d'altres parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: Fins a dos dies que podran ampliar-se a quatre si el treballador necessita fer un desplaçament fora de Catalunya a l'efecte.

Malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents de primer grau i de segon grau de consanguinitat o afinitat: fins a tres dies naturals que podran ampliar-se fins a dos més quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament fora de Catalunya o bé l'equivalent en hores mentre duri el motiu pel qual es va generar el permís.

Per l'assistència del treballador/a a metges o especialistes del sistema sanitari sol·licitant-ho amb el màxim de temps possible.

Per l'acompanyar al metge i/o especialista dels fills : fins a un màxim de 8 hores a l'any.

Per canvi de domicili: 1 dia .

Exàmens: Els treballadors inscrits en cursos organitzats per Centres Oficials o reconeguts per l'Administració per l'obtenció d'un títol acadèmic emparant-se amb la Llei General d'Educació, tindrà dret per concorre a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació.

En tots els casos caldrà aportar document justificant que acrediti el motiu de l'absència.

Els permisos detallats anteriorment es podran completar amb dies de vacances fins a un màxim de 7 dies laborals.

Permisos sense sou: Es podran sol·licitar dues llicències especials anuals sense sou, de deu dies naturals com a màxim cadascuna, sempre potestativa la seva concessió per l'Empresa, que podrà demanar acreditació de la necessitat de la llicència.

Llicència per assumptes propis: Aquesta llicència és de concessió discrecional i tindrà una durada màxima de tres mesos. L'exercici d'aquesta llicència és sense retribució i es pagarà el mínim del seu grup de tarifa a la seguretat social.

Permís de lactància: Per lactància d'un fill/filla menor de nou mesos les persones treballadores, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. Qui exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat fins que el menor tingui nou mesos o acumular aquest permís de lactància, gaudint de 10 dies laborals de permís retribuït, a la finalització del permís de maternitat o de paternitat. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, dones o homes, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas de que tots dos treballin, tenint que acreditar, qui ho sol·liciti, que l'altre progenitor no està gaudint del mateix.

En els casos de naixements de fills/filles prematurs/es o que, per qualsevol motiu, tinguin que continuar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Igualment, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins un màxim de dues hores diàries, amb la disminució proporcional del salari .

Reducció per cura de fills : Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de l'atenció directe d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària i la determinació del període de gaudiment dels permisos de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà a la treballadora o treballador, dintre de la seva jornada ordinària. Els beneficiaris d'aquests permisos hauran de comunicar-ho a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data que vulgui reincorporar-se a la seva jornada ordinària.

Article 29 - Excedències

La excedència podrà ser voluntària o forçosa.

La **forçosa**, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. Es concedirà per la designació o elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

El treballador que passi per aquesta situació s'haurà d'incorporar en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció que va motivar la seva excedència. Els excedents forcosos que al cessar en aquesta situació no es reincorporin al seu lloc de treball en el termini establert, causaran baixa definitiva en l'empresa.

En tots els casos d'excedències, els treballadors les hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 20 dies naturals a la data en que pretenguin gaudir-la, l'empresa resta obligada a contestar al treballador dins l'esmentat termini. En cas de superar-se els 20 dies naturals sense haver-ne donat resposta, s'entendrà que la sol·licitud ha estat concedida.

Els treballadors amb un any d'antiguitat a l'empresa té el dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos ni major a cinc anys.

Excedències especials. Els treballadors tindran dret d'excedència per un termini màxim de tres anys, quan s'acreditin i justifiquen els següents fets:

1. per tenir cura personal d'un fill tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en el cas de acolliment, a comptar des de la data del seu naixement o, en el seu cas, a partir de la resolució judicial o administrativa. Quan 2 o més treballadors de la mateixa empresa generin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

El naixement o l'adopció de nous fills donarà dret a futures i successives excedències que en tot cas, finalitzaran l'anterior.

2. per tenir cura personal d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es puguin valer per si mateix, i que no faci activitat retribuïda. L'esmentada excedència serà per un termini de dos anys.

Quan cessin les causes que la varen motivar, el treballador haurà de comunicar per escrit a l'empresa la seva intenció de reincorporar-se al lloc de treball amb una antelació mínima de 15 dies.

Durant el primer any el treballador mantindrà la reserva del seu lloc de treball. La resta del període de reserva quedarà referida a un lloc de treball.

3. el treballador que sigui designat o elegit per un càrrec públic, per representació sindical a l'àmbit comarcal o superior, dels sindicats més representatius, notificant-lo i acreditant-lo a la empresa per part dels òrgans de la seva direcció. En aquest cas, la durada de l'excedència serà pel període de temps que duri el mandat o càrrec corresponent.

Aquestes excedències especials són incompatibles amb la realització d'altres activitats laborals o professionals.

Article 30 - Baixes per malaltia i accidents laborals

El treballador que no pugui assistir al treball haurà de comunicar-ho dins les primeres quatre hores al seu cap, només podrà incomplir-ho en cas de força major. L'incompliment d'aquesta obligació, facultarà a la Direcció de l'Empresa per considerar que l'absència al treball no es justificada.

En tots els casos l'interessat haurà d'obtenir la baixa corresponent i presentar-la a l'empresa amb un termini de 48 hores. Per la citada entrega s'acceptaran els mitjans electrònics. La no presentació de les comunicacions de baixa facultarà, així mateix, a considerar l'absència com a injustificada.

Article 31 - Treballs de nivell superior

Tots els treballadors/es, en casos de necessitat, podran ésser destinats a treballs de nivells superior amb el salari que li correspongui a la seva nova situació, reintegrant-se al seu antic lloc de treball quan ja no hi hagi la causa que va motivar el canvi.

No obstant l'exposat en els paràgrafs anteriors, en el supòsit que un treballador/a ocupi llocs de nivell superior durant dotze mesos seguits, consolidarà la retribució i l'esmentat nivell professional a partir d'aquest moment. El que disposa en aquest article no serà d'aplicació, excepte pel que fa a la retribució, en el cas de substitució per incapacitat laboral temporal, maternitat, permís i excedències forçoses o especials en el quals la substitució agafarà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 32 - Modificació de les condicions de treball

Per tal que l'Empresa pugui imposar modificacions substancials de les condicions de treball, tant a nivell individual com col·lectiu, caldrà donar estricte compliment al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V

RÈGIM ECONÒMIC

Article 33 - Norma general

Les condicions econòmiques pactades en el present Conveni Col·lectiu constitueixen garanties generals de caràcter col·lectiu, per les condicions efectives de remuneració d'un treballador determinat o d'un grup de treballadors, tant en conceptes fixos com en conceptes variables. En aquest cas, poden esdevenir influències determinades per aspectes relacionats amb l'eficàcia, qualitat i rendiment en el seu treball individual pel que, les esmentades condicions específiques, no constituïran argument vàlid ni procedent per a peticions de caràcter comparatiu.

Als efectes del present Conveni s'entendran com augments aquells que suposin una variació del salari base i antiguitat consolidada que afectin tots els grups salarials.

Article 34 - Estructura Salarial

Comprendrà el salari base i l'antiguitat consolidada quan es percebi. Totes les retribucions diferents d'aquests conceptes, no es consideraran mai retribució consolidable i, estaran subjectes a les circumstàncies que les van motivar.

Article 35 - Promoció Econòmica

El personal de nou ingrés, durant la vigència del present conveni col·lectiu, el seu sou serà el de dos nivells immediatament inferior del que li correspondria pel seu lloc de treball, passat el primer any s'augmentarà un nivell i partir del segon any assolirà sou i categoria del nivell que li correspongui segons informes de l'evolució per part del cap de procés.

Per la plantilla actual i degut a la nova valoració dels llocs de treball al llarg de la vigència del present conveni es voluntat de l'empresa adequar progressivament tot el personal pel seu nivell salarial corresponent. Durant la vigència d'aquest conveni tot el personal que tingui un any d'antiguitat a la empresa i que estigui per sota del seu nivell salarial, segons valoració efectuada, assolirà de manera progressiva el salari del nivell corresponent amb el vist-i-plau del cap de procés.

Article 36 - Remuneració

La remuneració del personal queda establerta de la següent manera:

Salari Base: És el que es determina per cada grup professional i nivell segons les taules de l'Annex I, i d'acord amb el que disposa l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors. S'abonarà en 15 pagues, totes elles de la mateixa quantia (12 mensualitats i 3 gratificacions extraordinàries).

Antiguitat consolidada: L'import anual de l'antiguitat consolidada s'abonarà en la mateixa forma especificada pel salari base.

Retribució voluntària: Les percepcions que puguin ser assignades a cada treballador/a a títol individual, que excedeixin del seu salari base propi, tindran la consideració de retribució complementària, sense que l'Empresa assumeixi obligació de caràcter col·lectiu respecte aquella. En el supòsit d'existir tal retribució complementària, aquesta podrà ser absorbida total o parcialment, si es dona un canvi de nivell professional. Es percebrà amb les 12 mensualitats.

Article 37 - Gratificacions extraordinàries

Les tres gratificacions extraordinàries previstes, es faran efectives el 28 de febrer, 30 de juny i 30 de novembre, i la seva quantia queda fixada per a cada acreditant en l'import d'una mensualitat i es calcularà d'acord amb el salari base mensual, i incrementat amb l'antiguitat que procedeixi.

Les esmentades gratificacions s'acreditaran, en tot cas, en proporció al temps treballat, durant el mes natural en que es satisfacin, considerant-ne a aquests efectes, com a treballats els períodes en que s'acredita el salari.

Conseqüentment, al cessar al servei de l'Empresa, procedirà a liquidar-ne la part proporcional de les gratificacions extraordinàries corresponents.

Article 38 - Plusos

Es considera plus les quantitats que puguin assignar-se als treballadors/es que ocupen determinats llocs de treball o exerceixin determinades tasques per raó dels requeriments específics de la funció o de les circumstàncies de temps i lloc en que aquesta es desenvolupi. Excepte l'expressament determinat per disposicions legals, l'establiment o anul·lació de Plus és facultat de l'Empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb la representació dels treballadors.

Atès que els Plus són d'índole funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat per el que foren creats, per la qual cosa no tenen caràcter consolidable i, en conseqüència, el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament quant desapareguin les circumstàncies establertes del seu acreditament.

Els plusos que es reconeixen en l'actualitat són els següents:

Plus de torn rotatiu regular : Acreditarà aquest plus tot el personal que ocupi llocs de treball a desenvolupar en torns consecutius i rotatius de matí, tarda i nit, durant tots els dies de l'any siguin festius o no.

L'horari de treball del personal adscrit a torns rotatius serà el que correspongui d'acord amb el seu règim de treball. En circumstàncies especials, a petició i amb la conformitat dels afectats, el comandament podrà autoritzar, sense que signifiqui renúncia de cap dret, alteracions particulars en el règim de rotació del personal, però caldrà restablir el règim normal de torn quan cessin les esmentades condicions d'excepcionalitat o les exigències del servei així ho requereixin.

L'empresa, en ús de la facultat d'organització del treball i prèvia informació al comitè d'empresa, podrà, en casos excepcionals, acomodar la consecutivitat dels torns a les necessitats temporals del servei, i àdhuc suspendre'ls en els períodes que sigui precís, si bé en aquests casos, el treballador continuarà tenint dret a la percepció del plus mentre es mantingui la seva vinculació al mateix lloc de treball.

Conducció: S'estableix pels conductors habituals dels vehicles especials de l'empresa, l'import econòmic es detalla en l'Annex II. El suplents en podran percebran una part.

Retribució a tant alçat per prolongació de la jornada: Quant per les circumstàncies específiques que concorren en un lloc de treball sigui aconsellable que l'empleat que desenvolupa la jornada ordinària prolongués la mateixa amb horari extraordinari, es podrà convenir una retribució a un tant alçat de la jornada extraordinària, que s'haurà de documentar per escrit. Al venciment del termini, les dues parts podran lliurement optar o no per la renovació, quedant en aquest últim cas lliure de les obligacions que s'haguessin convingut.

Plus per disponibilitat: *quantitat fixa que es pot abonar als treballadors/es dels nivells 7, 8 i 9 per tal que es trobin disponibles per qualsevol necessitat de l'empresa fora de l'horari de treball i sempre que el lloc de treball ho requereixi explícitament. La quantitat a abonar per aquest concepte està detallada en l'annex II.*

Retribució complementària : *quantitat fixa que es pot abonar als caps de processos dels nivells 9, 10 i 11 degut a la responsabilitat i disponibilitat que requereix aquest lloc de treball. La quantitat a abonar per aquest concepte està detallat en l'annex II.*

Pel que fa al plus disponibilitat i retribució complementària els que el percebin no poden compensar ni cobrar les hores de extraordinàries.

Article 39 - Hores Extraordinàries

Les hores extraordinàries descrites en l'article 24 tenen el caràcter de complement salarial. El preu es determinarà segons l'Annex II.

Article 40 - Dietes

Si per raó del servei i a requeriment de l'empresa la persona treballadora ha de menjar fora percebrà una dieta. El mateix passa amb els desplaçaments que per necessitats del servei i requeriment de l'empresa hagi de realitzar la persona treballador amb el seu propi vehicle seran compensats.

El preu de dietes i desplaçaments es determinarà segons l'Annex II.

Article 41 - Incrementos retributius

L'increment serà fixat anualment per la Llei dels Pressupostos generals de l'Estat pel que fa referència a les empreses públiques.

CAPÍTOL VI

FALTES I SANCIONS

Article 42 - Faltes i sancions

Els treballadors poden ser sancionats per l'Empresa mitjançant la corresponent resolució, motivada per incompliment de les seves obligacions laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

Faltes lleus:

1. La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
2. L'endarreriment, la negligència i el descuit en el compliment de les seves tasques.
3. La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat de que es provi la impossibilitat de fer-ho.
4. La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia al mes.
5. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a tres dies al mes.
6. El descuit en la conservació dels locals, material i documents del servei.
7. En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.
8. Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

Faltes greus:

1. La manca de disciplina en el treball o en el respecte degut als superiors, inferiors i de resta dels companys.
2. L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o la negligència en el seu compliment.
3. La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
4. L'incompliment de les normes i mesures de prevenció de riscos laborals en el treball establertes quan d'això es pugui derivar risc per la salut i la integritat física del treballador o d'altres treballadors.
5. La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant més d'un dia al mes que no constitueixi falta molt greu.
6. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de tres dies o menys de deu al mes.
7. L'abandonament del treball sense causa justificada.
8. La simulació de malaltia o accident.
9. La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, d'assistència o permanència en el treball.
10. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal, pactat o que resulti exigible per normes vigents.
11. La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
12. La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'Empresa.
13. La reincidència en la comissió d'una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per

aquesta raó.

Faltes molt greus:

1. El frau, les deslleialtats i l'abús de confiança en les gestions encomanades qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
2. La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
3. El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
4. La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
5. Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant deu dies o mes dies al mes, o durant més de vint dies al trimestre.
6. La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins d'un període de sis mesos sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
7. L'assetjament laboral, o mobbing, en general qualsevol agressió psicològica continuada cap a una persona per part dels seus companys de treball o caps.

Sancions:

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

1. Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i ocupació fins a dos dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència i puntualitat no justificades.

2. Per faltes greus:

Suspensió de sou i ocupació de tres a deu dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període de un a dos anys.

3. Per faltes molt greus:

Suspensió de sou d'un a tres mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Article 43 - Procediment sancionador

Les sancions seran executives immediatament sense perjudici de la seva impugnació quan legalment procedeixi.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical. Així mateix es garanteix per tots els treballadors l'existència d'un tràmit d'audiència previ a la incoació de l'expedient sancionador.

Les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies, i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en la qual l'empresa hagi tingut coneixement de la seva comissió i, en tot cas als sis mesos d'haver estat comeses. Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte de l'empresa adreçat a la verificació de la infracció o a la imposició de la sanció aplicable,

sempre que en quedi constància expressa.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als seixanta dies, les imposades per faltes greus i lleus prescriuen als trenta dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

Els Caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació pel servei, atemptant a la dignitat de l'Empresa i reiteració o reincidència de l'esmentada tolerància o encobriment.

CAPÍTOL VII

VARIS

Article 44 - Pla de Pensions

Existeix un pla de pensions, adscrit en el fons de pensions "BANKIA PENSIONES LIV, F.P." i inscrit en la direcció general d'assegurances amb el número F-1491., per tot el personal fix o amb més de dos anys d'antiguitat contractual. El Pla de Pensions és regirà pel seu propi reglament.

El règim jurídic serà el propi del Real Decreto 1684/2007 de 14 de desembre, o posteriors modificacions. Actualment pel compliment del que disposa la Llei, pel personal del sector públic (Pressupostos Generals de l'Estat) no es pot realitzar cap aportació al Pla de Pensions. En el moment de que la Llei ho permeti es tornarà a realitzar aquestes aportacions.

Article 45 - Subministrament d'aigua

Tot el personal fix i jubilat tindrà una bonificació de l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei, conservació i clavegueram, i 60 m3 trimestre, que seran a càrrec de l'Empresa.

L'excés serà pagat pel personal al preu del primer bloc de tarifa. Els cànon i l'I.V.A. seran sempre a càrrec del personal.

Així mateix les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'Empresa per assegurar el servei d'aigua al domicili es farà a preu de cost.

Aquest benefici, abans esmentats, es refereixen al domicili habitual i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui, si cal, que el domicili és el seu. Al tractar-se d'una retribució en espècie aquesta bonificació s'inclourà en la nòmina i la totalitat de la factura serà descomptada d'aquesta.

Article 46 - Premi de vinculació a l'empresa

Aquesta gratificació es farà efectiva als treballadors que, compleixin 25 anys d'antiguitat a l'Empresa.

El premi especial de vinculació a l'Empresa consistirà en l'import d'una gratificació extraordinària, la seva quantia queda fixada per a cada acreditant en l'import d'una mensualitat i es calcularà d'acord amb el salari base mensual, incrementat amb els anys d'antiguitat consolidada que procedeixi. El personal que es jubili sense haver complert els 25 anys de vinculació rebrà una gratificació proporcional al temps treballat a l'Empresa.

CAPÍTOL VIII

PREVISIÓ I ASSISTÈNCIA SOCIAL

Article 47 - Jubilació

El règim de jubilació és l'establert en les condicions reglamentàries del règim general de la seguretat social .

Article 48 - Remuneració en casos especials

En cas de baixa amb justificant oficial per incapacitat laboral transitòria, accident de treball o malaltia professional, l'Empresa complementarà, des del primer dia, les percepcions establertes en el vigent Règim de Seguretat Social, fins arribar al cent per cent del salari base, antiguitat, retribucions complementàries i Plusos fixos, que correspongui al treballador afectat.

Article 49 - Assegurança de vida col·lectiva

L'Empresa mantindrà concertada, al seu càrrec, una assegurança de vida que cobreixi mort i invalidesa absoluta per tota activitat professional motivada per causes naturals la quantitat de 31.000 euros, que s'abonaran als beneficiaris que lliurement designi el treballador assegurat. Aquesta quantitat serà revisada i augmentada a 1000 euros cada 5 anys començant a comptar des de l'entrada en vigor de present conveni.

Article 50 - Fons social

Quant la llei permeti aquest tipus d'aportacions es pactarà amb el Comitè la possibilitat de traslladar-ho a retribució variable (que podrà ser lineal o no).

Article 51 - Assegurança de Pensions

Aquesta assegurança continuarà vigent només per al personal que a 31-12-99 tenia contracte indefinit.

Article 52 - Bestreta

La Direcció de l'Empresa, a instància dels treballadors, podrà avançar quantitats que no excedeixin al 90% de l'haver mensual, que hauran de ser deduïdes dels havers corresponents al mes següent del que es faci la bestreta.

CAPÍTOL IX

SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 53 - Comitè de Seguretat i Salut Laboral

En matèria de seguretat i salut laboral caldrà atènyer-se al que disposen la Llei 31/95 de Prevenció de riscos laborals, el RD 39/97 pel que s'aprova el reglament dels serveis de prevenció així com les altres normes legals vigents, i s'adoptaran les que vagin apareixent en el futur amb caràcter estatal o autonòmic.

El Comitè de Salut Laboral estarà format per l'establert en la normativa de referència.

Les parts reconeixen que qualsevol millora que en el camp de seguretat s'estableixi, requereix una acceptació per part del personal i, en conseqüència, un compliment de les normes que les regulen a fi d'aconseguir l'objectiu proposat.

El Secretari del Comitè serà membre del Servei de Prevenció Propi.

Article 54 - Revisió Mèdica

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de Riscos Laborals, o posteriors modificacions, l'Empresa garanteix a tots els treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut, en relació als riscos inherents a la feina. A aquest efecte, amb la periodicitat que indiqui el Servei de Vigilància de la Salut per a cada lloc de treball, i dins l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica a tots els treballadors.

CAPÍTOL X

DISPOSICIONS FINALS

Article 55 - Garanties sindicals

Es regirà pel disposat a l'Estatut dels Treballadors.

Article 56 - Negociació col·lectiva

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals de que disposen els membres del Comitè.

Article 57 - Dia de l'Empresa

S'estableix un dia laborable, fixat normalment en la primera setmana de juny, que es destinarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu, encaminades a aconseguir un major contacte entre el personal de les diferents seccions de treball.

Aquest dia no es considerarà com a festiu a efectes econòmics pel que el personal que hagi de romandre en el seu lloc de treball per tal de cobrir els serveis mínims, percebrà únicament la remuneració de la jornada habitual. Automàticament el personal que durant un any hagi cobert els serveis mínims fixats per a aquest dia, quedarà exclòs per als següents, mentre no finalitzi la rotació de tot el personal.

Aquest dia serà d'inexcusable assistència a les activitats per a tot el personal lliure de servei.

Article 58 - Derogacions o modificacions

Queda derogat el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment.

Article 59 - Clàusula d'absorció

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur mitjançant disposicions legals d'aplicació general només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que aquí es pacten.

Article 60 - Prelació de normes

El present Conveni prevaldrà per sobre les disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral i amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquestes no resultin més favorables.

Si durant la vigència del present Conveni es publiquen i/o modifiquen disposicions de caràcter general, només seran aplicables si constitueixen normes de dret necessari absolut.

Article 61 - Modificació de condicions

Qualsevol d'ambdues parts podrà demanar la revisió d'aquest Conveni col·lectiu durant la vigència o pròrroga del mateix, si amb caràcter legal o reglamentari, o per disposició oficial de qualsevol nivell, es modifiquessin les actuals condicions econòmiques, i la totalitat de les noves

condicions, valorades i estimades en el seu conjunt per anualitats, fos superior a la totalitat de les efectuades en aquest Conveni col·lectiu.

Article 62 - Adhesió al Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants, en la resolució dels conflictes col·lectius de treball que hi pugui haver, se sotmetran expressament als procediments de conciliació i mediació regulats a l'acord interprofessional de Catalunya en relació amb el Tribunal Laboral de Conciliació. Mediació i Arbitratge de Catalunya (DOGC 1397, de 23 de gener de 1991) i al reglament que el desenvolupa (DOGC 1554, de 12 de febrer de 1992).

Article 63 – Comissió paritària de vigilància i interpretació

Es constitueix la comissió paritària del present conveni. L'esmentada comissió paritària tindrà la funció d'interpretar i vigilar l'aplicació del conveni, amb tot el que es refereix a les divergències que es puguin suscitar sobre el seu contingut. Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir se sotmetrà prèviament a l'informe de la comissió paritària abans d'iniciar qualsevol reclamació davant de la jurisdicció competent.

La Comissió estarà composta per quatre membres: dos del comitè d'empresa i dos representants de l'Empresa, signants del present conveni.

Funcions :

- a) Interpretar i vigilar l'aplicació del present conveni.
- b) Informar, amb caràcter previ i obligatori, en totes les qüestions de conflicte col·lectiu.
- c) Sotmetre a debat les matèries que a criteri d'alguna de les parts siguin necessàries per definir o aclarir el text del present conveni.
- d) Resoldre els conflictes o discrepàncies que tinguin el seu origen en l'aplicació, interpretació, grups professionals, classificació professional, i aplicació el sistema de retribució pactat, afectades pel present conveni, sense que, en cap cas, suposi una modificació de les condicions pactades en el mateix.
- e) L'esmentada comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari i obligatori, a instàncies de qualsevol de les parts, amb un pre-avis mínim de cinc dies laborals, i resoldrà els assumptes en un termini no superior a quinze dies naturals. Les qüestions debatudes hauran de ser aprovades per la majoria simple de cadascuna de les parts que la formen.

Els procediments per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el sí de la comissió es resoldran segons l'article 62 del present conveni.

Els acords que adoptin la comissió paritària s'incorporaran al text del conveni i formaran part d'aquest. El domicili de la comissió serà: Plana de l'Om, 6 de Manresa.

Article 64 - Procediment d'inaplicació del conveni col·lectiu

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà modificar per l'empresa les matèries que es detallen a continuació, sempre que existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball

- b) Horari i distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

Quan l'Empresa vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, deurà obrir un període de consultes amb els representats legals dels treballadors a l'Empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, i haurà d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes que justifiquin la inaplicació.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'Empresa. En el cas d'acord, les dues parts notificaran l'acord a la Comissió Paritària del Conveni i l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les dues parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància sigui comunicada. Sinó es sol·licita la intervenció de la Comissió Paritària o en cas de persistir el desacord, les parts es sotmetran als procediments de conciliació i mediació si així ho decideixen les parts, el procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Mentre duri tot aquest procés no es farà efectiva la inaplicació pretesa.

L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar a les persones treballadores de l'Empresa i la vigència de inaplicació, que no es podrà perllongar més enllà del moment que s'apliqui un nou conveni col·lectiu.

Article 65 - Igualtat efectiva de dones i homes

En relació a aquesta matèria cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

Les parts signants d'aquests conveni col·lectiu promouran la plena igualtat d'homes i dones en tots els aspectes d'àmbit laboral. Ambdues parts consideren que és important l'establiment d'un mar normatiu general per garantir el dret fonamental per la igualtat de tracte i oportunitats en el sí de l'empresa.

Per tal d'avançar en el desenvolupament de polítiques d'igualtat les parts signants del present conveni col·lectiu procuraran l'establiment de pautes i directrius en relació a l'elaboració del pla d'igualtat amb la finalitat d'optimitzar els recursos humans i evitar qualsevol tipus de discriminació.

Article 66 - Assetjament

L'empresa i la representació de les persones treballadores quan s'escaigui hauran de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de les persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta d'ordenament jurídic.

En conseqüència, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta que impliqui qualsevol tipus d'assetjament. La direcció de l'empresa es compromet a què, tant bon punt se'ls hi comuniqui una possible situació d'assetjament, es realitzin les investigacions que siguin

oportunes per determinar l'existència d'una situació d'assetjament.

En el cas que les investigacions portades a terme determinin l'existència de qualsevol tipus d'assetjament, l'empresa es compromet a adoptar les mesures disciplinàries que siguin procedents. Tot això, a efectes de protegir a les persones de les situacions d'assetjament que pugin tenir lloc en l'àmbit laboral.

Article 67 - Violència de gènere

En matèria de protecció a la víctima de violència de gènere cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008 del Dret de les Dones a eradicar la violència de gènere, així com altres disposicions que es dictin com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

ANNEX I : Taula salarial 2016

ANNEX 1 . SOUS 2016		
	total 2016	total anual
NIVELL 1	1.269,25 €	19.038,71 €
NIVELL 2	1.462,91 €	21.943,70 €
NIVELL 3	1.657,82 €	24.867,27 €
NIVELL 4	1.852,89 €	27.793,28 €
NIVELL 5	1.950,12 €	29.251,77 €
NIVELL 6	2.047,61 €	30.714,09 €
NIVELL 7	2.164,56 €	32.468,35 €
NIVELL 8	2.281,48 €	34.222,18 €
NIVELL 9	2.398,42 €	35.976,23 €
NIVELL 10	2.710,86 €	40.662,83 €
NIVELL 11	3.276,05 €	49.140,72 €
NIVELL 12	3.940,86 €	59.112,90 €

ANNEX II : Plusos, torns, hores extres, dietes i reforços.

Plus :

Torn rotatiu regular : 4.765,60 euros any

Disponibilitat : 12 mensualitats de 164,80 euros

Retribució complementària : 12 mensualitats de 329,60 euros

Hores extres :

En dia laboral: 16,39 euros / hora

En festiu o nocturn : 20,98 euros /hora

Dietes :

Esmorzar : 4,82 euros per àpat

Dinar o sopar : 14,36 euros per àpat

Quilometratge : 0,40 euros / km

Conducció de vehicles especials : 694,21 euros any

Reforços :

Encarregats o Tècnics : 543,22 euros bruts a la setmana

Operaris : 455 euros bruts a la setmana