

Dimecres, 20 de novembre de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 2 de setembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Manresa, SA, per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08004622011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa AIGÜES DE MANRESA, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa AIGÜES DE MANRESA, SA, per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08004622011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AIGÜES DE MANRESA, SA, PER ALS ANYS 2013 I 2014.

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, SA empresa municipal privada i els treballadors 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:

a) Els/les treballadors/es de les piscines municipals que es regiran pel conveni de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics afectes a l'activitat esportiva i de lleure.

Article 3. Àmbit temporal.

El present conveni col·lectiu serà efectiu el dia de la seva publicació en el diari oficial de la generalitat, un cop registrat i els seus efectes econòmics seran retroactius a l'1 de gener del 2013, i la seva durada serà de dos anys des de l'1 de gener del 2013 al 31 de desembre de 2014. Aquest termini es prorrogarà tàcitament d'any en any, sinó es produeix denúncia per qualsevol de les dues parts amb una antelació mínima d'un mes a l'expiració del termini normal de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

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 conculca 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

Dimecres, 20 de novembre de 2013

la rectificació del present conveni o d'una part, el mateix quedarà sense eficàcia i la comissió deliberadora del conveni haurà d'examinar-ne novament tot el seu contingut.

Capítol II. Organització del treball.

Article 5. Normes generals.

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.

El treballador podrà posar en coneixement de l'empresa de forma correcta, dubtes, queixes o demandes relacionades amb la prestació del seu treball, per conducte dels caps immediats, fent-ho saber als seus representants sindicals.

És política comuna dels treballadors 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.

El personal amb comandament haurà d'aconseguir el rendiment i eficàcia del personal a les seves ordres, i caldrà que resolgui i canalitzi els problemes que es plantegin alhora que exercirà la seva autoritat de forma humana i eficient.

Periòdicament els responsables del procés, per iniciativa pròpia, reuniran els membres que integren el procés, ja sigui individualment o en conjunt, per tal de demanar el parer de cadascun sobre les tasques que tenen encarregades i sobre propostes de possibles millores.

Són funcions inherents de tot comandament a l'empresa, la formació del personal a les seves ordres i vetllar per a la seva seguretat.

Article 6. 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 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 7. 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.

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 mesos.

Article 8. 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 podran usar per a l'execució de les feines per a les quals es concedeixen

L'ús de les peces de roba de treball serà obligatori.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Article 9. 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 empleats 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 concorre 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 10. Formació professional.

La formació s'ha de entendre com un recurs disponible per incrementar les capacitats i les competències professionals de les persones amb la finalitat de 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 del seu personal.

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 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. En cas en què la formació tingui lloc fora de la jornada, l'assistència serà voluntària.

El treballador 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 11. 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 a les tasques productives i que millori l'adequació al lloc de treball en tot moment.

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 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, poder ser encomanades a un o més treballadors 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 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

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.

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 ajuntar-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 polivalència 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 canviant que es produeixen a l'empresa i en el seu entorn. S'equipararà la prestació laboral, es 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.

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, SA per grups professionals, en relació amb la titulació exigida, aptitud professional i contingut de la prestació del treball.

S'entén per grup professional, la 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. Es a dir, no es necessària una total igualtat de capacitat o aptitud per a les funcions o per les activitats, però si que siguin similars o equivalents.

S'estableix els següents grups professionals: grup de titulats superiors, grup de tècnics, grup d'administratius, grup d'auxiliars i grup de professionals d'ofici.

A) Grup de titulats superiors: pertanyen a aquest grup els treballadors a qui s'ha exigít per a la seva contractació la titulació acadèmica de grau superior.

Pertanyen també a aquest grup 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

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'inclouen en aquest grup:

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

Tècnics especialistes: correspon les ocupacions tècniques valorades els nivell 8-7-6.

Oficials tècnics: correspon 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.

Quedaran incloses en aquest grup:

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

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

Oficials administratius: correspon en aquest grup 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.

Queden incloses en aquest grup les següents categories:

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 nivell, s'inclouran en el col·legi electoral de tècnics i administratius.

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

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 nivell, s'inclouran en el col·legi electoral d'obrers

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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 20 de novembre de 2013

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 en la valoració del lloc	Nivell	Grup Tarifa Seguretat Social Tècnics i Administratius	Grup Tarifa Seguretat Social Personal d'ofici
Fins a 167 punts	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 prevalents i el nivell. S'entendrà que prevalen les funcions que, en el seu conjunt, constitueixin la major dedicació de l'ocupació.

5. 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 que es produeixin modificacions de tipus tècnic, i dels llocs de treball que son objecte a la disconformitat.

Composició:

Es una comissió mixta que està formada per 2 representants de l'empresa i 2 membres del comitè d'empresa. Els representants de l'empresa seran un representant fix que serà el responsable de recursos humans i un representant del procés corresponent, 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, elegit en cada cas.

Article 12. Personal directiu.

Queden inclosos en aquesta denominació els treballadors de l'empresa que estiguin enquadrats en el nivell 12.

A aquests empleats els seran d'aplicació tots els pactes establerts en el conveni col·lectiu, a excepció dels augments generals de salaris regulats en l'article 38. Així mateix, els serà d'aplicació, com a règim de garantia, el que a continuació s'indica.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Article 13. 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.

Codi	Lloc	Nivell
Au-001	Cap procés atenció usuaris	6
Au-002	Oficial procés atenció usuaris	3
Au-003	Auxiliar procés atenció usuaris	2
Cp-001	Cap procés compres medis i magatzems	10
Cp-002	Oficial procés compres medis i magatzems	4
Cp-003	Auxiliar procés compres medis i magatzems	2
Cp-004	Encarregat procés compres medis i magatzems	6
Cp-005	Administrativa procés de compres medis i magatzems	3
Cq-001	Cap procés control i qualitat de l'aigua	11
Cq-002	Analista supervisor	7
Cq-003	Analista	4
Cq-004	Auxiliar procés control i qualitat de l'aigua	2
Ct-001	Cap procés contractació	10
Ct-002	Oficial procés contractació	3
Ct-003	Tècnic de contractació	4
Ct-004	Auxiliar procés contractació	1
Dp-001	Cap procés depuració	11
Dp-002	Tècnic de control processos depuració	10
Dp-003	Encarregat procés depuració	6
Dp-005	Oficial procés depuració (torn)	4
Dp-006	Oficial ajudant procés depuració	2
Dp-008	Inspector control abocaments	9
Dp-009	Operador tractament planta fangs	2
Ef-001	Cap procés gestió econòmica financera	10
Ef-002	Comptable	7
Ef-003	Tècnic de gestió econòmica financera	7
Ef-004	Oficial de gestió econòmica financera	3
Ex-001	Cap procés explotació de xarxes	11
Ex-002	Tècnic gestió operatiu explotació xarxes	6
Ex-003	Oficial procés explotació xarxes	4
Ex-004	Encarregat gestió administratiu explotació xarxes	5
Ex-005	Lectors	1
Ex-006	Tècnic administratiu procés explotació xarxes	3
Ga-001	Cap procés gestió actius	10
Ga-002	Encarregat de gestió procés gestió actius(xarxa)	7
Ga-003	Oficial procés gestió actius (xarxa)	4
Ga-004	Auxiliar procés gestió actius	1
Ga-005	Peó gestió actius	1
Ga-006	Oficial procés gestió actius (manteniment)	4
Ga-007	Encarregat de gestió procés gestió actius (manteniment)	7
Ga-008	Administratiu gestió actius	3
Gc-001	Cap procés gestió clients	10
Gc-002	Tècnic procés gestió clients	6
Gq-001	Tècnic procés gestió de la qualitat	8
Gx-001	Cap procés gestió xarxes	10
Gx-002	Oficial procés gestió xarxes	3
Gx-003	Auxiliar procés gestió xarxes	1
Gx-004	Administrador gis	4
It-001	Cap procés instal·lacions	10
It-003	Encarregat procés instal·lacions (xarxa)	6
It-004	Encarregat procés instal·lacions (manteniment)	6
It-005	Oficial procés instal·lacions (xarxa)	4
It-006	Oficial procés instal·lacions (manteniment)	4

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Codi	Lloc	Nivell
It-007	Auxiliar procés instal·lacions	1
It-008	Peó procés instal·lacions	1
It-009	Oficial administratiu (instal·lacions)	3
It-010	Oficial camió grua	4
Rp-001	Cap procés redacció projectes	10
Rp-002	Projectista	8
Rp-003	Oficial procés redacció projectes	3
Rp-004	Auxiliar procés redacció projectes	1
Sg-001	Tècnic procés seguretat	8
Si-001	Cap procés sistemes informàtics	10
Si-002	Tècnic de procés sistemes informàtics	6
Tt-001	Cap procés tractament	11
Tt-002	Oficial procés tractament (torn)	4
Tt-003	Oficial ajudant procés tractament	2
Tt-004	Administratiu procés tractament	3

Article 14. Cobertura de vacants i promoció.

S'entén per places vacants aquelles que queden lliures per baixa a l'empresa o a conseqüència de la mobilitat funcional, i que no s'hagin d'amortitzar.

Les places vacants existents a l'empresa 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.

Els llocs de treball que han de ser ocupats per personal, l'exercici professional del qual comparteix funcions de comandament o d'especial confiança, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran mitjançant el sistema de lliure designació.

Per a la promoció interna als llocs de treball, en els quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, s'establiran sistemes de selecció que hauran d'ajustar-se a criteris objectius de mèrit i capacitat, agafant com a referència les següents circumstàncies:

- titulació adequada.
- valoració acadèmica.
- 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 disciplinàries.

El procés de RRHH serà el responsable de conduir tots els processos de cobertura de vacants i ascensos, que comença amb la publicació de la vacant existent, selecció de candidats segons currículum i continua amb les entrevistes o les corresponents proves selectives de caràcter teòric-pràctic si s'estimen necessàries.

La cobertura de les places vacants, en les quals no procedeixi la lliure designació per l'empresa, s'intentarà cobrir mitjançant la promoció interna amb preferència a la contractació exterior.

A l'objecte d'assegurar la correcta informació als representants dels treballadors, en els procediments de cobertura de vacants, de no lliure designació, els mateixos seran informats dels següents aspectes.

- vacant publicada.
- treballador elegit per la cobertura de la vacant.
- vacants que quedin desertes o siguin cobertes amb personal extern.

Article 15. Mobilitat funcional.

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

Dimecres, 20 de novembre de 2013

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

La mobilitat funcional tindrà com a límit, dins aquest grups professionals, els requisits d'idoneïtat i aptituds necessaris per el desenvolupament de les tasques que s'encarreguin al treballador.

S'entendrà que existeix idoneïtat i aptitud si el treballador te 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 al treballador 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 16. 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 transcorre, com a mínim 12 h, comportant-se a tal efecte tant les treballades en jornada normal com les extraordinàries.

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

Article 17. 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 18. Calendari laboral.

A) Per l'any 2013 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).
- Festa Major d'estiu (agost).
- 2 festes addicionals: 2 ponts.
- 27 dies laborables de vacances.

B) El personal del grup obrer en règim de torn.

És regirà pel que es disposa a l'article 19 apartat f.

Article 19. 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

L'horari per l'any 2013 serà el següent:

A) pel personal dels processos de contractació, redacció de projectes, gestió de xarxes, atenció usuaris, facturació, gestió econòmica i financera, compres medis i magatzems, estudis i suport tècnic, sistemes informàtics, qualitat i seguretat en règim de jornada continuada, l'horari es de 7 h.30 m a 15 h. De dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16,30 a les 19 hores.

B) pel personal del procés de laboratori, en règim de jornada continuada, l'horari es de 7,30 h. 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 8 a les 14 hores i es compensarà amb un dia descans.

C) pel personal obrer del procés d'instal·lació "equips", l'horari és de 7 a 15 hores, de dilluns a divendres realitzant 8 h de treball efectiu, inclosos el 20 minuts de descans.

Pel personal obrer del procés d'instal·lació "xarxa", l'horari és de 8 a 13 hores, i de 15 a les 18 hores dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu.

Pel personal tècnic/administratiu del procés d'instal·lació, l'horari és de 7,30 a 15 hores de dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16,30 a les 19 hores.

D) pel personal obrer del procés de gestió d'actius "manteniment", l'horari és de 7 h a 15h, de dilluns a divendres realitzant 8 h. De treball efectiu, inclosos el 20 minuts de descans.

Pel personal obrer del procés de gestió d'actius "xarxa", l'horari és de 8h a 13h, i de 15h a 18h dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu.

Pel personal tècnic/administratiu del procés de gestió d'actius, l'horari és de 7,30 a 15 hores. De dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans. Per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16,30 a les 19 hores.

E) pel personal obrer de procés de explotació de xarxes, l'horari és de 8 a 13 hores i de 15 a 18 hores de dilluns a divendres realitzant 8 hores de treball efectiu.

Pel personal tècnic/administratiu del procés de explotació de xarxes, l'horari és de 7,30 a 15 hores. De dilluns a divendres, realitzant 7,30 hores de treball efectiu, inclosos els 20 minuts de descans. Per tal de completar el nombre total d'hores/any es realitzaran cada dijous 2,5 hores de les 16,30 a les 19 hores.

F) 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.

Pel personal obrer del procés de tractament, l'horari és: matí de 6 a 14 hores, el de tarda de 14 a 22 hores i el de nit de 22 a 6 hores 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.

Pel personal obrer del procés de tractament, que no fan torn (plantes rodalies) l'horari és: matí de 7 a 14 hores, el de tarda de 14 a 21 h. De cada dues setmanes es treballarà un dissabte i un diumenge, 5 hores.

Pel personal obrer del procés de depuració, del centre de Manresa, l'horari és: matí de 6 a 14 hores, el de tarda de 14 a 22 hores i el de nit de 22 a 6 hores 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.

Pel personal obrer del procés de depuració, que no fa torn del centre de Manresa, l'horari és: matí de 7 a 14 hores, el de tarda de 14 a 21 hores, de cada tres setmanes es treballarà un dissabte i un diumenge 4 hores al matí 3,5 hores a la tarda.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Article 20. 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.

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 21. Guàrdies.

Estaran en situació de guàrdia els treballadors que per necessitats del servei hagin de prestar els seus serveis de forma periòdica i planificada fora de l'horari general d'empresa, en dies festius o caps de setmana així com estar localitzables per part de l'empresa, des de la finalització de la jornada ordinària de treball del dilluns, fins el començament de la jornada ordinària del dilluns següent, de manera que se'ls pugui reclamar la seva presència en el seu lloc de treball o en qualsevol altre lloc de treball que circumstàncies especials, com emergències o avaries, ho requereixin. A tal efecte, l'empresa proporcionarà als treballadors que es trobin en aquesta situació el mitjans materials i tècnics necessaris per tal de facilitar la seva tasca.

El sistema de guàrdies es regirà pel document que fixa les condicions i normes a les que aquestes s'ajusten, signat per l'empresa i els representants dels treballadors. Aquest document anomenat "instrucció pel sistema de guàrdies" que consta en l'annex III. S'incorpora a la documentació de gestió de la qualitat del procés de gestió d'actius.

Article 22. Hores extraordinàries.

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

a) hores estructurals: es consideraran 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.

b) 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.

c) en qualsevol cas i per acord de l'empresa amb l'interessat, es podran compensar les hores extraordinàries per un temps equivalent de descans. Totes les hores es compensaran en temps de descans, una hora extra serà equivalent a una hora de descans. Una hora extra festiva o nocturna serà equivalent amb una hora i trenta minuts de descans.

d) en tots els casos serà preceptiu, abans de realitzar les hores extraordinàries, que aquestes hagin estat expressament autoritzades per la línia de comandament.

Article 23. 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 1752 hores.

A tal efecte, es consideraran com a festius tots els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada procés.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Tot el personal que hagi fet dies de assumptes propis fins al 30 de juny de 2013 es compensaran per dies de vacances o hores acumulades.

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 2 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 quatre 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 raó de malaltia o necessitat del servei, podrà autoritzar-ne la seva realització durant el mes de gener següent i, en casos molt especials, podrà ampliar-ne aquest termini fins el mes de març, amb caràcter improrrogable.

En relació a la programació de vacances s'estableix un mínim de tres setmanes naturals continuades, en els tres mesos d'estiu, i les podrà gaudir un 50% de la plantilla de cada procés, sempre i quan això no sigui un obstacle per el 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 24. Assistència i puntualitat.

Atesa l'obligació de tot productor 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 25. Permisos i llicències.

Els treballadors gaudiran previ avís i justificació permisos que restaran fixats de la forma següent:

A) per matrimoni o constitució de parella de fet: quinze dies naturals.

B) per naixement de fill: 2 dies laborables.

C) mort del cònjuge o fills: 3 dies laborables.

D) mort, malaltia greu o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies laborables que podran ampliar-se a 4 si el treballador necessita fer un desplaçament fora de Catalunya.

E) per canvi de domicili: 1 dia.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

F) 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.

G) permisos sense sou: es podran sol·licitar dues llicències especials anuals sense sou, de deu dies naturals cadascuna, sempre potestativa la seva concessió per l'empresa, que podrà demanar acreditació de la necessitat de la llicència.

H) presentació de justificants: la direcció de l'empresa podrà exigir la presentació de certificat en els de malaltia, intervenció quirúrgica o naixement, un certificat mèdic oficial expedit pel facultatiu que hagi intervingut.

I) 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.

Article 26. 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 per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. En tots el casos d'excedències, els treballadors les hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 20 dies naturals a la data en què 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.

El treballador 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 plac no inferior a quatre mesos ni major a cinc anys.

a) 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.

El treballador en excedència forçosa 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 forçosos que al cessar en aquesta situació no es reincorporin al seu lloc de treball en el termini establert, causaran baixa definitiva en l'empresa.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Article 27. 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, solament 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 plac de 72 hores. La no presentació de les comunicacions de baixa faculta, així mateix, a considerar l'absència com a injustificada.

Article 28. Treballs de nivell superior.

Tots els treballadors, 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 ocupi llocs de nivell superior durant dotze mesos seguits, consolidarà la retribució de 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 casos de substitució per incapacitat laboral temporal, maternitat, permís i excedències forçoses o especials en el quals la substitució agafarà tot els temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 29. 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 què disposa l'article 41 de l'estatut dels treballadors.

Capítol V. Règim econòmic.

Article 30. 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 constituiran 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 31. Estructura salarial.

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

Article 32. Promoció econòmica.

El personal de nou ingrés, durant la vigència del present conveni col·lectiu, el seu sou serà el del nivell immediatament inferior del que li correspondria pel seu lloc de treball. Si durant aquest temps assoleix la qualitat requerida de la prestació del seu servei, segons informe del responsable del procés, consolidarà el nivell que li correspon pel seu lloc de treball.

Article 33. Remuneració.

La remuneració del personal queda establerta de la següent manera:

A) Salari base.

L'assignació d'un determinat grup professional i nivell significarà pel productor, el dret a gaudir del salari corresponent d'acord amb el que estableix la llei 11/1994 sobre l'ordenació del salari.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

El salari base anual individual assignat a cada treballador estarà d'acord amb la taula salarial de l'annex i, i aquest s'abonarà en 15 pagues, totes elles de la mateixa quantia (12 mensualitats i 3 pagues extraordinàries).

B) Antiguitat.

Les parts signants del present conveni col·lectiu acorden l'abolició definitiva del concepte i tractament del complement personal d'antiguitat, tant en el seus aspectes normatius com retributius, que fins a la data es contemplaven i aplicaven.

Com a conseqüència de l'esmentat acord s'assumeix per ambdues parts els següents compromisos:

1. Els treballadors mantindran i consolidaran els imports als que tinguin dret per el complement personal de antiguitat al 30 de juny de 2013.
2. Els import obtinguts, a l'empara del previst en l'apartat 1 es mantindran per temps indefinit com complement retributiu "and personam" extingir-se juntament amb el contracta del treballador. Dit complement retributiu es reflectirà en el rebuts oficial dels salaris amb la denominació de antiguitat consolidada.
3. L'import anual de l'antiguitat consolidada s'abonarà en la mateixa forma especificada pel salari base.

C) Retribució complementària (Llei 11/1994, sobre ordenació del salari).

Les percepcions que puguin ser assignades a cada treballador 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 34. Gratificacions extraordinàries.

Les gratificacions extraordinàries tenen caràcter de complement salarial d'acord amb el que estableix a la Llei 11/1994, sobre l'ordenació del salari.

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 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 35. Plusos.

Tenen caràcter de complement salarial d'acord amb el que estableix a la llei 11/1994, sobre l'ordenació del salari.

Són plus les quantitats que puguin assignar-ne als treballadors que ocupen determinats llocs de treball o exerceixen 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 per a cada productor quan deixin d'afectar-lo les circumstàncies establertes per al seu acredita-me'n.

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

A) 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

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.

B) Altres plusos.

- conducció: s'estableix pels conductors habituals dels vehicles especials de l'empresa un plus reflectit en l'annex 2.

C) Retribució a tant alçat per prolongació de la jornada.

Quan per les circumstàncies específiques que concorren en un lloc de treball sigui aconsellable que l'empleat que desenvolupa la jornada ordinària perllongués 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 amb aquest últim cas lliure de les obligacions que s'haguessin convingut.

Article 36. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries tenen el caràcter de complement salarial.

El preu es determinarà segons l'annex II.

Article 37. Dietes.

El preu de dietes es determinarà segons annex II.

Article 38. Incrementos retributius.

Per a l'any 2013 no s'incrementarà els salaris, en compliment del que disposa la llei 17/2012, per el personal del sector públic (pressupostos generals de l'estat).

Per a l'any 2014 l'increment serà el fixat, anualment, a les respectiva llei dels pressupostos generals de l'estat.

Capítol VI. Faltes i sancions.

Article 39. Faltes i sancions.

A) 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.

B) Són faltes lleus les següents:

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 de un dia al mes.
5. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a tres dies al mes.
6. Al descuit en la conservació dels locals, material i documents del servei.
7. En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

8. Abandonament injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

C) Són faltes greus les següents:

1. La manca de disciplina en el treball o en el respecte degut, als superiors, inferiors i 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 seguretat i higiene 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.

D) Són faltes molt greus les següents:

1. El frau, les deslleialtats i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i 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.

E) 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

2. Per faltes greus:

Suspensió de sou i ocupació de dos a deu dies.

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

3. Per faltes molt greus:

Suspensió de sou de un a tres mesos.

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

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

Article 40. 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 els 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. Aquest 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 41. Pla de pensions.

Existeix un pla de pensions, adscrit en el fons de pensions "bankia pensiones liv, fp" i inscrit a la direcció general d'assegurances amb el núm. 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 RD. 1684/2007 de 14 de desembre.

Per l'any 2013 no es farà cap aportació, en compliment del que disposa la llei 17/2012, per el personal del sector públic. (pressupostos generals de l'estat).

Article 42. Subministrament d'aigua.

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

L'excés serà pagat per personal al preu del primer bloc de tarifa.

Els cànon i taxes seran sempre a càrrec d'aquest 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Aquest beneficis, abans esmentats, es refereixen al domicili habitual i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui, si cal, que el domicili és el seu.

Article 43. Premi de vinculació a l'empresa.

El premi especial de vinculació a l'empresa consistirà en l'import d'una gratificació extraordinària similar a les exposades en l'article 36 del present conveni.

Aquesta gratificació es farà efectiva als treballadors que, durant els anys 2013, 2014 compleixin 25 anys d'antiguitat a l'empresa.

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 44. Jubilació normal.

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

Article 45. Remuneració en casos especials.

La primera baixa amb justificant oficial per incapacitat laboral transitòria, 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 consolidada, retribucions complementàries i plus fixos, que correspongui al treballador/a afectat. Les baixes successives, inferiors a 20 dies, es percebrà el que estableix el regim de la seguretat social. A partir del 21 dia de baixa per IT, l'empresa complementarà les percepcions fins arribar al cent per cent de tots els conceptes abans esmentats.

En cas d'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 consolidada, retribucions complementàries i plus fixos, que correspongui al treballador/a afectat.

Article 46. Assegurança de vida col·lectiva.

L'empresa mantindrà concertada, el seu càrrec, una assegurança de vida que cobreixi les contingències i quanties següents:

Mort i invalidesa absoluta per tota activitat professional motivada per causes naturals: 30.000 EUR que se abonaran als beneficiaris que lliurement designi el treballador assegurat.

Article 47. Assegurança de pensions.

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

Article 48. 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.

Article 49. Préstecs.

Aquest article queda anul·lat a tots els efectes, amb data 30/06/2013.

Capítol IX. Salut laboral. Seguretat i salut.

Articles 50. Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

En matèria de seguretat i salut laboral caldrà atènyer-se al que disposen la llei de prevenció de riscos laborals i 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 3 membres per part de l'empresa i 3 membres del comitè d'empresa.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Serà competència del comitè de seguretat i salut, amb independència de les que tingui atribuïdes d'acord amb la legislació vigent, les següents:

1. conèixer la previsió de despeses i inversions corresponents a seguretat i salut.
2. conèixer els programes d'execució de millores de seguretat i salut.
3. seguir l'execució dels esmentats programes i sol·licitar, en els casos que es produeixin, les causes que originen les desviacions.
4. emetre informes previs i recomanacions respecte a les millores o modificacions que caldria introduir, a l'objecte de que es puguin adoptar les mesures preventives necessàries.

Així mateix, 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 el tècnic de seguretat de l'empresa.

Article 51. 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, 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, d'acord a la periodicitat que marca el servei de vigilància de la salut, cada any i dins l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica a tots els treballadors.

Capítol X. Clàusules finals.

Article 52. Garanties sindicals.

Es regirà pel disposat a l'estatut dels treballadors.

Article 53. 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 54. 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 55. Derogacions o modificacions.

Queda derogat el conveni col·lectiu subscrit anteriorment.

Article 56. 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Article 57. 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 58. 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 59. 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.

Article 60. 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, en 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 4 membres, 2 membres del Comitè d'Empresa i 2 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 del 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 preavís mínim de 5 dies naturals, i resoldrà els assumptes en un termini no superior a 15 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 si de la Comissió es resoldran segons l'article 61 del present Conveni.

Els acords que adopti 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, Manresa.

Article 61. 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.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

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) Milliores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Quan l'empresa vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, deurà obrir una període de consultes amb els representants legals dels treballadors a l'empresa que tindrà una durada màxima de 15 dies, hi 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 a 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 7 dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància sigui comunicada. Si no es sol·licita la intervenció de la Comissió Paritària o en el cas de persistir el desacord, les parts es sotmetran als procediments de conciliació i mediació si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratges 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 la inaplicació, que no es podrà perllongar més enllà del moment en què s'apliqui un nou conveni col·lectiu.

ANNEX I. TAULA SALARIAL 2013.

Nivells	Salari base	Total anual
1	1.256,68	18.850.21
2	1.448.43	21.726.44
3	1.641,4	24.621.06
4	1.714,54	25.718.17
5	1.930,85	28.962.77
6	2.027,33	30.409.99
7	2.143,11	32.146.68
8	2.258,89	33.883.35
9	2.374.67	35.620.03
10	2.684,02	40.260.23
11	3.243,61	48.654.18

ANNEX II. PLUS, TORNS, HORES EXTRES I DIETES.

Plus:

Torn rotatiu regular: 4718.42 EUR/any.

Hores extres:

En dia laborable: 16.23 EUR.

En dia festiu o nocturn: 20.77 EUR.

Dietes:

Esmorzar: 4.44 EUR.

Dinar i sopar: 14.22 EUR.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

Quilometratge: 0.3963 EUR.

Conducció vehicles especials: 687.34 EUR/any.

ANNEX III. INSTRUCCIÓ PEL SISTEMA DE GUÀRDIES.

- Objecte i abast:

El present document fixa les condicions a les que s'ajusten les guàrdies del servei d'Aigües de Manresa dins el marc fixat a la nova organització de l'empresa i en correspondència a la forma de gestió per processos que és vigent des de l'u de gener de 2003.

- Referències:

Article del conveni col·lectiu que li és aplicable.

- Definicions:

Guàrdia (fa referència al conveni col·lectiu): permanència en situació localitzable durant els caps de setmana, festes intersetmanals i les hores fora d'horari de treball i nits dels dies laborables, segons estableixi l'empresa, de manera que es pugui reclamar la presència del personal en aquesta situació, en el lloc de treball o en qualsevol altre lloc de treball que circumstàncies especials, com emergències o avaries, ho requereixin.

El personal en situació de guàrdia, sigui quin sigui el procés al qual presta els seus serveis de forma habitual, es considera adscrit al procés de gestió d'actius.

- Procediment:

1. Normes bàsiques.

Es separen de forma definitiva els horaris de treball normal dels horaris de guàrdia.

La guàrdia afecta a un únic procés: gestió d'actius (tant pel que fa als equips com a les xarxes).

2. Composició de les guàrdies.

Les guàrdies estan formades per un equip integrat per: un oficial de xarxes i un oficial electromecànic, sota la responsabilitat directa d'un encarregat. L'equip es complementa amb el suport de l'operador de torn de dipòsits nous.

3. Horaris de guàrdia.

- Gestió d'actius (equips):

Es preveu el següent horari, amb la limitació que una persona no podrà fer més de 15 dies seguits de guàrdia.

L'horari de treball de gestió d'actius (equips) és de 7h a 15h.

Guàrdia: 1 operari, cada 8 setmanes.

Horari de guàrdia: dies feiners, de 15 a 7 h. Dissabtes, diumenges i festius, 24 hores localitzables.

- Gestió d'actius (xarxa):

L'horari de treball és partit: de 8h a 13 h i de 15h a 18h.

Guàrdia: un operari, cada 6 setmanes.

Horari de guàrdia: dies feiners, de 13h a 15h i de 18 a 8h. Dissabte, diumenges i festius, 24 hores localitzables.

Dimecres, 20 de novembre de 2013

4. Règim de la guàrdia.

4.1. L'encarregat de la guàrdia és el responsable de la marxa de l'actuació i de la disponibilitat dels recursos i medis necessaris.

4.2. La guàrdia la formen els dos operaris i l'encarregat de forma conjunta. Es disposa d'un servei de retro-excavadores extern (Vilà-Vilà) i un servei de treballs d'obra civil de suport (Soler Ruiz). Qualsevol servei exterior que es necessiti haurà de ser, sempre, autoritzat per l'encarregat.

4.3. Com a criteri general, per a les avaries de xarxa, el grup de guàrdia, sota el criteri de l'encarregat, efectuarà fins les 21h totes les reparacions que sorgeixin. No obstant, en el cas que s'hagi interromput el servei als usuaris, i sempre que es pugui, es continuaran els treballs de reparació més enllà de les 21h. En cas de no ser possible restablir el servei (previ diagnòsi, senyalització i manipulació de la xarxa) l'encarregat de guàrdia prepararà el que calgui, d'acord amb l'encarregat de GA, per tal de reprendre la reparació l'endemà a primera hora.

Si es posposa per l'endemà la reparació, s'avisarà a l'operador de torn. I si afecta a algun usuari, se l'avisarà si és possible. Si es tracta d'un nombre important d'afectats l'endemà a primera hora, l'encarregat de guàrdia informará a au de l'avaria perquè sigui aquest procés qui informi amb urgència als responsables municipals.

4.4. Pot sortir un, o dos operaris segons criteri de l'encarregat i la importància prevista de l'avaria. Com a norma, a la nit, no pot anar un operari sol, per qüestions de seguretat. En el cas d'avaria en una planta on hi ha personal permanent s'entén que l'operari de guàrdia estarà acompanyat per l'operari que presti el servei en aquell torn.

4.5. En el cas, molt poc freqüent de que el personal de guàrdia hagi d'efectuar treballs urgents que no estiguin directament relacionats amb els treballs propis de la guàrdia, tindran la mateixa consideració que la resta.

4.6. En totes les sortides nocturnes (a partir de les 00:00h) que la seva durada sigui igual o superior a 2 hores, s'autoritzarà al personal de guàrdia a incorporar-se al seu horari habitual de treball dues hores més tard. La comunicació conforme vindrà més tard a treballar, s'ha de comunicar a l'operador de torn de dipòsits nous i a l'encarregat responsable de guàrdia, que es qui en dona l'autorització. L'operador de torn ho notificarà a l'encarregat del procés corresponent.

4.7. El personal de guàrdia es regeix per un calendari, realitzat anualment pel procés de gestió d'actius, on consta la programació de les dates en les que el personal esmentat és previst que estigui de guàrdia. Aquest calendari restarà a disposició, a la sala de control de dipòsits nous. Qualsevol modificació de la mateixa, ja sigui per baixa, vacances, etc., haurà de ser notificada a l'operador de torn per part de qui entri a fer la guàrdia. L'operador de torn ho anotarà al calendari que estarà en format informàtic(full de càlcul) a la carpeta f:\tt\seguiment de guàrdies\ i el format dels mateix és el registre 2.04-p01-r02.

2.04-p01-r02 Seguiment calendari de guàrdia

5. La comunicació d'Avís.

Es farà sempre per l'operador de torn de dipòsits nous (en funcions d'"atenció usuaris") el qual valorarà la importància del mateix.

L'operador de torn, (o el personal d'atenció d'usuaris directament en el cas dels dies laborables de 13h a 15h pel que fa a les avaries de xarxa) en funció de la importància de l'avís té dues possibilitats: 1) si és poc important, no comunicar-ho fins a l'inici de l'horari normal de treball, 2) comunicar-ho a l'encarregat de guàrdia. En qualsevol cas, l'encarregat podrà adoptar criteris alternatius, sempre i quan ho cregui oportú.

En l'actuació del personal de guàrdia en una avaria, es poden donar tres situacions:

- En cas de que l'avaria quedi resolta, l'encarregat de guàrdia donarà els fulls de treball corresponents a l'encarregat del procés de gestió d'actius corresponent, amb les indicacions oportunes. S'entén que el procés d'exploració corresponent ja estarà al cas, ja sigui a través dels operadors o del programa d'avisos.

- L'avaria queda resolta, però resta alguna feina a fer, modificació o resta pendent de tancar i reposar com en el cas de les avaries de xarxa. Caldrà que l'encarregat de guàrdia doni els fulls de treball corresponents a l'encarregat del procés

Dimecres, 20 de novembre de 2013

de gestió d'actiu corresponent, amb les indicacions oportunes. S'entén que el procés d'explotació corresponent ja estarà al cas, ja sigui a través dels operadors o del programa d'avisos.

- L'avaria no es pot resoldre, ja sigui per motius de recanvis, operacions (en el cas de que el motiu sigui per carrega de feina o similar, caldrà que sigui l'encarregat qui ho autoritzi), etc. Caldrà que l'encarregat de guàrdia, comunicui al procés d'explotació corresponent (dp, tt i ex) i aquest determinarà què cal fer. Amb la "sol·licitud d'intervenció de gestió d'actius" (2.04-p01-r01) ho trametrà a gestió d'actius pel sistema habitual de resolució d'avaries.

Setmanalment, l'encarregat de la guàrdia sortint despatxarà amb el responsable del procés de GA a efectes de realitzar seguiment de les actuacions efectuades durant la setmana. A aquests efectes, l'encarregat, al llarg de la setmana generarà les ST de les avaries que sorgeixen i reunirà la informació adient en el registre "resum setmanal guàrdia" (2.04-p01-r03).

2.04-p01-r03	Resum setmanal guàrdia
--------------	------------------------

6. Personal adscrit al torn de guàrdia.

El personal adscrit als torns de guàrdia pot ser variable, depenent de les necessitats. En tot cas, es preveu que sigui el següent:

Encarregats: 4 persones.

Gestió d'actius (equips): 8 persones.

Gestió d'actius (xarxa): 6 persones.

7. Règim econòmic.

- Encarregats:

Guàrdia encarregat: 537,84 e/guàrdia.

- Operaris:

Plus disponibilitat: 185 e/guàrdia.

Cada hora de guàrdia treballada es compensarà per 1 hora 15 minuts de descans.

En el cas que fos necessari establir nous sistemes de guàrdies, l'empresa es reserva la facultat d'establir-los prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants dels treballadors per tal d'intentar, en relació a l'esmentat supòsits, el corresponent acord. En cas de desacord l'empresa queda facultada a promoure les accions que corresponguin en virtut del previst per la legislació vigent.

Barcelona, 2 de setembre de 2013

La cap de Servei de Coordinació (per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011),
Esther Brull Hevia