



RESOLUCIÓ, de 3 de juny de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08005972011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juliol de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08005972011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 MATARÓ, SA, PER ALS ANYS 2019-2022

CAPÍTOL I Àmbits d'aplicació.

Article 1. *Objecte*

El present conveni estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les condicions de treball del personal laboral que actualment presta o que en un futur pugui prestar serveis a Aigües de Mataró, SA (AMSA) i s'aplicarà en preferència al que disposin la resta de normes laborals.

Article 2. *Àmbit personal.*

El present Conveni afecta a la totalitat de les persones treballadores que integren la plantilla d'aquesta empresa amb la particularitat que es determina en l'article 7 per al personal d'Alta Direcció.

Article 3. *Àmbit temporal.*

El present Conveni serà efectiu a partir de l'1 de gener de 2019, sens perjudici de l'efecte de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i del seu registre per part de l'autoritat laboral.

El Conveni serà vigent fins el fins el 31 de desembre de 2022, i es considerarà prorrogat anualment al seu venciment, per reconducció tàcita, si no es formula denúncia per escrit de rescissió o revisió per cap de les parts, amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la seva data d'acabament.

Un cop esgotada la vigència acordada per a aquest conveni, i feta la seva denúncia, s'acorda explícitament que es mantindran i respectaran totes les condicions pactades, fins la signatura d'un nou acord o conveni d'empresa.

CAPÍTOL II Organització del treball.

Article 4. *Normes generals.*

En tot el referent a l'organització del treball, la Direcció de l'empresa actuarà d'acord amb les facultats que atorgui la legislació vigent i aquest principi es desenvoluparà seguint la política de no alterar les condicions de treball sense haver donat a conèixer prèviament a les persones treballadores afectades les motivacions i haver intentat la seva comprensió i consentiment.

És política comuna de les persones treballadores i de la Direcció el manteniment d'actituds de diàleg i negociació que puguin conduir a esquemes participatius dintre de l'àmbit de les normatives vigents en cada moment.

Article 5. *Dedicació plena al treball.*

Quan sigui possible la realització alterna o successiva de funcions corresponents a varis llocs de treball, de similar o inferior categoria, dintre de la jornada laboral, podran ser encomanades a una sola persona treballadora fins arribar a la plena ocupació en la seva jornada, mesura necessària per obtenir una òptima productivitat de tot el personal, tenint en compte que si suposa mobilitat funcional de grup professional, tant superior com inferior, només serà possible si hi ha raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les. El tipus de treball que se li encomani no podrà ser vexatori o peyoratiu.

Article 6. *Plantilla de personal.*

La plantilla de cada Unitat o Servei serà la necessària per atendre normalment el treball sense necessitat de fer hores extraordinàries llevat dels casos d'emergència o de treballs de caràcter estacional o imprevist. En tot cas, la plantilla serà la necessària i suficient i per cobrir les baixes que es produeixen d'acord amb el nivell normal d'absentisme pels motius de vacances, malaltia i permisos perceptius.

Per les circumstàncies inherents a l'acumulació de tasques a realitzar, podrà concertar-se contractes temporals de treball que es regiran per la normativa aplicable en cada moment.

Article 7. *Personal d'alta direcció.*

Podrà tenir aquest caràcter el Gerent de l'empresa, a qui li podran ser d'aplicació tots els pactes establerts en el Conveni Col·lectiu, que no es contradiguin amb el que s'hagi pactat individualment, segons preveu el Reial Decret 1382/85.

Article 8. *Roba de feina de les persones treballadores operàries.*

L'empresa facilitarà a les persones treballadores la roba adequada a les seves funcions i només per a l'exercici d'aquestes funcions. L'ús de la roba de treball serà obligatori.

La Direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, determinaran les peces de roba de treball que es faran servir en les diferents seccions, que en tot cas seran les més apropiades per al treball corresponent.

Com a norma general, les peces d'abric tindran una durada de dos anys i la resta d'un any. Per motius de sostenibilitat ambiental es valorarà prèviament la necessitat de la renovació en cada cas concret.

Article 9. *Formació professional.*

Les persones treballadores d'AMSA:

- Tenen el dret i el deure de formar-se per tal d'adquirir els coneixements i habilitats necessaris per al desenvolupament dels serveis que presten.

- Tindran accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis i al dret de qualificació i promoció professional, seguint els criteris i condicions establerts a les normes internes de formació .

Es crearà una comissió paritària de formació amb la finalitat que la Direcció d'AMSA i el Comitè d'Empresa formulin el Pla de formació bianual i en facin el seguiment.

Article 10. *Accés, provisió de llocs de treball i promoció interna*

1. Sistema de selecció i accés

Tots els processos de selecció es realitzaran mitjançant concurs de mèrits, tenint especial cura del dret de les persones que per causa del seu sexe, de la seva pertinença a una cultura, ideologia o religió no majoritàries, o per discapacitat, poguessin ser perjudicats per una manca d'igualtat d'oportunitats.

Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per persones treballadores que el seu exercici professional estigui constituït per funcions de comandament i especial confiança, poden ser coberts mitjançant el sistema de lliure designació.

La selecció per a l'accés als llocs de treball es portarà a terme mitjançant procediment en el que es garantiran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, així com els que següents criteris:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les tasques o funcions a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Per a ser admès a les proves de selecció per a la provisió d'un lloc de treball caldrà:

- a) Haver complert divuit anys.
- b) Posseir la titulació suficient per accedir al lloc de treball, o, si és el cas, l'experiència professional adequada, demostrada mitjançant certificació de l'exercici satisfactori de la professió, ofici o especialitat laboral corresponent a la titulació substituïda, durant un període mínim de cinc anys. La Relació de llocs de treball especificarà quines places exigeixen la provisió exclusiva/única amb personal que posseeixi una determinada titulació acadèmica. En aquests casos, els aspirants no podran substituir-la per experiència professional provada.
- c) La resta de condicions exigides per la llei i per la convocatòria.

La selecció per primer accés o externa es portarà a terme mitjançant convocatòria pública per concurs de mèrits.

L'empresa podrà establir proves selectives de caràcter teòric i/o pràctic si ho considera convenient.

El procediment per a la provisió de llocs de treball serà l'establert en la normativa interna de desenvolupament per a la provisió de llocs de treball a Aigües de Mataró.

Aquesta normativa serà acordada i actualitzada per la comissió paritària de seguiment i interpretació.

El comitè d'empresa tindrà dret a nomenar un membre de la comissió de selecció que a tal efecte es constitueixi, amb veu i sense vot.

2. Provisió de llocs i promoció interna.

Als efectes de la provisió de places, les vacants es classifiquen en:

- a) vacants destinades a la provisió per selecció lliure.
- b) vacants destinades a la provisió per selecció de promoció interna.

Atenent al fet que la promoció interna, consistent en el progrés de categoria professional, és un dels instruments indispensables d'un model avançat de carrera professional i amb l'objectiu d'aconseguir l'adequació de les persones treballadores a les funcions que li corresponen dins l'empresa, es potenciarà la formació i la utilització dels mecanismes legals que facilitin l'aprofitament del talent intern i la satisfacció de les aspiracions professionals de les persones treballadores.

Seràn vacants destinades en primera instància a promoció interna:

- a) Les de càrrecs de comandament.
- b) Les que neixen com a resultat d'una valoració dels llocs de treball existents, quan doni com a resultat la requalificació d'aquestes places en el nivell immediatament superior.
- c) La reconversió d'encàrrecs, programes i funcions en llocs de treball estructurals.

La selecció per a la provisió de vacants de promoció interna es realitzarà mitjançant concurs de mèrits. L'empresa podrà establir proves selectives de caràcter teòric i/o pràctic adients a cada cas.

3. Ingress als llocs de treball

Un cop resolta la selecció i que l'aspirant escollit hagi presentat davant l'empresa la documentació necessària assenyalada a la convocatòria, es disposarà d'un període d'un mes, per formalitzar el contracte de treball.

Tots els contractes s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu, així com el grup i la categoria del lloc de treball pel qual es contracta la persona treballadora.

El personal de nou ingress haurà de superar, en cada cas, els períodes de prova següents:

- Persones treballadores que ocupen llocs de treball del grup 1: 2 mesos
- Persones treballadores que ocupen llocs de treball del grup 2: 2 mesos
- Persones treballadores que ocupen llocs de treball del grup 3: 6 mesos
- Persones treballadores que ocupen llocs de treball del grup 4: 6 mesos
- Persones treballadores que ocupen llocs de treball del grup 5: 6 mesos

Durant aquest període, la persona treballadora té els mateixos drets i obligacions que les persones treballadores fixes en plantilla del mateix grup i categoria però, tant la persona treballadora com l'empresa poden rescindir la relació de treball.

Tant la superació com la no superació del període de prova han de ser notificades a la persona treballadora abans que transcorrin tres dies laborables des de la seva finalització. La resolució de no superació del període de prova serà motivada i notificada també al Comitè d'Empresa.

4. Aprofitament del talent propi.

L'empresa es compromet al màxim aprofitament del talent propi. La provisió definitiva o provisional dels llocs de treball es prioritzarà en funció de cada perfil de les persones treballadores d'AMSA.

L'empresa podrà col·laborar amb les institucions públiques d'ensenyament per tal de facilitar la pràctica professional dels seus estudiants, en la major diversitat possible d'especialitats acadèmiques. En els convenis que s'estableixin amb les esmentades institucions hi constarà explícitament que els i les becàries i els i les estudiants en pràctiques no mantindran una relació d'ocupació amb l'empresa i que realitzaran activitats adequades a les exigències de la seva formació.

Article 11. *Diligència professional.*

És política de l'empresa la defensa del bon fer i diligència de les persones treballadores al seu servei, en el desenvolupament de les seves funcions, llevat que aquestes circumstàncies no hi fossin de forma notòria.

D'acord a aquests principis, l'empresa assumirà la defensa i l'assessorament de les persones treballadores al seu servei en els procediments civils i penals que puguessin iniciar contra ells per fets realitzats dintre de la jornada laboral i en el lícit exercici de les funcions que els hi siguin encomanades, assegurant la cobertura de les indemnitzacions dineràries i les fiances de caràcter civil o penal que els poguessin correspondre.

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

Article 12. *Exercici de comandament.*

Són funcions pròpies de tots els i les caps de l'empresa, entre d'altres, aconseguir el rendiment i l'eficàcia del servei i les persones -del seu equip, exercint la seva autoritat de manera educada i eficient. Formar les persones del seu equip per aconseguir elevar-ne el nivell tècnic i professional, i vetllar per la seva seguretat. Haurà de col·laborar en quantes millores de mètodes o sistemes s'implantin amb la finalitat de mantenir un oportú desenvolupament tecnològic i nivell adequat de productivitat en l'empresa.

Article 13. *Classificació grups professionals.*

Les persones treballadores a les qual afecta el present Conveni col·lectiu es classifica, tenint en compte les funcions que fa, en els següents grups:

Grup professional 1.

Seràn classificades dintre d'aquest Grup les persones treballadores que executen tasques segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, tret a l'ocasional d'un període d'adaptació.

La formació mínima correspon a, experiència adquirida en el desenvolupament d'una professió equivalent i titulació en Ensenyament Secundari Obligatori o haver cursat mòduls post-obligatoris de caràcter oficial o equivalent.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Especialista, Peó-especialista, Peó, Auxiliar administratiu/va de 1a, Auxiliar administratiu/va de 2a, Auxiliar administratiu/va de 3a, Auxiliar tècnic/a de 1a, Auxiliar tècnic/a de 2a, Auxiliar tècnic/a de 3a.

Grup professional 2.

Seràn classificades dintre aquest Grup les persones treballadores que executen de forma autònoma tasques que exigeixen habitualment iniciativa per part del les persones treballadores que les fan, comportant, sota supervisió, la seva responsabilitat i podent ésser ajudats per altre o altres persones treballadores.

La seva formació és de titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent, a Títol de Batxillerat o cicles formatius de Grau Superior, completada en formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Inspector/a d'obres, Operari/a de 1a, Operari/a de 2a, Operari/a de 3a, Tècnic/a FP de 1a, Tècnic/a FP de 2a, Tècnic/a FP de 3a, Oficial administratiu/va de 1a, Oficial administratiu/va de 2a, Oficial administratiu/va de 3a, Lector/a de 1a, Lector/a de 2a, Lector/a de 3a.

Grup professional 3.

Serán classificades dintre aquest Grup les persones treballadores que desenvolupin funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de feines diverses realitzades per un conjunt de persones col·laboradores en un estadi organitzatiu menor.

Tasques que, encara que no suposin coresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dintre del procés establert.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió mínima equivalent a Títol de Batxillerat o cicles formatius de grau superior, completada amb una dilatada experiència en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories :

Cap de departament, Sots cap de departament, Secretari/a de direcció.

Grup professional 4.

Serán classificades dintre aquest Grup les persones treballadores que desenvolupin funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de persones col·laboradores.

Tasques complexes però homogènies que, encara que no impliquin responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Cap de secció, Sots cap de secció, Tècnic/a titulat/da de Laboratori.

Grup professional 5.

Serán classificades dintre aquest Grup les persones treballadores que desenvolupin funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de persones col·laboradores en una mateixa unitat funcional.

També s'inclou en aquest Grup professional, les funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o varies àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la direcció, a qui han de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclòs la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació equivalent a estudis universitaris de grau, completada amb una dilatada experiència en el seu sector professional, o bé amb una formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories:

Director/a gerent, Sotsdirector/a, Cap de servei.

CAPÍTOL III Règim de treball.

Article 14. *Jornada.*

La jornada de treball és de 37,5 hores setmanals, de mitjana en còmput anual, resultat de l'aplicació de l'Annex II del present conveni.

Dintre de la jornada s'inclou com a temps efectiu de feina una pausa màxima diària de 20 minuts que es pot utilitzar de forma ininterrompuda o fraccionada, i que en tot cas compren els temps per a "l'entrepà".

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral, per tenir cura de familiars fins al 2n grau. En cas de fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar la sol·licitud fins que els fills o les filles compleixin dotze anys.

Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

En aquells casos en que la persona treballadora tingui problemes de conciliació familiar i no es donin les condicions exposades en el paràgraf anterior, s'estudiarà individualment amb cada persona treballadora, les possibles opcions d'adaptació.

Davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, l'empresa haurà de comunicar per escrit, en un període no superior a 30 dies, l'acceptació o negativa de la petició o bé plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora i les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

En qualsevol cas cal garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un i altre sexe.

Article 15. *Horari.*

L'empresa procurarà establir els horaris més convenients d'acord amb el comitè d'empresa, però és lliure de disposar-los sempre de la millor manera que consideri per a l'organització del treball, atenent el caràcter del servei públic que l'empresa té encomanat.

Amb la finalitat de millorar la conciliació laboral i familiar de les persones treballadores d'AMSA s'estableix l'aplicació d'un sistema de flexibilitat horària de manera que l'horari de coincidència per a totes les persones treballadores d'AMSA sigui de 8.30 h a 14.30 h, amb entrada des de les 7.30 h i sortida fins a les 15.45 h, genèricament, ajustant els horaris d'acord amb les necessitats de prestació de cada servei.

Per garantir la bona qualitat del servei s'estableixen uns horaris específics que es detallen en l'Annex II.

A l'inici de la jornada laboral les persones treballadores han de trobar-se al seu lloc de treball completament preparat per a fer la seva funció, i hi ha de romandre fins a l'hora de sortir.

S'estableix el període d'horari d'estiu des del 2 de maig fins el dia 30 de setembre, ambdós inclosos.

Els horaris per a la vigència del conveni són els regulats en l'Annex II.

Article 16. *Vacances.*

Tot el personal tindrà dret a gaudir de 22 dies laborables de vacances. A efectes de vacances, es consideren com a no laborables els dissabtes, independentment de la jornada laboral que tingui assignada cada secció.

Les vacances es concediran preferentment en un període únic ininterromput. No obstant, per cobrir les exigències del servei i/o a petició del personal, es podrà disposar o autoritzar el seu fraccionament, tenint en compte que es garanteix un període mínim continuat de 15 dies naturals, i que la fracció menor serà d'una setmana, exceptuant 1 o 2 dies, que es podran gaudir en les dates que la persona treballadora estimi convenient sempre que es compleixin les condicions de comunicació i simultaneïtat establertes a l'article 23 d'aquest conveni.

Les vacances es gaudiran sempre dintre de l'any que correspongui i es prohibeix treballar-les mitjançant compensació econòmica. En casos excepcionals en què part de les vacances estiguessin previstes fer-les el desembre, i arribat el moment això no fos possible, podrà autoritzar-se a fer-les durant el mes de gener següent. En casos molt especials, aquest ajornament podrà ampliar-se, prèvia autorització del Director/a gerent.

En aquells supòsits en que el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances, en finalitzar el període de suspensió, tot i que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les anteriors que impossibiliti a la persona treballadora de gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a que corresponguin, la persona treballadora podrà fer-ho un cop finalitzada la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat."

Amb la finalitat de poder adaptar els períodes de vacances de la plantilla a les exigències del servei, cada secció haurà de confeccionar abans de l'1 de març, el seu programa de vacances i s'haurà d'exposar en el taulell d'anuncis per a informació de les persones afectades.

Es procurarà que les persones treballadores amb fills o filles menors de 12 anys puguin gaudir del període de vacances durant els períodes no lectius dels fills o filles.

Per al personal de nou ingrés, els dies de vacances seran proporcionals als dies de permanència a l'empresa.

Article 17. Servei torn rotatiu de reparacions

Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, que obliga a treballar d'una manera continuada, i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots els dies de l'any, la prestació del servei ha de ser efectuada per les persones treballadores adscrites a un torn rotatiu de reparacions, regit pel seu propi règim especial, el qual preveu els descansos setmanals obligatoris i que es troba detallat a l'Annex II.

A partir de complir els 60 anys, la persona treballadora decidirà individual i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

Cada torn comprendrà un període de set dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà un dia més, en aquest cas, si el dimarts també fos festiu, el torn es tornaria a perllongar un altre dia.

El personal adscrit a aquest torn, romandrà localitzable i en situació de disponibilitat un cop realitzades les hores de presència, tal com es detalla a l'Annex II.

La disponibilitat de la persona treballadora recollida en aquest article, s'entén compensada per una inferior jornada laboral i per l'import del plus torn rotatiu de reparacions de l'Annex I.

Dintre del període de disponibilitat, la persona treballadora estarà obligada a acudir quan se la requereixi i a efectuar qualsevol feina relacionada amb el servei objecte d'aquest torn. Es preveu que el nombre d'hores de treball a realitzar dintre del període de disponibilitat, serà com a màxim de 46 hores/any. Es controlarà el nombre d'hores fetes anualment, i les que sobrepassin el límit previst, es compensaran per un dia de descans cada 8 hores, pagant-se la fracció que en resulti, com a hores extraordinàries estructurals, al preu que es detalla en l'Annex I. Si per motius del servei calgués perllongar les hores de treball per sobre del límit horari diari estipulat com a disponibilitat a l'Annex II, les hores que excedeixin tindran la consideració d'hores extraordinàries. Si durant la vigència del present Conveni fos necessari establir nous serveis en regim de torn, l'empresa es reserva la facultat d'establir-los, prèvia informació, consulta i diàleg amb el Comitè d'empresa per tal d'intentar, respecte a aquest supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa està facultada per a promoure les accions pertinents en virtut del que preveu la legislació vigent.

Article 18. Guàrdies encarregat/da de setmana

Les persones treballadores amb categoria Operari/a de 1a o superior, podrà ser adscrit al servei de Guàrdies d'Encarregat/da de Setmana per l'empresa, condició que comportarà la seva permanència en situació localitzable la resta de les 24 hores diàries, no cobertes per l'horari laboral establert.

La guàrdia comprèn un període de set dies naturals consecutius, a excepció dels dilluns festius que el torn es perllongarà un dia més, en aquest cas, si el dimarts també fos festiu, el torn es tornaria a perllongar un altre dia.

A partir de complir els 60 anys, la persona treballadora decidirà individual i voluntàriament si vol o no continuar prestant aquest servei.

Article 19. Servei de guàrdia de tècnics/ques amb disponibilitat presencial

Es defineix com l'obligació del tècnic/a responsable adscrit al servei de personar-se en cas d'incidències o avaries que superin l'àmbit de decisió de l'encarregat/da de setmana, amb la màxima celeritat possible, per tal de liderar la situació produïda.

La durada del servei serà coincident amb el servei de guàrdia descrit a l'article 18 d'aquest conveni. Durant aquest període el tècnic/a responsable, cas de ser requerida la seva presència, ha de fer-ho amb la màxima celeritat.

La prestació d'aquest servei tindrà caràcter rotatiu entre les persones treballadores adscrites al mateix servei, que es procurarà sigui un mínim de 4 persones, mantenint una distribució equitativa d'acord amb les disponibilitats a cada moment.

Article 20. Servei torn recollida de mostres i control de mesures de clor

Les persones treballadores de recollida de mostres del Laboratori podran ser adscrites al torn de recollida de mostres i control de mesures de clor i amoni quaternari, atès el que es disposa al decret 140/2003, modificat pel Real Decret 902/2018, pel que fa a la necessitat de controlar el clor als dipòsits i a la xarxa d'aigua tots els dies de l'any, i a la prestació dels serveis d'anàlisis in situ que hagi de prestar la companyia.

El torn comprèn un període de set dies naturals consecutius. Les persones treballadores adscrites al torn hauran de prestar servei cada dissabte i cada diumenge i festius intersetmanals, segons els horaris que s'estableixen a l'annex II. Si durant la vigència d'aquest conveni fos necessària la modificació dels horaris de prestació d'aquest torn, l'empresa es reserva la facultat de fer-ho, prèvia informació, consulta i diàleg amb el Comitè d'empresa per tal d'intentar, respecte a aquest supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa està facultada per promoure les accions pertinents en virtut del que preveu la legislació vigent.

Article 21. Festivitats.

Sense perjudici de la jornada anual acordada en l'article 14 del present Conveni, es consideraran festius els dies prefixats en el Calendari Laboral dictat per la Generalitat de Catalunya i, el calendari de festes locals de l'Ajuntament de Mataró i en tot cas, el Dissabte Sant.

Les persones treballadores d'Aigües de Mataró comptaran amb un dia festiu addicional que serà concretat anualment en el marc de la comissió paritària prevista en aquest conveni.

Article 22. *Hores extraordinàries.*

Si concorren circumstàncies relacionades amb les necessitats del servei, es poden fer hores extraordinàries, sempre sota els límits legals establerts o que es puguin establir en el futur.

Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa, es consideraran hores extraordinàries estructurals, a l'efecte de deducció de cotització que a cada moment estableixi la llei, les següents: reparació de sinistres; avaries o danys extraordinaris que requereixin reparacions urgents, o altres d'anàlogues que per la seva transcendència siguin inajornables; circumstàncies de força major; canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, com també qualsevol causa que pugui deteriorar la bona marxa del servei.

En tots els casos serà preceptiu que les hores extraordinàries hagin estat expressament autoritzades, abans de fer-les, per la línia de comandament corresponent.

Article 23. *Permisos i llicències.*

1. Permís per matrimoni.- El dret a gaudir de 15 dies de permís retribuït, regulat a l'article 37.3.a de l'Estatut dels treballadors referent al matrimoni, es fa extensiu al supòsit de formació de parella. D'aquest permís se'n gaudirà a partir de l'inici de la convivència, degudament acreditada.

2. Dos dies per la defunció, l'accident o malaltia greus, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu la persona treballadora necessita fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.

3. Permís per la cura del lactant.- Per lactància d'un fill/filla menor de nou mesos les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència de 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 bé acumular aquest permís de lactància gaudint de setze dies laborables de permís retribuït un cop finalitzat el permís de maternitat o de paternitat.

Els períodes de 30 minuts de permís retribuït, regulats en el article 37.4 de l'Estatut dels treballadors es poden aplicar a l'inici i al final de la jornada, llevat dels casos en què l'interessat sol·liciti d'acumular-los al principi o al final de la jornada laboral.

4. Reducció de jornada.- Per a tenir cura d'un fill o d'una filla menor d'un any un dels progenitors podrà gaudir d'una reducció de la jornada laboral de com a màxim un terç de la mateixa jornada, amb la percepció del total de la retribució per salari base, antiguitat i retribució complementària, sempre que no estigui privat de la guarda legal, que realitzi jornada completa a aquesta empresa i que l'altre progenitor treballi efectivament.

La persona treballadora afectada, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, podrà optar per compactar les hores de reducció de jornada que li corresponguin segons el període a gaudir, en jornades senceres consecutives o repartides per setmanes, proporcionalment segons l'horari de la seva jornada de treball.

D'aquesta reducció no se'n podrà gaudir durant el temps en que es faci ús del dret a que es fa esment en l'apartat anterior (permís per alletament).

5. Reduccions de jornada per tenir cura de menors o familiars.- La reducció de jornada amb disminució proporcional del salari regulada per l'article 37.5 de l'Estatut dels Treballadors, podrà ser d'1/8 com a mínim i, com a màxim, la meitat de la jornada.

6. Reducció de jornada per hospitalització de fill o filla. Possibilitat de reducció de jornada al 50%, amb la disminució proporcional del salari, per hospitalització y tractament continuat afectat per malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi de cura directa, continuada i permanent, acreditada pel servei públic de salut.

7. Permís per assumptes propis.- S'estableixen set dies laborables, que es gaudiran a lliure elecció de la persona treballadora en la data que estimi convenient, comunicant-ho al seu superior amb una setmana d'anticipació, condicionat a què no es podran gaudir simultàniament més del 50% en cada grup de persones treballadores que a judici de l'empresa puguin realitzar idèntiques funcions. Per a les persones treballadores de nou ingrés durant l'any, aquest dies seran aplicats durant el primer any natural en la proporció de permanència en l'empresa. A petició per part de la persona treballadora, i sempre que l'organització de l'empresa ho permeti, es podran fraccionar aquests dies d'assumptes propis, en permisos de 2 hores. Per a un temps inferior a 2 hores es podrà recuperar sempre que sigui possible segons les necessitats del servei.

8. Llicències per assumptes propis.- Les persones treballadores amb una antiguitat de més de dos anys podrà sol·licitar un màxim de 2 llicències especials a l'any sense sou. El període mínim serà de 7 dies naturals i en cap cas es podrà excedir els 30 dies naturals per any. Serà potestativa la concessió per part de l'empresa, que podrà requerir que s'acrediti la necessitat de la llicència.

9. Es podrà fixar un permís retribuït, en cas de malaltia greu d'un familiar fins el primer grau. Les condicions específiques del permís vindran determinades en funció de cada cas concret.

A tal efecte la persona treballadora afectada presentarà la proposta concreta, atenent al seu cas, a l'Àrea de Persones i Direcció General.

Un cop feta la valoració de la proposta a nivell de l'Equip Directiu d'AMSA i abans de comunicar-ho a l'interessat s'informarà a la Comissió Paritària per a que hi doni el vistiplau o proposi les modificacions oportunes.

Article 24. *Absències de la feina.*

La raó de l'absència a la feina, ja sigui per malaltia o accident, ja sigui per alguna causa particular o per qualsevol de les circumstàncies previstes en l'article anterior, ha de ser notificada a l'empresa amb caràcter previ o, si escau, dins les 24 hores següents a l'absència, si no és que es prova la impossibilitat de fer-ho.

Article 25. *Assistència.*

L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que estableix aquest article.

En el supòsit que una persona treballadora, per motiu de la seva feina no pugui iniciar o finalitzar la seva jornada laboral en el seu lloc de treball, haurà de registrar a la plataforma de presència els marcatges no fets i el motiu de les seves absències. Les persones treballadores tindran a la seva disposició el fitxer de control de presència a fi i efecte que cada persona treballadora pugui validar qualsevol error de fitxatge que s'hagi pogut produir, per tal de poder esmenar-lo dins el mes següent i poder justificar-ne la corresponent correcció.

Amb la finalitat de disminuir l'absentisme laboral, en l'article 37 s'estableix el Plus General d'Assistència.

Article 26. *Treballs de categoria superior.*

Totes les persones treballadores, en cas de necessitats organitzatives, de producció o de contractació, podran ser destinades a ocupar un lloc de superior categoria a la que tinguessin reconeguda, per un termini que no excedeixi de sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, tenint dret a percebre, en tant es trobi en aquesta situació, la remuneració corresponent a la funció efectivament desenvolupada. Quan cessi la causa que va motivar el canvi, la persona treballadora es reintegrarà al seu antic lloc.

Quan es realitzin funcions de categoria superior, però no procedeixi l'ascens per no reunir l'interessat els requisits precisos recollits en l'article 10, la persona treballadora tindrà dret a percebre la diferència retribuïda existent entre la categoria assignada i la de la funció efectivament realitzada.

S'exclouen de l'exposat anteriorment, els treballs de categoria superior que faci la persona treballadora, de comú acord amb l'empresa, amb la finalitat de preparar-se per a l'ascens.

El que es disposa en aquest article no serà d'aplicació, excepte pel que fa a retribució, en els casos de substitució per incapacitat laboral temporal, maternitat, permís i excedències forçoses o especials en els que la substitució agafarà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 27. Treballs de categoria inferior.

L'empresa, per necessitats peremptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar a una persona treballadora a fer tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seva pel temps imprescindible, al marge del que estableix l'article 5 d'aquest conveni, i comunicant-ho al comitè d'empresa, no podent l'interessat negar-se a fer el treball ordenat, sempre que no perjudiqui la seva formació professional. En aquesta situació el treballador seguirà percebent la remuneració que, per la seva categoria i funció anterior, li correspongui.

També es reconeix com a causa suficient per al canvi de lloc de treball, la disminució de l'aptitud de la persona treballadora per al seu exercici. En aquest cas, s'estarà al que es disposa legalment.

A la persona treballadora no se li podrà imposar la realització de treballs propis de categoria inferior durant més de dos mesos a l'any, en tant que totes les persones treballadores de la mateixa categoria no hagin rotat en la realització d'aquestes tasques.

Si el destí d'inferior categoria professional, hagués estat demanat per la pròpia persona treballadora, se li assignarà la retribució que li correspongui per la funció efectivament desenvolupada, però no se li podrà exigir que faci treballs de categoria superior.

Article 28. Excedències.

Tota persona treballadora fixa amb una antiguitat en l'empresa mínima de 1 any, tindrà dret a que se li reconegui la situació d'excedència voluntària, per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys, segons el que s'estipula a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Article 29. Dia de l'empresa.

S'estableix un dia laborable, fixat inicialment en el primer divendres del mes de juny, que es dedicarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu, encaminades a assolir un major contacte entre el personal de les diferents seccions de treball.

Aquest dia no es considerarà festiu a efectes econòmics i per tant el personal que hagi de restar en el seu lloc de treball per cobrir els serveis mínims, percebrà únicament la remuneració de la jornada habitual.

El personal que durant un any hagi cobert els serveis mínims fixats per aquest dia, quedarà exclòs pels següents, en tant no acabi la rotació de totes les persones treballadores.

L'empresa podrà establir el desplaçament d'aquest dia i acordar amb el Comitè d'Empresa la data substituïdora.

CAPÍTOL IV Règim econòmic.

Article 30. *Norma general.*

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni col·lectiu constitueixen garanties generals de caràcter col·lectiu, però les condicions efectives de remuneració d'una persona treballadora determinat o d'un grup de persones treballadores, tant en conceptes fixos com en conceptes variables, poden venir en molts casos influenciades i inclòs determinades per circumstàncies de caràcter històric o excepcional, així com altres aspectes relacionats amb l'eficàcia, la qualitat i el rendiment en el seu treball individual i per tant fa que aquestes condicions específiques no constitueixin argument vàlid ni procedent per a sol·licituds de caràcter comparatiu.

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

A part dels permisos recollits en l'article 23 i en els casos de baixa per incapacitat temporal i maternitat, les absències del treball tindran la consideració d'absentisme i comportarà la no percepció, en la proporció corresponent, de cap dels conceptes salarials recollits en aquest conveni, en la proporció corresponent.

Article 31. *Retribucions i increments salarials.*

Els conceptes: salari base i retribució complementària, així com els conceptes antiguitat, hores extraordinàries, i plusos i guàrdies que es recullen en l'Annex I es revisaran i calcularan d'acord amb el següent:

Per a l'any 2019, s'estableix un increment salarial del 2,5%, resultat d'aplicar la Llei de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2019 sobre les taules existents al 31 de desembre de 2018.

Per a l'any 2020, s'estableix un increment salarial del 2%, resultat d'aplicar la Llei de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2020 sobre les taules definitives a 31 de desembre de 2019.

Per a l'any 2021, s'estableix un increment salarial del 0,9%, resultat d'aplicar la Llei de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2021 sobre les taules definitives a 31 de desembre de 2020.

Per a l'any 2022 s'estableix l'increment salarial en el màxim permès en la Llei de Pressupostos de l'Estat per a l'any 2022, sobre les taules definitives a 31 de desembre de 2021.

A partir de l'1 de gener del 2023, la revisió salarial anual caldrà negociar-la i acordar el nou increment a aplicar.

Mentre no hi hagi acord al respecte, s'aplicarà el percentatge de l'IPC anual de Catalunya.

L'aplicació del que es disposa en el paràgraf anteriors s'entén sens perjudici del respecte a les limitacions en les corresponents Lleis dels Pressupostos Generals de l'Estat i normes concordants, així com la resta de la normativa aplicable al sector públic.

Article 32. *Salari base.*

L'assignació d'una determinada categoria laboral significarà, per la persona treballadora, el dret a percebre el salari corresponent del nivell salarial on estigui inclosa la seva categoria.

El salari base de les persones treballadores adscrites al present Conveni col·lectiu, és el que es determina per a cada Grup Professional, categoria i nivell salarial en l'Annex I, i s'abonarà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 pagues extraordinàries, totes del mateix import.

Article 33. *Antiguitat.*

Els venciments per antiguitat són per triennis i la seva percepció s'inicia a partir del mes següent al del venciment. La quantia del trienni és la que consta en l'Annex I.

L'antiguitat s'abonarà en la mateixa forma que el Salari Base.

Article 34. *Retribució complementària.*

Les percepcions de caràcter fix a què puguin tenir dret o puguin ser assignades a cada persona treballadora a títol individual, que sobrepassin del seu salari base propi, tindran la consideració de retribució complementària, sense que l'empresa assumeixi obligació de caràcter col·lectiu respecte a l'esmentada retribució.

En el supòsit d'existir aquesta retribució complementària, podrà ser absorbida total o parcialment en el salari base en els casos d'augment per canvi de categoria per qualsevol raó, però no en els casos d'augment de salari base amb caràcter general, així com tampoc en els casos de venciments individuals d'antiguitat.

La quantitat que pugui existir per aquest concepte s'abonarà en 12 pagues ordinàries.

Article 35. *Pagues extraordinàries.*

S'estableixen quatre pagues extraordinàries que s'abonaran el 15 de març, 15 de juny, 15 de setembre i 15 de desembre.

La quantia de cada paga està fixada en l'import d'una mensualitat, que comprèn Salari Base més Antiguitat.

Aquestes pagues es meritiran en tot cas, en proporció al temps treballat dintre del trimestre natural en què s'abonin, considerant a aquests efectes com treballats, els períodes en què es meriti el salari.

En cas de cessament en el servei, l'empresa liquidarà només la part proporcional de la paga extraordinària del trimestre corresponent.

Article 36. *Plusos.*

Tenen la consideració de plusos, les quantitats que puguin assignar-se a les persones treballadores que ocupin determinats llocs de treball o exerceixin determinades feines per raó dels requeriments específics de la funció o de les circumstàncies de temps i lloc on es desenvolupi.

A excepció dels expressament determinats per disposicions legals, la fixació o anul·lació de plusos és facultat de l'empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb el Comitè d'Empresa. Ja que els plusos són de caire funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat per la que van ser creats, per tant no tenen caràcter consolidable, i conseqüentment el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament quan deixin d'afectar-li les circumstàncies establertes per a la seva meritació.

El Plus es meritirà per dia efectivament treballat i per tant no es percebrà en els casos de no assistència al treball qualsevol que sigui la causa, amb l'única excepció de les vacances i/o accident de treball.

Els Plusos que es reconeixen actualment són els següents: plus general d'assistència, plus de funció, plus personal de responsabilitat.

Article 37. *Plus general d'assistència.*

És de caràcter general per a la totalitat de la plantilla amb la finalitat de disminuir l'absentisme laboral.

El Plus s'abonarà d'acord als imports fixats en l'Annex I per cada dia treballat, considerant-se com a tal les vacances i els festius. No s'abonarà en cas de baixa per contingències comunes.

Article 38. *Plus de funció.*

Tenen aquest qualificatiu els plusos que s'assignen a un col·lectiu de persones treballadores que realitzin idèntiques funcions.

Els plusos de funció actualment reconeguts són:

1. Plus torn rotatiu de reparacions: Meritarà aquest plus les persones treballadores adscrites al servei de torn rotatiu de reparacions, descrit en l'article 17 d'aquest conveni.

El plus, que sempre inclou un festiu, s'abonarà d'acord als imports fixats en l'Annex I. Aquest import està calculat per un número de torns de reparacions/any no superior a 12. Del torn 13è en endavant es cobrarà l'import detallat a l'Annex I com a "Torn Reparacions Addicional".

Per cada festiu addicional inclòs dintre el mateix període del torn, s'abonarà l'import fixat en l'Annex I per aquest concepte.

2. Plus de torn d'encarregat/da de setmana: Meritarà aquest plus les persones treballadores adscrites al servei de guàrdies d'encarregat/da de setmana, descrit en l'article 18 d'aquest conveni. El plus, s'abonarà d'acord als imports fixats en l'Annex I.

- Amb caràcter general a totes les persones treballadores adscrites al servei de guàrdies d'encarregat/da de setmana, se li abonarà mensualment l'import fixat amb el concepte de "Plus encarregat/da setmana".

- Individualment i segons el nombre de guàrdies efectuades:

a) Per cada guàrdia executada durant el mes, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia setmanal d'encarregat/da".

b) Per a cada festiu inclòs dintre del període de les guàrdies executades, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia festiu d'encarregat/da".

3. Plus per treballs especials: Meritarà aquest plus totes les persones treballadores, incloses a les categories professionals compreses als nivells salarials de l'1 al 9, que treballin a l'interior dels pous, mines, dipòsits i/o clavegueres i per manipulació de fibrociment en obres planificades. El plus s'abonarà segons les hores treballades, a partir de la primera hora completa, en aquestes condicions i d'acord al preu fixat en l'Annex I. No s'inclouen les feines d'inspecció i revisió. Només faran aquestes feines les persones treballadores aptes per aquest tipus de treball i que prèviament hauran de tenir la formació pertinent.

4. Plus de lectures: Meritarà aquest plus totes les persones treballadores adscrites al servei de "lectures, inspeccions i substitucions de comptadors".

L'objecte d'aquest plus és motivar la diligència i responsabilitat de la secció amb la finalitat d'assegurar l'estricta compliment de les funcions encomanades dintre dels períodes que l'empresa té fixats per al normal desenvolupament de les diferents facturacions de tot l'any.

El compliment del programa establert a l'inici de cada període de facturació, on es detalla tant les persones treballadores adscrites com la data límit per poder realitzar la facturació, determinarà la meritació del plus.

El plus s'abonarà d'acord als imports fixats en l'Annex I.

5. Plus de caixa: Meritarà aquest plus totes les persones treballadores adscrites al servei administratiu, que durant el mes hagi fet les funcions de caixer/a, i per tant amb responsabilitat de quadrar les operacions de caixa, amb independència del nombre de dies realment treballat en aquesta activitat.

El plus s'abonarà d'acord als imports fixats en l'Annex I.

6. Plus de desplaçament horari: Meritarà aquest plus totes les persones treballadores que puntualment desenvolupin tasques que no puguin ser interrompudes, i com a conseqüència d'això vegi desplaçat el seu horari de sortida normal com a mínim en 1.5 hores al migdia i més tard de 2/4 de 10 del vespre/nit.

El plus s'abonarà d'acord a l'import fixat en l'Annex I.

7. Plus de Torn de Tècnic/a de Setmana: Meritarà aquest plus les persones treballadores adscrites al Servei de Guàrdia de Tècnics/ques amb Disponibilitat Presencial, descrit en l'article 19 d'aquest conveni. El plus s'abonarà individualment d'acord als imports fixats en l'Annex I:

a) Per cada Guàrdia de Tècnic/a amb Disponibilitat Presencial prestada durant el mes, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia Tècnic/a".

b) Per a cada festiu intersetmanal inclòs dintre del període de les Guàrdies de Tècnics/ques amb Disponibilitat Presencial prestades, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia Tècnic/a Festiu Addicional".

8. Plus de recollida de mostres i mesures de clor: Meritarà aquest plus totes les persones treballadores adscrites al torn de recollida de mostres i/o mesures de clor descrit a l'article 20 d'aquest conveni. El plus s'abonarà d'acord a l'import fixat en l'Annex I.

Article 39. *Plus personal de responsabilitat.*

L'empresa podrà pactar, individualment amb qualsevol persona treballadora dels nivells salarials del 8 al 14, ambdós inclosos, la percepció d'una quantitat en concepte de "Plus personal de responsabilitat", com a compensació per a la realització de determinades funcions que impliquen una dedicació especial o la realització de treballs fora de l'horari normal.

La percepció d'aquest plus és incompatible amb la meritació d'hores extraordinàries.

Aquest plus es regularà específicament pels pactes que, per escrit, es convinguin en el conveni individual entre empresa i la persona treballadora i es revisarà anualment.

Article 40. *Hores extraordinàries.*

El preu de les hores extraordinàries serà el que es determina en l'Annex I, tenint la consideració de nocturnes, les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

Les persones treballadores, d'acord amb l'empresa, i excepte pel que fa a les hores extraordinàries que sobrepassin el límit esmentat a l'article 17, podrà escollir entre cobrar les hores a l'import estipulat en l'Annex I o compensar-les per temps de descans. Aquest descans, l'empresa el concedirà quan les circumstàncies de treball ho permetin i sempre dins dels propers 90 dies. Així mateix, les persones treballadores podran acumular les hores extraordinàries fetes durant un trimestre per ser compensades globalment en temps de descans.

L'equivalència per fer la compensació en temps de descans és:

	Equivalència
1 hora extraordinària diürna	1 hora de descans
1 hora extraordinària nocturna	1 hora i 15 minuts de descans
1 hora extraordinària festiva	1 hora i 30 minuts de descans

Article 41. Premi especial de vinculació a l'empresa.

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa, per una sola vegada, d'import igual a una paga extraordinària bruta.

La quantia d'aquest premi es fa efectiva a les persones treballadores que durant la vigència d'aquest Conveni compleixin 25 anys d'antiguitat.

Article 42. Bestretes.

Amb independència d'allò previst en l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, en cas de necessitat acreditada podrà demanar-se una bestreta l'import màxim de la qual serà del 10% dels emoluments anuals fixos acreditats per la persona sol·licitant. Aquesta bestreta no meritirà interessos i es retornarà com a màxim en les 16 pagues anuals i amb una quota mínima de 60 EUR, a comptar des del mes següent al de la seva concessió, que es deduiran en la nòmina mensual corresponent. En cas de baixa de l'empresa, prèviament es cancel·larà el saldo pendent.

El saldo de les bestretes concedides pendents d'amortitzar no podrà superar el 1% de la nòmina total de l'empresa, referida a conceptes fixos, i en cas d'arribar a aquest percentatge la concessió no serà obligatòria per a l'empresa.

Article 43. Indemnització per retirada del permís de conduir.

S'estableix una indemnització, fixada en 49 EUR mensuals i per un període màxim de 12 mesos, pels possibles perjudicis que es poguessin ocasionar per una retirada del carnet de conduir quan, com a conseqüència directa del desenvolupament del treball habitual, la persona treballadora durant la jornada laboral vingui obligada per la seva funció a conduir vehicles de l'empresa o de la seva propietat.

Aquesta indemnització només s'abonarà en els casos en què la retirada del carnet sigui produïda per sentència judicial en ferm, recaiguda a conseqüència d'accident de circulació originat exclusivament per imprudència, culpa o negligència de l'assegurat/da sempre i quan no sigui considerat delicte.

No s'abonarà aquesta indemnització en els casos en què la retirada del carnet sigui motivada per:

- a). Per conduir sota la influència de begudes alcohòliques o substàncies estupefaents.
- b). Per haver comès una infracció on s'hagués produït un abandonament de víctima.
- c). Quan la persona treballadora que percebent aquesta indemnització violés l'ordre de retirada i fos de nou sancionada per més temps de privació del permís. En aquest supòsit, la persona treballadora percebrà només la indemnització corresponent al temps de la primera sanció amb el límit establert en el paràgraf inicial.
- d). Quan l'origen de la privació del carnet de conduir fos conseqüència d'una acció derivada fora de la jornada laboral i en ús i exercici directe de la utilització particular de l'esmentat permís de conduir.

En qualsevol cas, aquesta indemnització és totalment aliena a la responsabilitat que contreu el conductor/a referent al pagament de les multes que per incompliment del Codi de Circulació puguin imposar-li les autoritats corresponents, que seran sempre a càrrec de la persona treballadora, tant si es produeix la retirada del carnet de conduir, com si es tracta de qualsevol altra infracció que no impliqui aquesta circumstància.

Article 44. Despeses renovació carnet de conduir.

L'empresa es fa càrrec de les despeses ocasionades amb motiu de la renovació del permís de conduir de les persones treballadores que, pel tipus de feina que fan, condueixen vehicles de l'empresa.

Article 45. *Despeses de desplaçaments i dietes.*

En el supòsit que la persona treballadora hagi de fer ús del vehicle privat per a desenvolupament de tasques i funcions de la seva feina, tindrà dret a percebre el pagament de les despeses de desplaçament, a raó de 0,19 €/km per a l'any 2019. Per a la resta de vigència del conveni, aquest import es revisarà d'acord amb la normativa legal vigent. Les dietes es cobraran, sempre que sigui possible, el mateix dia de la seva justificació o en les 24 hores següents.

La persona treballadora presentarà a l'Àrea de Persones i Organització el full de justificació de despeses degudament complimentat, validat per la persona responsable jeràrquicament superior i signat per el gerent/a o persona designada a tal efecte per el gerent/a, a efectes del seu pagament. La resta de despeses justificables són les que es recullen a l'Annex III, i es justificaran amb la presentació dels corresponents comprovants de pagament.

CAPÍTOL V Règim assistencial.

Article 46. *Concepte de règim assistencial.*

El règim assistencial que es pacta en aquest conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que l'empresa complementa, amb naturalesa de millora voluntària, les prestacions que concedeix el règim general de la Seguretat Social a les persones treballadores que presten els seus serveis a l'empresa.

Article 47. *Complement en situacions d'incapacitat temporal.*

En cas de baixa per incapacitat temporal, maternitat o accident de treball, l'empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social en quantitat suficient fins arribar al 100% del total que la persona treballadora hagués percebut durant la seva incapacitat, per salari base, antiguitat, retribució complementària, plus encarregat/da de setmana, plus de lectures.

A aquests efectes, de la quantitat que cada mes correspon abonar per part de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o Mútua Patronal d'accidents, l'empresa retindrà la part proporcional de les pagues extres, que abonarà en les dates de venciment establertes, complementant-la fins el 100% de l'import de la paga corresponent. Quant a la quantitat restant, s'abonarà en la nòmina del mes, complementant-la si procedeix, fins arribar al 100% dels conceptes salarials garantits en aquest article.

L'empresa es reserva la potestat, mitjançant la inspecció del Servei Mèdic propi, de revisar l'autenticitat d'aquesta incapacitat, supeditant el pagament del complement al resultat de la inspecció.

Article 48. *Ajut escolar.*

Les persones treballadores, per cada un dels descendents en edat escolar compresa entre els 4 mesos i els 3 anys (cicle Llar d'Infants), rebran un import brut mensual de 25 EUR.

Les persones treballadores, per cada un dels descendents en edat escolar compresa entre els 3 anys i els 16 anys (entre l'inici del Parvulari i el final de l'Educació Secundària Obligatoria), rebran el mes de setembre un únic import brut anual de 120 EUR per descendent. Aquest ajut s'ampliarà als descendents menors de 18 anys sempre que s'acrediti que cursen estudis de batxillerat o Formació Professional.

En els casos que ambdós cònjuges treballin a l'empresa, la prestació pot ser percebuda únicament per un d'ells.

Article 49. *Fons social.*

Es dota un fons de 10.000EUR/any destinat a ajuts per a les persones treballadores d'AMSA per determinats tractaments i pròtesis que no estiguin coberts pel sistema públic de salut, o que la

seva cobertura sigui insuficient o molt dilatada en el temps. A manera de detall no exhaustiu es poden enumerar les prestacions de pròtesis auditives, oculars, ortopèdia, tractaments odontològics, tractaments psicològics, ginecològics, de fecundació artificial, tractaments anti-tabaquisme, etc. Les condicions per a la percepció d'aquest ajuts, així com els conceptes inclosos i la quantia a percebre vindran determinades per a la reglamentació que a tal efecte elabori la comissió paritària.

En el cas de que aquest fons no es distribueixi en la seva totalitat, les quantitats no repartides s'acumularan al fons social de l'exercici següent.

Article 50. *Pla de pensions.*

L'origen i objectiu de la creació del Pla de Pensions, és la substitució de l'anterior compromís de complementar les pensions de jubilació.

S'estableix un Pla de Pensions a favor del personal d'AMSA, sent la totalitat de les aportacions a càrrec de l'empresa, d'acord amb les següents condicions:

- A. Tindran accés al Pla de Pensions la totalitat de les persones treballadores fixes de l'empresa.
- B. La quantia de les aportacions que farà l'empresa seran les següents:

b1) Aportació proporcional al Salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, d'acord amb la següent taula:

Nivell	% del salari
2-3-4-5	3,25%
6-7	4,25%
8	5,00%
9	6,00%
10-11-12	7,00%
13-14-15	10,00%

b2) Aportació addicional proporcional al 10% de la part de l'import del Salari total meritat per cada persona treballadora, excepte guàrdies i hores extraordinàries, que excedeixi de la base màxima de cotització a la Seguretat Social.

C. El conjunt de les aportacions previstes en els anteriors apartats, no podrà superar en cap cas l'import màxim de 8.000 EUR any.

Article 51. *Assegurança de vida.*

S'estableix, per a la totalitat de les persones treballadores la subscripció d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva a càrrec de l'empresa, que cobreix el risc de mort i d'incapacitat absoluta permanent, amb un capital assegurat a cada persona treballadora equivalent a 1,5 vegades el salari brut anual consolidat al final de l'any anterior. Com a mínim, es garanteix un capital de 24.000 EUR.

S'entén com salari brut anual, la suma dels següents conceptes: Salari Base, Triennis, Assistència, Plus Responsabilitat i Retribució Complementària.

El capital assegurat, calculat tal com s'exposa en el paràgraf anterior, serà actualitzat anualment coincidint amb la renovació de la pòlissa.

Article 52. *Assegurança mèdica.*

L'empresa es compromet a aportar 40 EUR mensuals per cada persona treballadora que estigui adherida a una assegurança mèdica privada. Seran a càrrec de la pròpia persona treballadora l'import restant i la totalitat de les quotes corresponents a familiars inclosos.

Article 53. *Revisió mèdica.*

Amb el consentiment de la persona treballadora afectada i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la llei 31/1995 de Prevenció de Riscs Laborals, l'empresa garanteix a totes les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina. A tal efecte, cada any i dintre de l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica a les persones treballadores, que inclourà les revisions ginecològiques corresponents.

CAPÍTOL VI.
Règim disciplinari.

Article 54. *Règim de faltes i sancions.*

Les persones treballadores podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Article 55. *Classificació de faltes.*

Qualsevol falta comesa per la persona treballadora es classifica, ateses la seva importància, transcendència i circumstàncies de la seva conducta, en: falta lleu, falta greu, falta molt greu.

Article 56. *Faltes lleus.*

Es qualifiquen de lleus les faltes següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard sobre l'horari d'entrada superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts.
2. Les tres primeres faltes de puntualitat comeses dins el període d'1 mes són considerades lleus. Quan se'n deriven perjudicis per a tercers, es consideren molt greus.
 1. Una falta d'assistència al mes sense causa justificada. Si causa perjudici, la falta es considera com a greu.
 2. No cursar l'avís corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat d'impossibilitat absoluta demostrada de poder realitzar-lo.
 3. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, tant aviat com es produeixin.
 4. Abandonar la feina o servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això resultés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys o companyes de feina, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
 5. Petites descures en la conservació del material o en la seva neteja.
 6. Falta de polidesa i neteja personal.
 7. Discutir sobre assumptes aliens al treball, dintre les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si les discussions produeixen escàndol, podran ser considerades com falta greu o molt greu.
 8. No atendre al públic amb la diligència i correcció degudes.
 9. Les actuacions portades a terme per a qualsevol persona treballadora que sigui contrària a la normativa adoptada per AMSA en el Pla de prevenció de delictes, en el Codi ètic d'AMSA, en la normativa interna sobre conflictes d'interès i en el protocol d'actuacions i relacions amb el sector públic i privat i que no siguin considerades greus o molt greus.

Article 57. *Faltes greus.*

Es qualifiquen de greus les faltes següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en un període de 30 dies o 1 sola si s'ha de rellevar un altre company o companya.
2. Faltar injustificadament 2 dies al treball durant un període de 30 dies.
3. No comunicar amb la puntualitat que cal els canvis experimentats a la família o a l'activitat de la persona treballadora que puguin afectar a la Seguretat Social o a les obligacions fiscals de l'empresa. La falta maliciosa en les dades es considerarà com falta molt greu.

4. Lliurar-se a distraccions, jocs o aldarulls de qualsevol mena durant la jornada.
5. La simulació de malaltia o accident en perjudici de la realització de la feina o el normal rendiment.
6. La mera desobediència a les persones jeràrquiques superiors en qualsevol circumstància laboral. Si implica un perjudici manifest per a la feina o se'n deriven perjudicis notoris per a l'empresa, es considera falta molt greu.
7. Simular la presència d'un altra persona treballadora.
8. La negligència o desídia al treball que n'afecti la bona marxa.
9. Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dintre de les dependències de l'empresa o durant actes de servei, que produeixin escàndol notori.
10. La imprudència en acte de servei, que se suposarà sempre si es treballa sense les proteccions prescrites per evitar accidents o si s'incompleix qualsevol tipus de normes referents a la seguretat o salut de la feina. Si impliqués risc d'accident per a ell mateix, per a tercers o perill d'avaría o danys per a les instal·lacions o equips, podrà ser considerada com molt greu.
11. Efectuar gestions particulars sense el permís degut, durant la jornada laboral, com també emprar per a ús propi eines, estris o materials de l'empresa encara que sigui fora de la jornada laboral de feina, sense autorització.
12. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.
13. Si existeix reiteració en la comissió de la causa prevista en l'apartat 9) de l'article anterior.
14. La toxicomania o embriaguesa, evidenciada fora d'actes de servei vestint l'uniforme de l'empresa.
15. Amagar qualsevol fet que la persona treballadora hagués presenciat, que causés de manera apreciable perjudici greu de qualsevol tipus a la seva empresa, als seus companys o companyes de treball o a tercers.
16. La disminució voluntària en el rendiment normal de la seva feina.
17. Ofendre de paraula un company/a o subordinat/da o amenaçar-lo.
18. Aconsellar o incitar a les persones treballadores que incompleixin els seus deures, si no es produís cap alteració de l'ordre ni se n'aconseguissin els objectius.
19. Encobrir l'autor/a o autors/es de fets susceptibles de constituir falta greu.
20. El no compliment de les lleis, reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan les mateixes suposin risc per a la persona treballadora, als seus companys/es o terceres persones, així com no usar o usar inadequadament els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. En cas de què el risc fos greu o es produeixi perjudici, es considerarà com molt greu.
21. La reincidència en falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui de naturalesa diferent, dins un trimestre i si ha hagut almenys amonestació escrita.
22. El no compliment de les obligacions recollides en el Pla de prevenció de delictes, en el codi ètic d'AMSA, en la normativa interna sobre conflictes d'interès i en el protocol de relacions amb el sector públic i privat que suposin un perjudici de qualsevol tipus a l'empresa, a les companyes o companys de treball o a terceres persones.

Article 58. Faltes molt greus.

Es qualifiquen de molt greus les faltes següents:

1. Més de 10 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball comeses en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.
2. La falta injustificada d'assistència al treball de més de dos dies al mes.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori a l'empresa o a les companyes o companys i/o a qualsevol persona dins les dependències de l'empresa, o durant actes de servei en qualsevol lloc.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa o de terceres persones relacionats amb ella.
5. Les condemnes per robatori, estafa, malversació o per qualsevol mena de delictes tipificats penalment que s'hagi produït aprofitant informació o els recursos als que s'hagi tingut accés en motiu de la relació laboral o tots aquells que causin un perjudici a l'empresa.
6. El consum fraudulent d'aigua o complicitat amb el mateix.
7. Prestar els serveis habitualment patint els efectes o conseqüències de qualsevol tipus

d'embriaguesa o toxicomania.

8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa i revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'empresa.

9. Dedicar-se a activitats que impliquin competència a l'empresa.

10. El maltractament de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, persones treballadores de nivell superiors o a qualsevol altra persona de l'empresa, així com als seus familiars, durant la jornada de treball o en les dependències de l'empresa.

11. La contínua i habitual falta de polidesa i neteja personal, d'índole que produeixi queixa justificada per part de la resta de les persones treballadores i/o tercers.

12. La negligència o imprudència inexcusable que comporti accidents greus.

13. Abandonar la feina en un lloc de responsabilitat o en situació que causi greu perjudici a l'empresa o als seus clients.

14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat de la persona treballadora.

15. Les freqüents i injustificades baralles amb les companyes o companys de treball o clients.

16. Assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

17. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.

18. La falta maliciosa de comunicació dels canvis experimentats en la família o activitats de la persona treballadora a l'efecte del règim de la Seguretat Social o del règim Fiscal.

19. La falsedat de dades en qualsevol dels documents o declaracions exigits per l'empresa, bé per a l'ingrés, bé amb posterioritat, o a la negativa per facilitar les dades informatives encomanades per a la formació d'estadístiques, cens, etcètera.

20. Modificar o falsejar dades en els documents de control de treball.

21. Les derivades d'allò previst en els apartats 8 de l'article 56 i en els 3,6,10,20 de l'article 57.

22. Realitzar treballs particulars durant la jornada.

23. La simulació de malaltia o accident.

24. La reincidència en falta greu, qualsevol que en sigui la naturalesa, comesa dintre d'un període de 6 mesos de la primera.

25. L'incompliment de les obligacions a que es fa esment en l'article 66 d'aquest Conveni Col·lectiu.

26. El no compliment de les obligacions recollides en el Pla de prevenció de delictes, en el codi ètic d'AMSA, en la normativa interna sobre conflictes d'interès i en el protocol de relacions amb el sector públic i privat que suposin un perjudici econòmic a l'empresa, a les companyes o companys de treball i/o a terceres persones, i se'n derivi un benefici per a la persona treballadora que ha incomplert.

Article 59. Règim de sancions.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes establerts en aquest conveni. Totes les sancions que no consisteixin en amonestació verbal, requeriran comunicació escrita motivada a la persona treballadora.

En els casos de sanció per falta molt greu, l'empresa comunicarà la sanció per escrit a la persona treballadora amb un termini de preavís de dos dies hàbils, lliurant-ne una còpia al Comitè d'Empresa. La persona treballadora disposarà d'un permís retribuït, dels esmentats dos dies hàbils, per tal d'al·legar per escrit davant l'empresa el que en la seva defensa estimi oportú. Si l'empresa no modificués per escrit la seva decisió, es considerarà efectiva transcorregut l'esmentat termini de dos dies.

La decisió de l'empresa s'entendrà efectiva transcorreguts els dos dies, independentment de si la persona treballadora hagi fet o no al·legacions.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte al Comitè d'Empresa de tota sanció que imposi.

Article 60. Graduació de les sancions.

Les sancions que l'empresa pugui imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina fins a dos dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, o acomiadament. Quan la sanció impliqui la suspensió de feina, aquesta tindrà efecte en el moment que l'empresa ho decideixi i sempre dintre del termini màxim de 6 mesos.

Article 61. Prescripció de faltes.

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les faltes molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa hagués tingut coneixement de la seva comissió i en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 62. Acumulació de faltes.

Als efectes de reincidència, no es tindran en compte i s'eliminaran de l'expedient les faltes que s'hagin fet amb anterioritat, d'acord amb els següents terminis, comptats des de la comunicació de la darrera falta:

1. Per faltes lleus: 3 mesos.
2. Per faltes greus: 6 mesos.
3. Per faltes molt greus: 1 any.

CAPÍTOL VII.
Altres disposicions.

Article 63. Readaptació de personal amb capacitat disminuïda.

En els casos d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual si l'empresa de forma voluntària optés per la incorporació de la persona treballadora, readaptarà a la persona treballadora a una nova funció en la mesura de la seva capacitat. Es reclassificarà professionalment a la persona treballadora assignant-li el salari corresponent a la categoria professional que realment desenvolupi, podent l'empresa suprimir l'antiguitat meritada i la retribució complementària reconeguda fins la incapacitat, sempre i quan, la suma del nou salari més la prestació reconeguda per la Seguretat Social, sigui superior al que per tots els conceptes vingués percebent amb anterioritat a la incapacitat.

Article 64. 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.

Seràn competència del Comitè de Seguretat i Salut, amb independència de les que tingui atribuïdes d'acord amb la legislació vigent, les següents:

1. Promoure les mesures que es considerin oportunes amb vista a la prevenció de riscos professionals i totes les que encomani l'autoritat laboral per a la deguda protecció de la vida, la salut i el benestar de les persones treballadores.
 2. Investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïdes a l'empresa, per tal d'evitar que es produeixin.
 3. Participar prioritàriament en la promoció de l'ensenyament, la divulgació i la propaganda de la seguretat i salut per mitjà de cursos i conferències.
- Les persones treballadores tenen l'obligació de complir amb les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i la dels seus companys o companyes.

El Comitè d'Empresa, tal com preveu l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, podrà acordar que el delegat de prevenció pugui no ser membre del Comitè d'Empresa, sempre que compleixi amb els requisits establerts en la normativa vigent.

Article 65. Bonificacions en els subministraments d'aigua i servei de clavegueram.

Tant les persones treballadores en actiu, com les persones jubilades i/o pensionistes tindran una bonificació de l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei, conservació de comptador i 30 m³/mes.

L'excés serà pagat per l'esmentat personal al preu que per aquest nivell de consum determini la tarifa vigent.

Així mateix es bonificaran els 30 primers m³/mes de consum en la tarifa del servei de clavegueram, quan aquest sigui prestat per Aigües de Mataró, SA.

Els impostos i taxes seran sempre a càrrec d'aquest personal.

Aquests beneficis cobreixen la prestació d'aquests serveis en els límits esmentats a les persones beneficiaries en el seu domicili i és una condició indispensable que l'interessat justifiqui degudament a l'empresa que el domicili és el seu.

Les instal·lacions, els ramals i les connexions de servei que hagi d'efectuar l'empresa per assegurar el servei al domicili d'una persona treballadora seran a preu reduït en el 50%.

L'empresa no estarà obligada a ampliar les seves xarxes de distribució per tal que les persones beneficiaries d'aquesta bonificació gaudeixin dels beneficis a què es refereix el present article. Les persones treballadores en actiu, les persones jubilades i/o pensionistes que no siguin abonats directes del servei que presta Aigües de Mataró, SA., percebran de l'empresa l'import corresponent als conceptes quota de servei, conservació de comptador i als primers 30 m³/mes de consum, presentant la corresponent factura abonada al servei d'aigües de la seva localitat.

Article 66. Utilització dels mitjans informàtics de l'empresa.

Les persones treballadores assumeixen, personalment, totes i cadascuna de les obligacions que es detallen en el document "Procediment d'ús i seguretat Informàtica" del qual en tenen coneixement i que es troba al seu abast a la Intranet de la companyia en relació a l'ús del material informàtic, utilització del hardware i software, gestió i accés a la informació, compliment de la normativa de Protecció de dades.

En qualsevol moment i sense necessitat de prèvia comunicació, l'empresa podrà auditar, en presència d'un membre del Comitè d'Empresa i de les persones que l'empresa consideri adients per tal de deixar constància de la dita auditoria, l'equip informàtic de qualsevol persona treballadora amb la finalitat de poder comprovar si per part d'aquesta s'acompleixen totes i cadascuna de les obligacions a que s'ha fet referència al paràgraf anterior.

Aquelles persones treballadores que per el normal funcionament de la seva feina hagin de poder fer teletreball i/o tasques de telecontrol des del domicili particular, prèvia autorització del gerent/a, tindran dret a percebre el pagament per part de l'empresa del cost de connexió a internet, mentre es mantingui les tasques i funcions a desenvolupar dins del seu lloc de treball.

Article 67. Pla d'igualtat

S'elaborarà durant el primer any de vigència d'aquest conveni el Pla d'Igualtat, que preveurà la constitució d'una comissió paritària empresa-persones treballadores per a la seva elaboració i seguiment.

El Pla d'Igualtat, de conformitat amb el que es preveu en la Llei Orgànica 3/2007, modificada pel Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre persones de diferent gènere en l'ocupació, contindrà un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva entre persones de diferent gènere. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat amb el Comitè d'Empresa, que contindrà com a mínim les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre persones de diferent sexe.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

CAPÍTOL VIII. Clàusules finals.

Article 68. *Canvi de titularitat de l'empresa.*

Quan hi hagi un canvi de titularitat de l'empresa en un centre de treball, bé sigui per venda, cessió, fi de contracte d'explotació o concessió, etc., no n'ha d'extingir per si mateixa la relació laboral. La nova empresa resta subrogada tant en els drets i deures laborals de l'anterior com amb les persones treballadores del centre de treball afectat.

La concessionària està obligada a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat. Pel que fa a tot el que no sigui en aquest article, caldrà atenir-se a la legislació vigent.

Article 69. *Derogacions o modificacions.*

Amb la signatura d'aquest conveni, queda derogat el Conveni Col·lectiu subscrit anteriorment.

Article 70. *Vinculació a la totalitat.*

Els pactes continguts en el present Conveni constitueixen una unitat indivisible. En cas que el seu contingut íntegre, no fos aprovat per la Superioritat, restarà sense eficàcia, havent de ser examinat de nou per la Comissió Negociadora.

Article 71. *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 72. *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 73. *Modificació de condicions.*

Qualsevol d'ambdues parts podrà demanar la revisió d'aquest conveni col·lectiu durant la seva vigència o pròrroga, 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 establertes en aquest Conveni Col·lectiu.

Article 74. *Garanties sindicals.*

Es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 75. 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, haurà de donar estricte compliment al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 76. Comissió paritària de seguiment i interpretació

Els dubtes que puguin sorgir en la interpretació de les clàusules d'aquest Conveni seran resoltes per una Comissió Mixta, que es constituirà amb dos representants de l'empresa i dos representants del Comitè d'Empresa sota la presidència que reglamentàriament procedeixi.

Així mateix, la comissió paritària de vigilància i interpretació serà l'encarregada d'estudiar millores i/o ampliacions dels aspectes socials d'aquest conveni, així com fer estudis dels nivells salarials existents en altres empreses del sector de l'aigua.

La comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts citades en el paràgraf primer ho sol·liciti amb un preavís de quinze dies hàbils a la data de la reunió, o quan se li hagi sotmès una consulta relativa a la interpretació d'aquest conveni, o qualsevol altre matèria de la seva competència.

De totes les reunions que mantingui la Comissió s'aixecarà l'acta corresponent.

La Comissió paritària prendrà els seus acords per majoria simple dels membres que la componen.

En cas que no hi hagi acord en el si de la Comissió paritària, en el termini màxim de set dies laborables des de la reunió de la Comissió, les divergències es sotmetran als procediments de mediació o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

La comissió paritària també tindrà coneixement del procediment d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni i essent de la seva competència la seva intervenció en aquells processos d'inaplicació del conveni col·lectiu en que no s'aconsegueixi un acord. En aquest cas la Comissió disposarà d'un termini de quinze dies per arribar a un acord. En cas de discrepàncies es sotmetrà a la mediació o l'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

(Contiua a la pàgina següent)

ANNEX I
TAULA SALARIAL 2021

Grup Professional				Salari base (EUR)		Assistència		Trienni	Hores extraordinàries		
Grup Professional 1	Àrea	Grup Professional 1	Niv.	Sou mes	Sou any	Sou mes	Any	Un./Paga	Diürna	Nocturna	Festiva
Grup professional 1	Administrativa	Auxiliar administratiu/va de 3a.	1	993,10	15.889,60	110,50	1.326,00	26,26	11,89	14,87	17,84
Grup professional 1	Tècnica	Auxiliar tècnic/a de 3a.	1	993,10	15.889,60	110,50	1.326,00	26,26	11,89	14,87	17,84
Grup professional 1	Administrativa	Auxiliar administratiu/va de 2a.	2	1.136,23	18.179,68	110,50	1.326,00	26,26	11,89	14,87	17,84
Grup professional 1	Tècnica	Auxiliar tècnic/a de 2a.	2	1.136,23	18.179,68	110,50	1.326,00	26,26	11,89	14,87	17,84
Grup professional 1	Productiva	Peó	3	1.211,88	19.390,08	116,60	1.399,20	26,26	13,22	16,53	19,85
Grup professional 1	Administrativa	Auxiliar administratiu/va de 1a.	4	1.300,01	20.800,16	116,60	1.399,20	26,26	13,22	16,53	19,85
Grup professional 1	Productiva	Peó especialista	4	1.300,01	20.800,16	116,60	1.399,20	26,26	13,22	16,53	19,85
Grup professional 1	Tècnica	Auxiliar tècnic/a de 1a.	4	1.300,01	20.800,16	116,60	1.399,20	26,26	13,22	16,53	19,85
Grup professional 1	Productiva	Especialista	5	1.417,51	22.680,16	121,77	1.461,24	26,26	14,71	18,38	22,05
Grup professional 2	Administrativa	Oficial administratiu/va de 3a.	5	1.417,51	22.680,16	121,77	1.461,24	26,26	14,71	18,38	22,05
Grup professional 2	Tècnica	Tècnic/a de 3a.	5	1.417,51	22.680,16	121,77	1.461,24	26,26	14,71	18,38	22,05
Grup professional 2	Administrativa	Oficial administratiu/va de 2a.	6	1.505,64	24.090,24	121,77	1.461,24	30,28	15,42	19,29	23,14
Grup professional 2	Productiva	Lector/a de 3a	6	1.505,64	24.090,24	121,77	1.461,24	30,28	15,42	19,29	23,14
Grup professional 2	Productiva	Operari/a de 3a.	6	1.505,64	24.090,24	121,77	1.461,24	30,28	15,42	19,29	23,14
Grup professional 2	Tècnica	Tècnic/a de 2a.	6	1.505,64	24.090,24	121,77	1.461,24	30,28	15,42	19,29	23,14
Grup professional 2	Productiva	Operari/a de 2a.	7	1.593,79	25.500,64	127,36	1.528,32	30,28	15,42	19,29	23,14
Grup professional 2	Productiva	Lector/a de 2a	7	1.593,79	25.500,64	127,36	1.528,32	30,28	15,42	19,29	23,14
Grup professional 2	Administrativa	Oficial administratiu/va de 1a.	8	1.681,93	26.910,88	127,36	1.528,32	30,28	15,97	19,98	23,97
Grup professional 2	Productiva	Lector/a de 1a.	8	1.681,93	26.910,88	127,36	1.528,32	30,28	15,97	19,98	23,97
Grup professional 2	Productiva	Operari/a de 1a.	8	1.681,93	26.910,88	127,36	1.528,32	30,28	15,97	19,98	23,97
Grup professional 2	Tècnica	Tècnic/a de 1a.	8	1.681,93	26.910,88	127,36	1.528,32	30,28	15,97	19,98	23,97
Grup professional 3	Administrativa	Sots cap de departament	9	1.828,79	29.260,64	127,36	1.528,32	30,28	17,39	21,75	26,10
Grup professional 3	Administrativa	Secretari/a de Direcció	9	1.828,79	29.260,64	127,36	1.528,32	30,28	17,39	21,75	26,10
Grup professional 3	Productiva	Sots cap de departament	9	1.828,79	29.260,64	127,36	1.528,32	30,28	17,39	21,75	26,10

Grup professional 3	Tècnica	Sots cap de departament	9	1.828,79	29.260,64	127,36	1.528,32	30,28	17,39	21,75	26,10
Grup professional 3	Administrativa	Cap de departament	10	1.975,73	31.611,68	146,58	1.758,96	37,86	18,80	26,62	28,22
Grup professional 3	Productiva	Cap de departament	10	1.975,73	31.611,68	146,58	1.758,96	37,86	18,80	26,62	28,22
Grup professional 3	Tècnica	Cap de departament	10	1.975,73	31.611,68	146,58	1.758,96	37,86	18,80	26,62	28,22
Grup professional 4	Administrativa	Sots cap de secció	11	2.122,59	33.961,44	146,58	1.758,96	37,86	20,19	25,25	30,29
Grup professional 4	Productiva	Sots cap de secció	11	2.122,59	33.961,44	146,58	1.758,96	37,86	20,19	25,25	30,29
Grup professional 4	Administrativa	Cap de secció	12	2.416,38	38.662,08	146,58	1.758,96	37,86	22,98	28,73	34,47
Grup professional 4	Productiva	Cap de secció	12	2.416,38	38.662,08	146,58	1.758,96	37,86	22,98	28,73	34,47
Grup professional 4	Tècnica	Tècnic/a titulat laboratori	12	2.416,38	38.662,08	146,58	1.758,96	37,86	22,98	28,73	34,47
Grup professional 5	Administrativa	Cap de servei	13	2.783,63	44.538,08	165,29	1.983,48	45,45	0,00	0,00	0,00
Grup professional 5	Tècnica	Cap de servei	13	2.783,63	44.538,08	165,29	1.983,48	45,45	0,00	0,00	0,00
Grup professional 5	Administrativa	Sots director/a	14	3.738,38	59.814,08	165,29	1.983,48	45,45	0,00	0,00	0,00
Grup professional 5	Tècnica	Sots director/a	14	3.738,38	59.814,08	165,29	1.983,48	45,45	0,00	0,00	0,00
Grup professional 5	Administrativa	Director/a gerent	15	4.462,66	71.402,56	165,29	1.983,48	45,45	0,00	0,00	0,00

Plusos de funció	Imports (EUR)	Unitats
Encarregat/da setmana	159,00	Mes
Plus Lectures	118,64	Mes
Plus Caixa	20,10	Mes
Torn reparacions	304,68	Setmana
Torn rep. festiu addicional	114,26	Dia
Torn rep. especial (+12)	380,85	Setmana
Guardia encarregat/da	524,20	Setmana
Guardia encarregat/da fest. addicional	166,79	Dia
Treballs especials	15,18	Hora
Desplaçament horari	20,09	Desplaçament
Guàrdia tècnic/a	365,14	Setmana
Guàrdia tècnic/a Festiu	121,72	Dia
Torn recollida mostres	222,22	Setmana
Recollida mostres-festiu	68,89	Setmana
Torn tècnic/a Laboratori dissabte	65,09	Dia

ANNEX II HORARIS

La jornada de treball, de mitjana en còmput anual, és de 37,5 hores setmanals d'acord amb el que s'estableix a l'article 14 del present conveni.

L'empresa comunicarà, abans de l'inici de cada exercici, del calendari laboral i dels diferents horaris per tal que s'ajustin a les 37,5 hores de mitjana anual.

Els horaris i jornades que, amb caràcter general, i amb independència del que es pugui pactar individualment, es detallen a continuació, corresponen al període de vigència d'aquest conveni.

Horari i jornada general

Jornada d'hivern:

De l'1 d'octubre a 21 de desembre i del 07 de gener a 30 d'abril (ambdós inclosos).
Dilluns/dimarts/dimecres/dijous i divendres
de 7.45 h-15.05 h. Dijous (un de cada quinze dies) de 7.45 h a 18.15 h

Jornada intensiva:

Del 02 de maig a 30 de setembre; del 22 de desembre al 05 de gener (ambdós inclosos) i Dijous Sant: de dilluns a divendres de 7.45 h a 15.05 h

Pel que fa a la flexibilitat horària recollida a l'article 14 del present conveni, l'inici de la jornada es podrà realitzar en l'interval comprès entre les 7.30 h i les 8.30 h.

L'hora de finalització de la jornada, tret del dijous en jornada d'hivern, serà entre les 14.45 h i les 15.45 h una vegada complerta la jornada laboral diària.

Pel que fa als dijous en jornada d'hivern, la jornada laboral a complir és de 9.30 h. La pausa per dinar es realitzarà entre les 13.30 h i les 16.00 h. Aquesta pausa no podrà ser en cap cas inferior a 45 min, tenint en compte que l'hora màxima de sortida no podrà ser posterior a les 18.45 h, una vegada completada la jornada laboral diària.

El personal tècnic d'operacions i sistemes informàtics, adscrit al servei de guàrdies, tindrà disponibilitat 24 hores/dia, durant la setmana en que estiguin adscrits al servei.

L'horari i jornades del departament de Contractació i Atenció al Client serà l'establert com a jornada general i haurà de garantir en tot moment la cobertura de l'horari d'obertura al públic (dilluns a divendres de 08.00 h a 14.30 h tret dels dijous en jornada d'hivern que serà de 08.00 h a 18.00 h ininterrompudament), tot establint internament els mecanismes adients.

La flexibilitat horària queda supeditada al compliment de la jornada laboral diària, excepte pactes individuals. La comissió paritària es reunirà per revisar el funcionament de la flexibilitat horària.

Horaris específics:

1. Àrea Laboratori:

1.a) Persones treballadores Tècniques i Administratives Laboratori

Del 02 de gener a 31 de desembre. De dilluns a divendres: 7.45 h-15.10 h
Dissabte guàrdia Tècnics/ques (dissabtes no festius): de 9.00 h a 11.15 h

2.b) Persones treballadores adscrites al servei de Recollida de Mostres del Laboratori: Jornada d'hivern:

De l'1 d'octubre a 21 de desembre i del 07 de gener a 30 d'abril (ambdós inclosos). Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 7.00 h a 14.30 h i divendres de 7.00 h a 14.00 h.

Jornada intensiva:

Del 2 de maig a 30 de setembre i del 22 de desembre a 5 de gener (ambdós inclosos).

Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 7.00h a 14.35h i divendres de 7.00h a 14.00h
Dissabtes guàrdia (no festius) de 7.00h a 12.00h
Diumenges i festius de 7.00h a 11.00h

2. Àrea Operacions:

2a) Personal adscrit al torn de reparacions.

Setmana de no guàrdia. De dilluns a divendres de 08.00 h a 15.00 h.

Setmana de guàrdia. De dilluns a divendres de 08.00h a 13.00h i de 15.00 a 18.15h amb disponibilitat de 18.15h a 20.00h, i dissabte, diumenge i festius de 09.00h a 12.00h amb disponibilitat de 12.00h a 18.00h.

Torn de reparacions (aproximadament 12-13 torns/any).

2b) Encarregats setmana amb torns 24 hores

Setmana de no guàrdia. De dilluns a divendres 08.00h a 15.00h.

Setmana de guàrdia. De dilluns a diumenge de 08.00h a 15.00h amb disponibilitat 24 hores/dia.

3b) Personal de magatzem, operaris de manteniment i tècnics de suport i ramals (no adscrits al servei de guàrdia).

Jornada d'hivern. de l'1 d'octubre a 21 de desembre i del 07 de gener a 30 d'abril (ambdós inclosos). Dilluns, dimarts, dimecres i dijous de 07.30h a 15.15h i divendres de 07.30h a 15.00h.

Jornada intensiva. del 2 de maig a 30 de setembre i del 22 de desembre a 5 de gener (ambdós inclosos). De dilluns a divendres de 7.45h a 14.45h

ANNEX III
RESUM LIQUIDACIÓ DESPESES PERSONAL

Veure document original

Barcelona, 3 de juny de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada