



RESOLUCIÓ, de 31 de maig de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) i CASSA Aigües i Depuració, SLU (CAID) amb vigència des del dia 1 de gener de 2020 fins al dia 31 de desembre de 2022 (codi de conveni núm. 08000903011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) i CASSA Aigües i Depuració, SLU (CAID) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de desembre 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 Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) i CASSA Aigües i Depuració, SLU (CAID) amb vigència des del dia 1 de gener de 2020 fins al dia 31 de desembre de 2022 (codi de conveni núm. 08000903011994) 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.

Transcripción literal del texto firmada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS "COMPANYIA D'AIGÜES DE SABADELL, S A" (CASSA) Y "CASSA AIGÜES I DEPURACIÓ, SLU" (CAID) PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2020-2022

Capítol I **Àmbit de aplicació**

Artículo 1. *Àmbit Funcional.*

El àmbit de aplicació del presente Convenio colectivo afecta a las empresas "Companyia d'Aigües de Sabadell, S.A." (CASSA) y "CASSA Aigües i Depuració SLU" (CAID) y únicamente a sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona y a sus respectivas personas trabajadoras.

Entrada en vigor y duración

Artículo 2. *Àmbit Temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día primero de enero de 2020 con independencia de la fecha de su publicación en el diario oficial correspondiente y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022 excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distinta.

Capítol II **Organización del trabajo y formación profesional**

Artículo 3. *Facultad Organizativa.*

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, procurando adaptar su sistema de producción a las circunstancias tecnológicas, intentando con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos

procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la Dirección de la empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, crear y modificar los mismos, sin perjuicio de las limitaciones que puedan derivarse del presente Convenio colectivo o norma legal de general aplicación y observancia.

Artículo 4. *Rendimiento.*

1. Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio colectivo corresponden a un rendimiento normal.

2. Para la determinación del rendimiento y saturación de trabajo en los puestos de trabajo y la fijación, en su caso, de incentivos, la empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniéndose en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos.

Artículo 5. *Dedicación plena al trabajo.*

Cuando concurren condiciones, circunstancias o necesidades productivas u organizativas que requieran para un puesto de trabajo o persona trabajadora una carga adicional de trabajo para cumplir con el rendimiento normal expresado en el artículo 4º, sin perjuicio y respetando los límites tanto cuantitativos como cualitativos contenidos en el mencionado artículo, podrán asignarse tareas parciales y complementarias de carácter circunstancial, bien de nivel inferior o superior, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 14º del presente Convenio colectivo.

Artículo 6. *Desplazamientos.*

Cuando existan probadas razones de necesidad y/o urgencia en el servicio, la empresa podrá destinar a una o varias personas trabajadoras, previa notificación, con una antelación mínima de 24 horas, o la máxima posible, a la afectada o afectadas y sus representantes, a realizar fuera del lugar donde habitualmente desarrolle las funciones o tareas que tiene asignadas, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente cuando esta circunstancia derive o comporte movilidad geográfica.

Cuando el desplazamiento sea dentro de Catalunya, pero en un radio superior a 25 Km contados de su centro de trabajo habitual, las personas trabajadoras afectadas percibirán una compensación económica para el año 2020 de 45,84 EUR diarios, o 91,77 EUR diarios en el supuesto de que hayan de pernoctar fuera de su domicilio, por razones del desplazamiento. Para el año 2021 los importes serán de 46,30 EUR diarios, o 92,68 EUR diarios en el supuesto de que hayan de pernoctar fuera de su domicilio, por razones del desplazamiento.

Asimismo, la empresa abonará todos los gastos derivados de manutención y alojamiento, así como el correspondiente kilometraje cuando el desplazamiento se realice con el vehículo del propio trabajador.

No obstante, todo lo anterior quedará sin efecto cuando se trate de personas trabajadoras en que los desplazamientos anteriormente citados, sean condición indispensable para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 7. *Ejercicio del mando.*

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del servicio y del personal a sus órdenes, ejerciendo su autoridad en forma humana, educada y eficiente. Son funciones inherentes a todo el mando en la empresa la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional, así como velar por su seguridad y salud laboral.

Artículo 8. *Formación profesional.*

En los casos en que la formación profesional tenga lugar en jornada ordinaria, será obligatoria para la persona trabajadora su asistencia a la misma, debiendo procurar el máximo aprovechamiento de las enseñanzas que se imparten.

Si la empresa de común acuerdo con uno o varios de sus empleados y empleadas realizara algún curso de formación profesional, las horas invertidas en el mismo, cuando tengan lugar fuera de las horas ordinarias, serán retribuidas como horas extraordinarias si bien exclusivamente en aquellos casos en que la formación sea de las denominadas “en interés de la empresa.”

En atención a lo recogido en el párrafo anterior, se establece una triple división de la formación que pueda recibir la persona trabajadora por orden y con cargo a la empresa. Concretamente:

- Formación en interés de la empresa: aquella formación que sea fruto de cambios de procesos o herramientas y la relacionada con la prevención de riesgos laborales. Esta formación se realizará en horas de trabajo y, en caso de no ser posible se compensaría con horas extras o con descanso a petición de la propia persona trabajadora.
- Formación en interés de la empresa y de la persona trabajadora: aquella formación dirigida a adquirir nuevos conocimientos o bien actualizarlos y que permiten mantener e incrementar la calidad en las actividades a desarrollar por las personas trabajadores. Esta formación se realizará fuera de horas de trabajo y no se compensará. Ejemplo: Atención al cliente, contabilidad, informática, etc.
- Formación en interés de la persona trabajadora: aquella formación no relacionada directamente con el puesto de trabajo pero que permite ampliar los conocimientos de la persona trabajadora. Esta formación se debe solicitar al responsable directo y deberá estar aprobada por él/ella y por Recursos Humanos. No es compensable. Ejemplo: cursos, seminarios y ponencias.

Artículo 9. *Becas de estudios.*

La empresa, cuando una persona trabajadora curse estudios reglados de interés para su formación profesional y preferentemente de formación universitaria, o bien ciclos formativos de grado medio y/o superior, cubrirá los gastos de matriculación previa justificación de haber aprobado dichas asignaturas o créditos cursados. Se establece un límite anual por trabajador de 600 € y un límite anual de aportación por parte de Companyia d'Aigües de Sabadell, SA y CAID de 4.000 EUR y 1.500 EUR, respectivamente.

Capítulo III **clasificación profesional, ingresos, ascensos y trabajos de nivel superior e inferior.**

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Para el desarrollo del presente sistema de clasificación profesional se han tenido en cuenta factores tales como: responsabilidad; conocimientos; formación; relación social y condiciones de trabajo.

a) El personal afectado por este Convenio colectivo se encuadra en cinco niveles profesionales, que recogen o describen con carácter o criterio general las funciones y competencias más relevantes de cada uno de ellos en base a las tareas básicas más representativas que desempeñen cada una de las personas trabajadoras incluidas en las mismas. A los cinco niveles precedentes se le añade un sexto nivel que comprende los aprendices de primer y segundo año.

b) No obstante, se mantendrán en vigor a efectos económicos, los niveles V y VI del anterior Convenio colectivo para aquel personal en plantilla a la firma del presente convenio, en los términos y redactados previstos en el anterior texto convencional.

Los citados niveles a los que se adscribirán los trabajadores son los siguientes:

Nivel Profesional I

El personal encuadrado en este Nivel profesional requiere una formación universitaria superior o bien media de igual naturaleza, acompañada de una formación específica del puesto de trabajo. Asimismo, se requiere un conocimiento profundo del total de actividades de la organización y de su área de actuación.

Las funciones propias, generales y básicas del Nivel I, consisten en la gestión dentro de su área de actuación, de los recursos humanos, financieros y técnicos sin perjuicio de competencias específicas de Nivel. En cuanto al grado de autonomía, las funciones serán ejercitadas de forma independiente o autónoma, siguiendo las directrices generales surgidas de Dirección, a la cual darán cuenta del resultado de su gestión.

Nivel Profesional II

El personal encuadrado en este Nivel requiere una formación universitaria de nivel medio o equivalente, acompañada en este último supuesto de formación específica del puesto de trabajo. Asimismo, se requiere un conocimiento detallado de la organización y de las actividades de su propia área.

Las funciones propias, generales y básicas del Nivel II consisten, en la ejecución de las tareas y competencias que integran la responsabilidad técnica de una subárea o función de actuación.

En cuanto al grado de autonomía, las funciones o competencias son ejercitadas de forma autónoma e independiente, salvo los límites derivados de la línea jerárquica o reserva de tal naturaleza.

Nivel Profesional III

El personal encuadrado en este Nivel requiere una formación profesional de segundo grado o equivalente, complementada en ambos casos con una formación específica del puesto de trabajo. Asimismo, se requiere un conocimiento general de la organización y profundo del departamento al que corresponden.

Las funciones propias, generales y básicas del Nivel III consisten en el desempeño de tareas comunes de mando tales como, la dirección u organización de las personas trabajadoras de sus secciones correspondientes o bien, la ejecución y supervisión de tareas de especial complejidad técnica.

En cuanto al grado de autonomía, las funciones o tareas propias del Nivel serán desempeñadas, con arreglo a los criterios generales previamente definidos.

Nivel Profesional IV

El personal encuadrado en este Nivel requiere una formación profesional de segundo grado, ciclo formativo de grado medio o equivalente, complementada en ambos casos con una formación específica del puesto de trabajo. Asimismo, se requiere un conocimiento general de la organización y detallado de la sección a la que corresponden.

Las funciones propias, generales y básicas del Nivel IV quedan conformadas por aquellas que, con un grado de autonomía suficiente que incluye la iniciativa de la persona trabajadora, sin más límites que los propios de la línea jerárquica. Comportan tareas técnicas, de red o administrativas. Sin perjuicio de la responsabilidad propia del puesto o función, pueden ser auxiliados por otra/as personas trabajadoras para el desempeño de tales funciones o tareas, supuesto éste que daría lugar al ejercicio de labores de supervisión.

Nivel Profesional V

El personal encuadrado en este nivel requiere una formación profesional mínima de primer grado

o equivalente. Adicionalmente se valorará una experiencia profesional anterior en puestos de trabajo de igual o similar responsabilidad.

Las funciones propias a desarrollar por estas personas trabajadoras se limitan a la ejecución de labores que exigen requerimientos y conocimientos básicos y que son desarrolladas siguiendo métodos preestablecidos y bajo instrucciones precisas y concretas.

Debido a la amplitud de banda salarial existente en este nivel profesional como consecuencia de la asimilación a él del anterior grupo VI, la promoción económica dentro de este nivel se desarrollará atendiendo a los siguientes factores:

- Al resultado de las evaluaciones que se vayan realizando con criterios objetivos en base al sistema de evaluación existente en la empresa, y a las que tendrán acceso y participarán la representación legal de los trabajadores, y que reflejen los aspectos técnicos del trabajo realizado y su adecuada cumplimentación. A este respecto será muy relevante para la promoción económica dentro del presente Nivel la toma de decisiones adecuadas a sus responsabilidades que haya podido llevar a cabo la persona trabajadora en cuestión durante la ejecución de sus actividades.
- Al nivel de formación teórico-práctico adquirido durante el período de prestación de servicios en el indicado nivel.
- Adicionalmente y mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrán establecer planes de carrera específicos para las personas trabajadoras de este Nivel a los efectos de incentivar su promoción profesional dentro de la Compañía.

La promoción económica podrá comportar la absorción de complementos personales adquiridos por el trabajador y susceptibles de ser absorbidos.

Para cualquier controversia derivada de lo desarrollado en el presente apartado se estará a lo estipulado en el art 12.

Nivel Profesional "Aprendices"

Queda integrado por los aprendices de 1º y 2º año.

Artículo 11. *Comisión Paritaria de clasificación.*

A los efectos del presente capítulo, se constituirá la denominada Comisión Paritaria de Clasificación, con las funciones y competencias previstas en el Artículo 12 del presente Convenio, que, reuniéndose a petición de cualquiera de las partes, estará integrada por:

- Dos miembros en representación del Comité de Empresa.
- Dos miembros en representación de la empresa

Artículo 12. *Competencias de la Comisión Paritaria de clasificación*

Son competencias propias de la comisión paritaria de clasificación, las siguientes:

- a) Emitir el preceptivo informe en cualquier tipo de reclamación sobre clasificación profesional y cobertura de vacantes.
- b) Ser informada de las promociones que se llevan a cabo anualmente y de los criterios y procedimientos puestos en práctica para su implementación.
- c) Proponer cauces y procedimientos para facilitar la promoción interna.
- d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa y las personas trabajadoras, incluyendo posibles controversias en materia de niveles.

Expresamente se establece que cualquier persona trabajadora podrá realizar una reclamación de nivel y/o retribución superior, dentro de los límites del sistema de clasificación vigente y atendiendo a las disponibilidades presupuestarias, y lo deberá hacer por escrito, dirigiéndolo a la Comisión de Clasificación antes del 30 de junio de cada año. La Comisión de Clasificación se reunirá cada mes de noviembre de cada año para analizar las peticiones y resolverlas. Esta Comisión se obligará a responder por escrito cada petición.

En caso de desacuerdo en cualquiera de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria de Clasificación entre las dos representaciones que la conforman, la cuestión objeto de la controversia será sometida a la Comisión Mixta de este Convenio.

Artículo 13. *Ingresos, período de prueba, ascensos y vacantes.*

1. Ingresos:

El ingreso de personas trabajadoras se ajustará a las normas generales y a las específicas del presente Convenio colectivo sobre contratación.

Podrá ser considerado mérito preferente para el ingreso en la empresa, en igualdad de condiciones, quienes desempeñen o hayan desempeñado en la empresa funciones con carácter eventual o temporal.

2. Periodo de prueba: Para el ingreso en la empresa de las personas trabajadoras, podrá establecerse un período de prueba cuya duración en función de los niveles no podrá exceder de:

Nivel I y II: seis meses
Nivel III a V: tres meses
Nivel aprendices: quince días.

3. Vacantes y ascensos:

Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación por parte de la empresa o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios que se establecen a continuación.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Para el ascenso o acceso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre sus personas trabajadoras, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con el conocimiento de los representantes de los trabajadores para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior nivel puntualmente y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. Con este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico- práctico, informando de las mismas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14. *Trabajos de superior e inferior nivel.*

En caso de necesidad productiva, sin perjuicio del respeto a la dignidad de las personas trabajadoras y a sus derechos retributivos y formación o promoción profesional, podrá destinarse a las personas trabajadoras a desempeñar funciones, trabajos o tareas (movilidad funcional) sin más limitaciones que las derivadas del nivel profesional, titulaciones académicas o profesionales requeridas para el puesto de trabajo o tarea a desempeñar.

La movilidad funcional, consistente en el desempeño de tareas o funciones de un nivel superior, requerirá la concurrencia de probadas razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siendo

su duración nunca superior a seis meses de forma ininterrumpida o de ocho meses alternos en un período de dos años.

Si la necesidad fuere perentoria o imprescindible, derivada de la actividad productiva y se precisare destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a un nivel profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerse y extenderse, por el tiempo imprescindible, en ningún caso superior a dos meses, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores sobre la necesidad y conveniencia excepcional y objetiva de su mantenimiento, hasta un máximo de cuatro meses a contar desde el inicio de la movilidad, no pudiendo afectar de forma reiterada a la misma persona empleada, quedando a salvo los derechos retributivos que pudieren corresponder y demás del nivel de origen.

Si el cambio de puesto de trabajo se produjese a petición de la persona trabajadora, la retribución se acomodará al nuevo nivel desempeñado.

Con independencia de la ejecutividad que pudiere corresponder según el caso y de los derechos o acciones individuales reconocidas en el Artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, se reconoce el derecho de participación y consulta a la representación de los trabajadores manifestada en la necesidad de informe preceptivo, exigible en el plazo de quince días, y en todos los supuestos de variación o modificación sustancial de condiciones de trabajo, sea ésta individual o colectiva

Artículo 15. *Jubilación anticipada y jubilación parcial.*

1º. Podrán solicitar la jubilación de carácter anticipado las personas trabajadoras que cumplan y reúnan los requisitos establecidos al efecto en la normativa legal vigente, todo ello de acuerdo con el procedimiento, plazos y condiciones que viene estableciendo la actual normativa aplicable.

2º. Del mismo modo, podrán acceder a la jubilación de carácter parcial todas aquellas personas trabajadoras que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

A tal efecto las personas trabajadoras que soliciten a la empresa la posibilidad de acceder a la jubilación parcial deberán solicitar a la empresa tal posibilidad y ésta accederá, en el caso de personas empleadas de menos de 65 años siempre que exista posibilidad de proceder a sustituir la jornada que dejaría vacante la persona trabajadora que formula la solicitud en los términos previstos al efecto en la normativa vigente y aplicable al efecto.

Capítulo IV **Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones, viajes, desplazamiento y enfermedades**

Artículo 16. *Jornada.*

La jornada durante la vigencia del presente convenio será de 1.660 horas anuales de trabajo efectivo, teniendo esta consideración la pausa correspondiente al desayuno.

No obstante, lo anterior, el personal adscrito a la antigua categoría de “Especialista (brigadas 2)”, continuará trabajando en horario nocturno en turnos de 9 horas y diecinueve minutos, de lunes a domingo, en semanas alternas. Su jornada anual durante toda la vigencia de este convenio será de 1.399 horas y la diferencia respecto al resto de personal, compensa específicamente el trabajo que deben realizar en días festivos.

Artículo 17. *Horarios.*

Los horarios de trabajo se establecerán de acuerdo a la jornada anual de trabajo efectivo del artículo anterior, según el calendario laboral anual de cada una de las áreas y centros que anualmente se pactarán entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El personal administrativo y técnico, durante la vigencia del presente convenio efectuará jornada continuada de lunes a viernes con excepción de los jueves señalados en el calendario laboral anual. La jornada continuada se aplicará al centro de trabajo de Sabadell (c/ Concepció 12-20). En el resto de los centros, la jornada se adecuará a las necesidades que requiera el servicio.

Al inicio de la jornada laboral el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para iniciar su función, debiendo permanecer en el mismo hasta la hora de salida.

Artículo 18. *Trabajos de duración superior a la jornada normal.*

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa y su necesaria continuidad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del responsable del mismo no permitiera una interrupción de dos horas para que la persona trabajadora pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá de comida al personal. La hora durante la cual se halle interrumpida la jornada será abonable, y en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuación del trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Cuando concurren circunstancias ligadas a las necesidades del servicio, podrán realizarse horas extraordinarias, siempre bajo los límites legales previstos en el Artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Una vez realizada la hora extraordinaria, para los casos de no superación de los límites legales, la persona trabajadora podrá optar entre su compensación económica o en descanso, ajustándose a las necesidades del servicio, y a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 20. *Guardias.*

En los fines de semana y fiestas intersemanales la empresa podrá establecer turnos de guardia cuyo desempeño será obligatorio para las personas trabajadoras adscritas al servicio en el que se establezca la misma. Las personas trabajadoras que desempeñen una guardia en un fin de semana o en un festivo intersemanal tendrán derecho a equivalente descanso dentro de la siguiente semana, y percibirán la retribución que se expresa en el presente artículo, como compensación a la variación de la fecha de disfrute de su descanso.

La compensación para el año 2020 a que se hace referencia será la siguiente:

Nivel IV 19,58 EUR/hora.

La compensación para el año 2021 a que se hace referencia será la siguiente:

Nivel IV 19,78 EUR/hora.

Las guardias desarrolladas durante las semanas de: semana santa, "puente" de la constitución y de la inmaculada y navidad y año nuevo, tendrán un incremento adicional de 48,12 EUR/semana para el año 2020 y de 48,60 EUR/semana para el año 2021.

Para el año 2022, se aplicarán a los anteriores importes, los incrementos pactados en el artículo 39 de este Convenio colectivo.

Artículo 21. *Retén.*

Al objeto de incrementar y mejorar el servicio que presta la empresa al cliente se regula la figura del retén.

Se entenderá como retén el tiempo que permanezca la persona trabajadora fuera de la jornada laboral y del centro de trabajo a la expectativa de un posible aviso, estando inmediatamente localizable.

Se establecerán con carácter semanal en turnos rotativos para el personal adscrito a la sección de brigadas 1, que disponga de permiso de conducir, con las siguientes compensaciones económicas:

Año 2020: 94,06 EUR fin de semana
47,02 EUR festivo intersemanal.

Año 2021: 95,00 EUR fin de semana
47,50 EUR festivo intersemanal.

Para el año 2022 se aplicarán, a los anteriores importes, los incrementos pactados en el artículo 39 de este Convenio colectivo.

El trabajo realizado en la reparación de averías como consecuencia del retén se retribuirá como horas extraordinarias, cuyo importe, en este supuesto, será el mismo que para las horas de guardia. En el bien entendido que cuando sobrepase el máximo establecido legalmente su compensación será en descanso.

La persona trabajadora que estando de turno de retén sea requerido para una urgencia, habrá de acudir a la empresa en el plazo máximo de 30 minutos, a partir de su localización, computándose desde este momento como horas extraordinarias, hasta el regreso a su domicilio. El desplazamiento lo hará por sus propios medios, como compensación económica percibirá la cantidad de 18,31 EUR para el año 2020 y 18,49 para el año 2021 por cada desplazamiento (ida y vuelta).

Para el año 2022 se aplicará al anterior importe, los incrementos previstos en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Por lo que respecta al denominado "Plus Disponibilidad EDAR" que se abona a las personas trabajadoras adscritas a las depuradoras de Sabadell y que se desarrolla en el pacto que se formalizó en fecha 1.07.03 se retribuirá a razón de 1,44 EUR/hora para el año 2020 y 1,45 EUR/hora para el año 2021.

El retén en las dos EDAR Sabadell durante los días festivos intersemanales contemplados en el calendario laboral tendrá un incremento adicional de 18,06 EUR por día para el año 2020 y 18,24 EUR por día para el año 2021.

Artículo 22. *Dietas.*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo el importe de las dietas para el año 2020 será de 16,96 EUR y para el año 2021 17,13 EUR.

Para el año 2022 se aplicará, al importe anterior, el incremento pactado en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán para todo el personal de plantilla de 26 días laborables que incluyen 4 sábados salvo que sean festividad recogida en el calendario laboral que anualmente publica la Autoridad Laboral.

Artículo 24. *Disfrute de vacaciones.*

Dentro de los 3 meses primeros de cada año, la empresa acordará los períodos en que deben disfrutar las vacaciones, procurando, siempre que las necesidades de los distintos servicios lo

permitan, atender las peticiones que en tal sentido eleven las personas trabajadoras y rigiendo en todo lo no previsto en el presente artículo el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de conflicto sobre la fijación de las fechas de disfrute se someterá con carácter previo a la Comisión Mixta de Convenio.

A los efectos del cómputo de días laborables, los sábados se trabajen o no, se considerarán como días laborables, salvo que sean festividad recogida en el calendario laboral que anualmente publica la Autoridad Laboral.

Asimismo, y sin perjuicio en la organización del trabajo y sin que ello provoque alteración en el turno de guardia, la empresa podrá conceder en las festividades de Semana Santa o Navidad, 3 días a cuenta de vacaciones, quedando en estas fechas y en cada Área de la empresa un mínimo del 50% del personal.

Artículo 25. *Festividades tradicionales.*

Atendiendo el cumplimiento de la jornada pactada en cómputo anual y en caso de que no sean declarados festivos en el calendario laboral que anualmente publica la Autoridad por el presente convenio se reconoce carácter de festivo a las siguientes festividades:

Uno de junio (Patrona), jueves santo, y sábado santo, sin perjuicio de los turnos o guardias precisos para el correcto desarrollo del servicio.

Artículo 26. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho.

B. Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo/a.

C. Dos días naturales por fallecimiento, a excepción del conyugue o hijo/a, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización donde se haya prescrito reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador/a por tal motivo necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

D. Un día natural por traslado del domicilio habitual.

E. Un día natural por bodas de hijos, hermanos o padres.

F. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

G. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

H. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

I. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta un máximo de catorce días naturales. En este último caso, acumulación en jornadas completas del período de lactancia, la persona trabajadora lo deberá preavisar a la empresa con un preaviso mínimo de 15 días simplemente a efectos organizativos internos.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

J. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y

ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa por escrito, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa por escrito, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del

contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

K. Por razones de asuntos propios. El disfrute de los mismos, salvo en casos excepcionales, cuando el motivo de su solicitud no sea posible variarlo a otro día de la semana, no podrá suponer un alargamiento o mayor extensión del periodo vacacional o descanso semanal o intersemanal (puentes), serán concedidos a petición del trabajador/a con una antelación mínima de 48 horas, tres días de licencia o permiso sin pérdida de remuneración, en el período del año natural. Sólo podrá ser denegada la petición en la fecha que se solicite, de concurrir necesidad justificada e imprevisible de servicio, conociendo de la discrepancia la Comisión Mixta de Convenio.

Los efectos de este apartado regirán a partir del 1 de enero de 2021.

Artículo 27. Reducción de la jornada por guarda legal y otros supuestos.

1.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La concreción horaria y la determinación de las reducciones de jornada, previstos anteriormente corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

3. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que

esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 28. *Excedencias.*

1. En todos los casos de excedencias, los trabajadores deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo las empresas obligadas a contestar al trabajador dentro del referido plazo. Caso de superarse los 20 días naturales sin nada haberse contestado por la empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

6. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 29. Incapacidad Temporal por enfermedad común y accidentes de trabajo.

1. Cuando por hallarse enfermo no pueda una persona empleada asistir al trabajo deberá, dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la empresa. El incumplimiento de dicha obligación de la que sólo quedará eximido por causas de fuerza mayor debidamente justificadas facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2. Si la duración de la enfermedad es superior a 2 días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a la empresa. La no presentación de los partes de baja facultará asimismo a considerar la ausencia como injustificada.

3. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 20. 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, los servicios médicos de la empresa, de existir, colaborarán con la inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social para el control de las bajas por Incapacidad Temporal.

Capítulo V Régimen disciplinario

Artículo 30. Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 31. Faltas leves:

1. De cinco a ocho faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2. No presentar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. No atender al público con la corrección debida.

4. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas muy graves.

5. Faltar al trabajo un día en el mes, sin previo aviso, a menos que exista causa que lo justifique.

Artículo 32. Faltas graves.

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero/a, bastaran tres faltas de puntualidad para que ésta sea considerada como grave.

2. Faltar dos días al trabajo, sin previo aviso, durante un período de treinta sin causa que lo justifique.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo y como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean estando de servicio.

5. La desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando por aquél.

7. La imprudencia en actos de servicio.

8. Emplear para usos propios herramientas de la empresa, sin el oportuno permiso, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La inobservancia de la Ley de Medidas Sanitarias frente al tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo.

Artículo 33. *Faltas muy graves.*

1. Más de veinticuatro faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o treinta y cinco durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros y compañeras de trabajo.

6. La embriaguez durante el servicio

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados por la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

9. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los y las superiores, a los compañeros/as y subordinados/as, así como a sus familiares.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

11. Abandonar el trabajo, sin causa justificada, en puestos de responsabilidad.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.

13. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, o fuera de él y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

14 La simulación de enfermedad o accidente.

15. La imprudencia o negligencia en actos de servicio que implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.

16. Efectuar trabajos o actividades particulares durante la jornada

Artículo 34. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio colectivo.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 35. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes

- a) Por faltas leves. - Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave. - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave. - Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera clasificada en grado máximo.

Artículo 36. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI **Régimen económico**

Artículo 37. *Tabla de retribuciones.*

La tabla de retribuciones en el ámbito general, queda integrada entre las bandas salariales que se reflejan en el Anexo I y comprenden los conceptos retributivos de salario base y complemento de puesto:

- a) Salario base. - corresponde a la retribución asignada a cada uno de los Niveles profesionales
- b) Complemento de puesto. - Retribución asignada por la ponderación en el nivel profesional en que se encuadren las personas trabajadoras por el mayor o menor grado de responsabilidad, exigidos a cada uno de los puestos.

Artículo 38. *Estructura salarial individual.*

Es el resultado de añadir a la tabla de retribución general aquellas otras retribuciones de carácter personal, incluidos los complementos "ad personam" que se derivan de la aplicación de la nueva tabla de retribuciones, de producción y las que compensen entre otras la nocturnidad y condiciones de trabajo.

Artículo 39. *Incremento salarial.*

a) Año 2020:

Las tablas salariales y resto de conceptos económicos no sufrirán incremento alguno manteniéndose íntegramente los importes vigentes en 2019.

b) Año 2021:

Con efectos retroactivos a 1 de enero de 2021 se establece un incremento salarial equivalente al 1% respecto a los importes vigentes a 31 de diciembre 2020.

c) Año 2022:

Con efectos 1 de enero de 2022 se establece un incremento salarial equivalente al mismo porcentaje que se incremente el IPC real del año 2021. En el caso de que el citado IPC real fuere negativo no se aplicará detracción de tipo alguno.

Este incremento salarial afectará a las bandas de cada uno de los niveles profesionales y a los conceptos retributivos siguientes:

CPCP, dieta, retén, guardias, bolsas de vacaciones y Navidad, horas extras, plus de vinculación, plus de desplazamiento, premio de vinculación 25 años, y subsidio privación carnet de conducir.

Artículo 40. Plus de vinculación y de garantía individual.

El plus de antigüedad que hasta el 31 de diciembre de 1997 percibían las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo se mantiene congelado y pasa a constituir una garantía individual y exclusiva de naturaleza "ad personam" y a título de derecho adquirido.

Asimismo, necesitando un período carencial de 1 año, siendo computable a tales efectos el período de prueba nace el derecho a percibir un plus de vinculación a la empresa. El importe de este plus para el año 2020 se cifra en 145,21 EUR anuales y para el año 2021 se cifra en 146,66 EUR anuales.

Para el año 2022 se aplicará al anterior importe, el incremento pactado en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

El plus de vinculación acreditado a 31 de diciembre de cada año quedará congelado en sus importes.

Artículo 41. Complemento personal

Es la retribución con carácter fijo o transitorio, que reconoce una empresa a una persona trabajadora de forma voluntaria o pactada y con carácter individual.

Artículo 42. Plus por trabajos nocturnos.

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25% del salario base, comprendiendo las jornadas realizadas entre las 22.00 h y las 6.00 h. Por lo que respecta al resto de cuestiones vinculadas al trabajo nocturno se estará a las previsiones contenidas en el Estatuto de los trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 43. Plus por trabajos tóxicos.

Las personas trabajadoras que realicen cometidos o presten servicios en puestos de trabajo declarados especialmente como trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán este plus cuya cuantía será del 20% del salario base. En los casos en que la exposición al riesgo sea ocasional, por ejemplo, cambio de bidones en aparatos de cloración, etc., se percibirá el plus exclusivamente en estas ocasiones proporcional al tiempo de exposición al riesgo. Lo aquí previsto se entiende sin perjuicio de las medidas de protección general e individual que deben hallarse dispuestas para evitar accidentes o enfermedades profesionales tal y como prevé la

normativa de prevención de riesgos laborales y los protocolos internos en este sentido existentes en las empresas.

Artículo 44. *Gratificaciones extraordinarias.*

Cada trimestre natural se percibirá una gratificación extraordinaria, cuyo importe será de 30 días de salario base más las garantías individuales “ad personam” o plus de vinculación, complemento de puesto y complemento ad personam complemento de puesto. Dichas gratificaciones se harán efectivas los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

El periodo de devengo de las gratificaciones extraordinarias será trimestralmente:

Del 1 de enero al 31 de marzo.	Paga extraordinaria de marzo.
Del 1 de abril a 30 de junio.	Paga extraordinaria de junio.
Del 1 de julio al 30 de septiembre.	Paga extraordinaria de septiembre.
Del 1 de octubre al 31 de diciembre.	Paga extraordinaria de diciembre.

En virtud de ello para la percepción de las mismas, o de su parte proporcional correspondiente, la persona trabajadora se deberá encontrar de alta en la empresa en el momento efectivo de su abono.

El personal cuyo ingreso se realizó antes de la fecha de la firma de este convenio cuyo devengo de pagas extraordinarias se realizó proporcionalmente en función del tiempo de permanencia prorrateado en 12 mensualidades, en caso de baja o finalización de contrato se procederá a efectuar su cálculo siguiendo la misma fórmula que a su ingreso

Artículo 45. *Bolsa de Navidad y bolsa de vacaciones.*

Junto a las pagas extraordinarias de diciembre y junio se percibirán dos bolsas para el disfrute de dichas fiestas, serán de aplicación los siguientes valores:

Para el año 2020:

Bolsa de Navidad: 544,79 EUR Brutos anuales
Bolsa de vacaciones: 513,12 EUR Brutos anuales

Para el año 2021:

Bolsa de Navidad: 550,24 EUR Brutos anuales
Bolsa de vacaciones: 518,25 EUR Brutos anuales

Para el año 2022 se aplicarán a los anteriores importes lo pactado en el Artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Artículo 46. *Valor de la hora extraordinaria.*

Para el año 2020 serán de aplicación los siguientes valores:

Nivel IV	17,52 EUR /hora.
Nivel V	16,84 EUR /hora.
Nivel V mínimo	14,76 EUR /hora.
Nivel aprendices	8,30 EUR /hora.

Para el año 2021 serán de aplicación los siguientes valores:

Nivel IV	17,69 EUR /hora.
Nivel V	17,01 EUR /hora.
Nivel V mínimo	14,91 EUR /hora.
Nivel aprendices	8,38 EUR /hora.

Para el año 2022 se aplicarán, a los anteriores importes, el incremento pactado en el artículo 39 del presente Convenio colectivo,

Artículo 47. Bonificación por consumo de agua.

El personal de plantilla recibirá una retribución trimestral de 70,15 EUR en concepto de bonificación por el consumo de agua que actualmente equivale a 15 m3/mes tipo C de Sabadell.

Este importe se revisará automáticamente, en la misma cuantía, cuando se modifiquen las tarifas y/o impuestos.

Las personas trabajadoras que tengan jornada reducida o parcial, que trabajen más del 50% de la jornada anual, disfrutaran de las mismas condiciones que el resto de la plantilla. En caso de efectuar jornada inferior al 50% del total anual, la bonificación será del 50%. Esta bonificación se extenderá al personal jubilado que acredite una antigüedad mínima de diez años.

Artículo 48. Cobro de nómina.

Las retribuciones devengadas por las personas trabajadoras serán satisfechas mediante la transferencia de su importe a la entidad bancaria que designe cada una de ellas.

Las retribuciones se abonarán el último día laborable de cada mes.

**Capítulo VII
Régimen asistencial**

Artículo 49. Concepto y naturaleza de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa y con una naturaleza de mejora voluntaria de conformidad con las previsiones contenidas en la vigente Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 50. Incapacidad Temporal.

En el caso de Incapacidad Temporal, quedará garantizado el 100% del salario fijo que la persona trabajadora perciba en el momento de la baja

Artículo 51. Seguro Médico.

Se establece a favor de todas las personas trabajadoras de la empresa un seguro de asistencia médica privada cuyo coste de cuotas será soportado íntegramente por la empresa.

El presente seguro médico viene a compensar la expresa desaparición del denominado "Complemento de Jubilación", así como los derechos y obligaciones dimanantes del mismo, que venía regulado hasta la fecha en el Artículo 48 del Convenio colectivo de la empresa vigente en el año 2006 y en ejercicios anteriores.

Artículo 52. Seguro de accidentes.

La empresa mantendrá contratada a su cargo un Seguro de accidentes que cubrirá los casos de muerte, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta, independientemente del sistema de protección de la Seguridad Social.

Este seguro deberá garantizar que la persona trabajadora, siempre que cumpla los requisitos que se establezcan en este artículo, y que sufra un accidente que dé lugar a cualquiera de las circunstancias citadas en el párrafo anterior, reciba un pago por importe de:

En caso de muerte: 24.000 EUR que se abonarán a los beneficiarios designados por la persona trabajadora o, en su defecto, a los herederos legales.

En caso de gran invalidez: 24.000 EUR.

En caso de incapacidad permanente absoluta: 24.000 EUR.

Este seguro de accidente se vincula a la permanencia de la persona asegurada en la empresa. El cese en la empresa, por cualquier motivo, dará lugar a la baja del trabajador en la póliza de este seguro, sin que la persona trabajadora conserve derecho alguno a percibir el importe del capital.

Para el conocimiento de las personas trabajadoras, la representación legal de los trabajadores podrá disponer de una copia del certificado en vigor de la póliza.

Los efectos del presente artículo se generan a partir de 1 de enero de 2022.

Artículo 53. Readaptación del personal con capacidad disminuida.

La persona trabajadora declarada incapacitada permanente total para la profesión que venía ejerciendo o del nivel profesional en que se encuadraba, generará mérito preferente para cubrir la primera vacante que se produzca compatible con su capacidad, procediendo a la reclasificación profesional de esa persona y asignándole el salario correspondiente al nuevo puesto.

Artículo 54. Revisiones médicas.

Con el consentimiento del trabajador afectado y con las excepciones contempladas en la normativa laboral aplicable y vigente, la empresa garantizará a todas las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que no deseen que la empresa lleve a cabo dicha vigilancia de su estado de salud lo deberán manifestar fehaciente y documentalmente a la empresa. De este carácter voluntario de los reconocimientos médicos solo se exceptuarán, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

Artículo 55. Premio especial 25 años en la empresa.

Se establece un premio especial de permanencia al servicio de la empresa de 1085,90 EUR brutos por una sola vez para el año 2020, y 1096,76 EUR brutos para el año 2021.

La cuantía correspondiente de dicho premio se hará efectiva a las personas empleadas que durante la vigencia del presente Convenio colectivo cumplan los 25 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 56. Prendas de trabajo para el personal operario.

Está compuesto de una camisa de verano, una camisa de invierno, un forro polar/sudadera y un pantalón que se entregarán por parte de la empresa anualmente.

Asimismo, se proporcionarán cada tres años un anorak (a la entrega de uno en mal estado se sustituirá durante este período, contabilizando los tres años a partir de la entrega del nuevo)

Igualmente se proporcionará anualmente unas botas de trabajo. Caso de que durante el citado período las mismas resulten inutilizables se procederá a su sustitución en la misma forma y modo desarrolladas en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 15 EUR mensuales para la limpieza de las prendas de trabajo facilitadas por la empresa. La citada entrega económica tendrá carácter de simple resarcimiento y por lo tanto no tendrá carácter salarial.

Artículo 57. Subsidio por privación temporal del permiso de conducir y renovación del permiso.

1º. Si el personal que conduce vehículos de la empresa para desarrollar su trabajo es privado de su permiso de conducir por una sanción, deberá percibir un subsidio para el año 2020 de 56,54 EUR mensuales y para el año 2021 de 57,11 EUR mensuales, hasta un máximo de 12 meses.

Para el año 2022 se procederá a aplicar al importe anterior los incrementos establecidos para dichos ejercicios en el Artículo 39 de este Convenio colectivo.

2º. No procederá el abono del subsidio anteriormente referenciado en los siguientes casos:

- Acumulación de sanciones, si alguna de estas sanciones es cometida por su propio vehículo.
- Si la retirada del permiso se produce fuera de la jornada laboral o en uso y ejercicio directo de la utilización particular del permiso de conducir.
- Si la retirada del permiso es debida al hecho de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes.
- Abandono de la víctima.
- Caso de incumplimiento de la orden de retirada del carné y se procede a una nueva sanción por un período más largo. En este caso el subsidio a percibir por la persona trabajadora exclusivamente cubrirá el período de la primera sanción con el límite máximo temporal desarrollado en el anterior apartado 1º.
- Personal que ya hubiese sido sancionado anteriormente con la privación del permiso de conducir con un vehículo de la empresa.

3º.- La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados con motivo de la renovación del permiso de conducción del personal que por su tipo de trabajo deba conducir vehículos de empresa.

4º. Serán por cuenta de la empresa las multas a ella imputables e, igualmente, serán por cuenta de la persona trabajadora aquéllas otras en las que la responsabilidad sea del propio empleado o empleada como consecuencia del incumplimiento de las normas de tráfico.

5º. En el caso de que como consecuencia de la implantación y desarrollo del denominado "carnet por puntos" surjan discrepancias en este aspecto y en la aplicación del presente artículo, cualquier controversia a este respecto deberá ser planteada y resuelta por la Comisión Mixta Paritaria

Capítulo VIII Cláusulas finales

Artículo 58. Seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, supuso un avance significativo con respecto a la situación anterior en materia de salud laboral, la Comisión Negociadora de este Convenio convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general con rango de Ley, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la Salud y Prevención de Riesgos en el trabajo, sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En este marco, corresponde igualmente a cada persona trabajadora velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia

seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas, medios y equipos de protección.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Artículo 59. *El acoso en el trabajo: Protocolo para la detección, prevención y actuación frente al acoso.*

1º. Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2º. Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

3º. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4º. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5º. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 60. *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.*

Aquellos trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la normativa legal aplicable y vigente. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.

2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)

3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.

4. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 61. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

En relación a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad efectiva de hombres y mujeres y resto de normativa legal vigente a este respecto.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a promover la plena igualdad de hombres y mujeres en todos los aspectos del ámbito laboral.

Artículo 62. *Indivisibilidad del Convenio.*

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

En el supuesto de que la jurisdicción laboral o los organismos administrativos competentes declarasen contrarios a las disposiciones legales en el momento de la firma del Convenio alguno de los pactos del mismo, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 63. *Compensación y absorción*

1. Compensación

Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

2. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 64. *Condición más beneficiosa.*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresarios y personas trabajadoras o sus representantes legales, aun cuando tengan una implantación individualizada, que en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Artículo 65. *Denuncia del Convenio.*

La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de 3 mes a la finalización de su vigencia y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entendería tácitamente prorrogado por periodos anuales.

Durante las negociaciones para la renovación del Convenio colectivo, se mantendrá su vigencia por lo que respecta a su contenido normativo perdiendo, exclusivamente su vigencia, las cláusulas de carácter obligacional.

Artículo 66. *Colaboración entre la dirección y el comité de empresa.*

Considerando como un bien deseable el mantenimiento del mejor clima en las relaciones laborales, y que el diálogo preciso a tal fin debe tener efectos entre los órganos representativos de las dos partes en la relación laboral, o sea Dirección y Comité de empresa, ambas partes, con reconocimiento expreso de su respectiva personalidad y condición, manifiestan su firme intención de solucionar a través de la negociación, cuantas cuestiones y diferencias puedan plantearse, y ello bajo el más estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Artículo 67. *Comisión Mixta Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa legal aplicable y vigente, y más específicamente en el Artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una comisión paritaria que estará formada por 3 representantes de la Dirección y otros 3 representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente convenio. Ambas partes, de común acuerdo, designarán un presidente de la Comisión. Actuará de secretario la persona que sea designada entre los propios componentes del Comité.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Las funciones encomendadas a la comisión paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes y específicamente en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 68. *Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos:*

Sometimiento a los procedimientos de resolución de conflictos del Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, en representación de las personas trabajadoras y de la Dirección de la empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley de la Jurisdicción Social, así como para la resolución de aquellas discrepancias que puedan surgir por inaplicación de condiciones de

trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores así como cualquier otra cuestión que las partes estimen oportuno resolver o plantear ante el citado Tribunal.

Artículo 69. *Creación comité inter-empresa de Companyia d'Aigües de Sabadell y CASSA Aigües i Depuració, SL, Unipersonal*

Entendiendo que las dos empresas tienen una misma actividad industrial y económica, se acuerda entre la parte empresarial y los representantes de los trabajadores, la creación del Comité de Empresas de este Grupo, en adelante CEG.

El CEG tendrá el objeto, composición, finalidad, etc. siguientes:

Objeto: El CEG, será el único órgano, que tendrá el objeto y finalidad de negociar todo lo que afecte a las dos empresas, tales como el Convenio colectivo. y por tanto de entre sus miembros, se elegirán a los delegados que formarán parte de las Comisiones que tendrán de velar por el cumplimiento, interpretación, etc. de los acuerdos en el mismo o de cualquiera que afecte al conjunto de los trabajadores del Grupo.

Composición: Se estipula un total máximo de 12 miembros, los cuales serán elegidos de entre los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas o centros que tengan representantes. Inicialmente la formarán el total de delegados de ambas empresas en tanto no superen los 12 miembros. Una vez que el total de delegados supere el mencionado número, se distribuirán en una proporción que aplicará, en primer lugar, el criterio de que todas las empresas y Centros de trabajo de las mismas que tengan representación habrán de tener como mínimo un representante, y los sobrantes se repartirán de forma proporcional teniendo en cuenta las de mayor número de trabajadores.

Desplazamientos: Debido a que la formación del CEG surge de la dispersión de los diferentes centros de trabajo de las Empresas, cada una de ellas tendrá de hacerse cargo, si se produjesen, de los gastos derivados de desplazamientos, dietas, etc., que se originen con motivo de las reuniones celebradas, bien entre la empresa y el CEG o de las reuniones que establezca el CEG, en número máximo de 2 cada año; todo esto sin perjuicio de la disposición por parte de las respectivas empresas de facilitar los medios adecuados para que puedan intercomunicarse los diferentes delegados del CEG.

Derechos: Los miembros del CEG tendrán los mismos derechos y competencias que establece el Artículo 64 en el Estatuto de los trabajadores, con la excepción de afección al grupo de empresas, incluyendo la consolidación de las cuentas.

Derecho de reunión: Sin perjuicio de lo establecido por los representantes de los trabajadores de cada empresa, el CEG podrá convocar asambleas del conjunto de trabajadores, si así lo considerasen oportuno.

Crédito horario: En las negociaciones del Convenio el CEG dedicará las horas necesarias para la consecución del mismo. No obstante, los miembros del CEG dispondrán de un crédito horario y condiciones, igual al que se recoge en el Estatuto de los trabajadores en su Artículo 68, en función del número de trabajadores del centro de trabajo de mayor dimensión.

ANEXO 1
TABLAS DE RETRIBUCIONES DEFINITIVAS (EUR)

Tablas de retribuciones definitivas año 2020

Niveles profesionales	Totales anuales		Salario base mensual	Complemento puesto mensual
Nivel I	49.770,45		2.827,87	282,79
Nivel II	43.619,43		2.478,38	247,84
Nivel III	37.467,86		2.128,86	212,89
Nivel IV	31.316,28		1.779,33	177,93
Nivel V (*)	25.165,08	mínimo	1.429,83	142,98
	19.013,32		1.080,30	108,03
Aprendices 2º año	12.201,15		762,57	
Aprendices 1r año	10.167,54		635,47	

Tablas de retribuciones definitivas año 2021

Niveles profesionales	Totales anuales		Salario base mensual	Complemento puesto mensual
Nivel I	50.268,15		2.856,15	285,61
Nivel II	44.055,62		2.503,16	250,32
Nivel III	37.842,53		2.150,14	215,01
Nivel IV	31.629,44		1.797,13	179,71
Nivel V (*)	25.416,73	mínimo	1.444,13	144,41
	19.203,45		1.091,11	109,11
Aprendices 2º año	12.323,16		770,20	
Aprendices 1r año	10.269,22		641,83	

(*) Según lo estipulado en el apartado b) del artículo 10 del Convenio colectivo

Aquellas personas trabajadoras que se les viniese abonando el denominado Plus CPCP en atención a las estipulaciones contenidas en anteriores convenios lo continuarán percibiendo como condición estrictamente "ad personam" en las mismas condiciones allí reguladas. No será compensable ni absorbible y se revalorizará con los incrementos que se establezcan anualmente en el Convenio colectivo.

Barcelona, 31 de maig de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada