



RESOLUCIÓ, de 6 de juliol de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA amb vigència de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2023 (codi de conveni núm. 08014612012007).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 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 Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA amb vigència de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2023 (codi de conveni núm. 08014612012007) 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

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MINA PÚBLICA D'AIGÜES DE TERRASSA, SA, PER ALS SEUS TREBALLADORS AFECTATS PER L'ACTIVITAT DE CAPTACIÓ, ELEVACIÓ, CONDUCCIÓ, TRACTAMENT I DISTRIBUCIÓ D'AIGUA, PER ALS ANYS 2021-2023

CAPÍTOL 1 Àmbit d'aplicació

Article 1. *Àmbit funcional*

Les normes del present conveni s'apliquen a totes les persones treballadores que presten els seus serveis en les activitats de captació, tractament, elevació, conducció i distribució d'aigua potable en qualsevol dels centres de treball de Mina Pública d'Aigües de Terrassa, SA.

Article 2. *Àmbit personal*

Aquest conveni regeix per al personal al servei de l'empresa esmentada subjecte a relació laboral, inclosa dins l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels Treballadors, que presti els seus serveis a qualsevol dels seus centres de treball durant la vigència del mateix, sigui quina sigui la seva modalitat de contractació.

Article 3. *Àmbit territorial*

Les disposicions que conté aquest conveni regeixen en tots els centres de treball de la Província de Barcelona.

Article 4. *Àmbit temporal*

Aquest conveni entrarà en vigor el dia en que sigui signat, però té efectes econòmics a partir de l'1 de gener de l'any 2021, excepte per aquelles disposicions en que s'acordi una altra data d'efecte. La durada és de 3 anys i regirà fins al 31 de desembre de l'any 2023. Aquest conveni es prorrogarà fins a la signatura d' un nou conveni i d' acord amb l' article 86 de l' Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 2 Organització de la feina i formació professional

Article 5. *Norma general*

L'organització tècnica i pràctica de la feina és facultat exclusiva de l'empresa, que, en fer-se ús, retrà compte a la representació dels/es treballadors/es que han estat legalment constituïts a l'Empresa d'acord amb el que estableixen les lleis. L'empresa ha d'adaptar en cada moment els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques, i ha de procurar, primordialment, de capacitar el personal de la seva plantilla per al desenvolupament i l'aplicació dels nous procediments, sense que puguin tenir cap influència en detriment dels drets adquirits o d'altra mena.

Pertoca a la direcció de l'empresa d'assignar i canviar els llocs de treball i les destinacions, com també d'establir i modificar l'adscripció als horaris vigents, d'acord amb la legislació vigent.

Article 6. *Plantilla*

La plantilla ha de ser l'adequada en cada moment a l'explotació correcta del servei que l'empresa té encomanat.

Article 7. *Prestació de la feina*

7.1 Els factors d'enquadrament de les persones treballadores incloses en els àmbits d'aplicació del present Conveni s'establiran, a partir de l'1 de gener de 2022 d'acord amb els criteris de classificació professional dels articles 14 i 15 del VI Conveni col·lectiu estatal del ciclo integral del agua i segons la Taula d'equivalències d'adaptació de la classificació professional recollits en l'Annex 8. En cap cas aquesta adaptació a la classificació professional farà que disminueixin els imports fins ara percebuts per les persones treballadores, en cas de ser així en algun cas aquest es portarà a la comissió paritària del conveni per corregir-ho.

El/la treballador/a té l'obligació de conèixer i acomplir les feines que calen per dur a terme correctament les tasques que li han estat encarregades; això, en l'àmbit del seu lloc de treball i del seu Grup professional i àrea funcional.

7.2 Treballs amb funcions de grup superior:

El treballador, en cas que compleixi habitualment tasques corresponents a grups o nivells salarials diferents, ha d'acomplir la que li comporti una remuneració millor; això no vol dir que hagi de deixar l'activitat de caràcter inferior i sempre d'acord amb el que diu l'art 17 del VI Conveni Col·lectiu estatal del sector.

El paràgraf anterior no té efecte si el treballador compleix algunes tasques corresponents a un grup o nivell professional superior al que es troba enquadrat i percep una compensació específica per la funció múltiple que compleix.

7.3 Treballs amb funcions de grup inferior:

L'empresa, per necessitats preemptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar a un treballador a realitzar tasques corresponents a un grup professional inferior al seu pel temps imprescindible i comunicant-ho als representants legals dels treballadors, no podent l'interessat negar-se a efectuar el treball encomanat, sempre que això no perjudiqui la seva formació professional. En aquesta situació, el treballador seguirà percebent la remuneració que, pel seu grup, funció i nivell anteriors, li correspongui, i sempre d'acord amb el que diu l'art 18 del VI Conveni Col·lectiu estatal del sector.

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis de grup inferior durant més de dos mesos l'any, mentre tots els treballadors del mateix grup no hagin rotat en la realització d'aquestes tasques. No es consideraran a efectes de còmput els supòsits d'avaria greu o força major, del que s'informarà als representants dels treballadors periòdicament.

Si el destí d'inferior grup professional, hagués estat sol·licitat pel propi treballador, s'assignarà a aquest la retribució que li correspongui per la funció efectivament desenvolupada, però no se li podrà exigir que realitzi treballs de grup superior a aquell pel que se'l retribueix.

7.4 Els treballs que es desenvolupin en horari nocturn es realitzarà per les persones que requereixi el servei.

Article 8. *Rendiment*

8.1 Les remuneracions que s'estableixen en aquest Conveni corresponen a un rendiment normal.

8.2 L'empresa pot mesurar les feines, tenint-ne en compte els factors, tant qualitius com quantitius, per determinar el rendiment, i la fixació d'objectius. Pot també establir els incentius que cregui convenient.

8.3 La Direcció podrà endegar i aplicar els plans de millora productiva i la seva compensació econòmica que cregui convenient a cada moment, sempre però per a terminis de durada màxima anyal i aplicació a tota una secció o grup de treball, obligant-se a establir-ne en el futur per a les altres seccions de l'empresa abans de repetir en les que ja n'hagin gaudit. Aquests plans de millora productiva seran presentats a la representació dels treballadors abans d'entrar en vigor, la qual podrà aportar els suggeriments oportuns en relació a la seva organització i estructuració, no en quant a la seva finalitat i compensació econòmica, les quals només podrà suggerir quan presenti un pla complet alternatiu o de nova creació per part seva, el qual serà degudament estudiat i valorat per la Direcció en relació a la seva viabilitat i oportunitat.

Article 9. *Plena dedicació a la feina*

En cas que concorrin condicions que facin possible l'execució simultània o successiva dins la jornada laboral de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional anàleg o inferior, aquestes funcions es poden encarregar a una sola persona treballadora fins arribar a l'ocupació plena de la seva jornada, mesura necessària per obtenir una productivitat òptima de tot el personal. En el cas de feines d'inferior grup i nivell professional, es respectarà sempre l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 10. *Exercici del comandament*

El personal amb comandament i amb l'autoritat i la responsabilitat consegüents ha d'obtenir el rendiment i l'eficàcia del personal i del servei que té sota la seva responsabilitat; ha d'exercir la seva responsabilitat d'una manera humana, educada i eficient. Són funcions inherents als comandaments de les empreses vetllar tant per la formació del personal que tenen sota les seves ordres per aconseguir d'elevat-ne el nivell tècnic i professional com per la seva seguretat.

Les relacions entre els comandaments i les persones treballadores al seu càrrec, i entre els/les mateixos/es companys/es de feina, es desenvoluparan amb educació i respecte, per afavorir la eficiència i eficàcia en el desenvolupament de les tasques.

Article 11. *Deures laborals*

Donat que la principal activitat de l'Empresa és la prestació de serveis públics, dins dels deures generals de bona fe i diligència, els empleats tindran especial cura en comunicar de forma immediata els danys que puguin ocasionar durant el desenvolupament de la seva tasca professional, tant a béns de la pròpia empresa, com a tercers.

Article 12. *Desenvolupament de la formació professional*

L'Annex 2 regula els aspectes relacionats amb la formació professional, com entre d'altres qüestions, l'obligatorietat d'assistència a la formació, la compensació de la mateixa, i les condicions que donen dret a una gratificació especial.

Article 13. *Roba de treball*

L'empresa facilitarà a cada persona treballadora la roba de treball més adient per a la tasca que realitza, d'acord amb el tipus de treball que per la Secció o Subsecció, categoria o especialitat desenvolupi habitualment. A l'annex 3 d'aquest Conveni es detallen tots els punts relatius al subministrament de la roba de treball.

CAPÍTOL 3 Classificació professional

Article 14. *Classificació professional*

14.1 A l'efecte de la classificació professional, cal seguir els grups i les definicions establerts al VI Conveni Col·lectiu estatal del sector.

14.2 A cadascun dels grups professionals li correspon el nivell salarial que s'expressa en el quadre de l'Annex 1. La definició de les tasques de cada nivell salarial s'establiran d'acord amb el que es regula als articles 14 i 15 del VI Conveni col·lectiu estatal del sector referit a l'apartat 1 anterior.

Article 15. *Promoció professional*

Tot el personal subjecte a aquest Conveni, té, en igualtat de condicions, drets de preferència per ocupar les vacants de personal de nivell o grup professional superior que tinguin lloc a l'Empresa, excepte respecte dels llocs de treball de lliure designació de l'Empresa.

Article 16. *Promoció del personal del Grup 1*

Es reservaran persones enquadrades en GP1 en noves contractacions eventuais de futurs GP2B sense experiència ni formació específica prèvia en les funcions o funcions similars en altres sectors fins a la renovació contractual i fins a un màxim 6 mesos. El manteniment de GP1 més enllà de 6 mesos, sempre dins del context del que estableix el conveni estatal vigent, es reservarà exclusivament per a llocs de treball del tipus introducció mecànica de dades, arxiu amb criteris de classificació ja definits i documentats, neteja i ordre de magatzem, tallers o equivalent, càrrega i descàrrega de materials, o consergeria.

Article 17. *Cobertura de vacants*

Per a la cobertura de vacants del personal que no sigui de lliure designació (fins a GP2A segons el Sistema Classificació) de l'Empresa, en el supòsit que hi hagi personal interessat, es farà una selecció prèvia entre el mateix. Si no hi hagués personal interessat, o el que s'hagués presentat no reunís les condicions, es farà un concurs obert dintre del qual, en igualtat de condicions segons els resultats de les proves de selecció, tindran preferència els familiars fins a 2n grau, respectant sempre els procediments vigents segons les ISO de l'empresa.

Article 18. *Mobilitat geogràfica del personal*

S'estableixen les següents particularitats respecte del règim general d'aplicació:

a) A sol·licitud de l'interessat/da: Es podrà modificar la remuneració d'acord amb el lloc de treball del seu nou destí.

b) Per imposició de l'empresa: Conservarà el/la treballador/a el seu salari i qualsevol altre aspecte de la seva remuneració en el seu nou lloc. El/la treballador/a tindrà dret a que se li abonin les despeses del trasllat forçós, tant propis com dels seus familiars i ensers personals, percebent a més una gratificació equivalent a tres mesos de salari. L'Empresa haurà de facilitar habitatge al/a treballador/a en el seu nou destí, sense que el lloguer de la mateixa pugui ser superior al 15 % del seu salari base, l'excés correrà a càrrec de l'Empresa. Aquesta facultat tant sols la podrà exercir l'Empresa respecte de les persones que portin menys de 10 anys a l'Empresa i tant sols dues vegades respecte de cada una d'elles.

c) Permutes: Es podrà modificar la remuneració d'acord amb el lloc de treball de nou destí de cada un dels permutants.

En tot cas, es respectaran els límits i procediments que estableix l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 4

Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, viatges, desplaçaments i malalties

Article 19. *Jornada*

La jornada laboral pactada per a l'any 2021 és de 1.740 hores anuals per a tot el personal. Per a l'any 2022 és de 1739 hores anuals, i per a l'any 2023 és de 1738 hores anuals, amb el compromís però de revisar-ho a la baixa si la jornada del Conveni autonòmic del cicle integral de l'aigua quedés acordat per sota en algun dels tres anys. La jornada laboral, tant en còmput setmanal com en còmput anual, s'entén de feina efectiva; consegüentment, la jornada no inclou les possibles pauses que, si s'escau, s'estableixin per a l'esmorzar o l'entrepà.

Pel que fa a la possible durada de la pausa que excedeixi els 15 minuts, es continua amb les pràctiques habituals, quedant oberta la opció de noves negociacions.

Article 20. *Horaris*

D'acord amb les necessitats del servei, els horaris vigents actualment als diversos centres de treball no es modifiquen.

Si les necessitats del servei aconsellen alguna variació amb caràcter general o per a un grup professional determinat, es farà d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, s'ha de mirar d'implantar la jornada continuada o de reduir la durada de la interrupció en els casos de jornada partida, sempre que aquesta modificació no comporti un augment de la plantilla, la desatenció del servei, ni un increment de costos per a l'empresa.

L'ajust anual dels horaris del personal es pactarà amb la representació dels treballadors, sempre tenint en compte que les necessitats del servei hauran de quedar degudament cobertes

Article 21. *Compliment de l'horari*

A l'inici de la jornada laboral, el personal ha de ser al seu lloc de treball totalment preparat per exercir la seva funció, i s'ha de quedar fins a l'hora de sortir.

També es requereix una autorització per desplaçar-se cap a una altra secció que no sigui la que el/la treballador/a té assignada.

Les persones representants dels treballadors/es gaudeixen de les garanties que la legislació estableix a l'efecte anterior.

Article 22. *Feines de durada superior a la jornada laboral*

A aquest efecte, cal atènyer-se al que disposa els articles 41 i 42 del VI Conveni col·lectiu estatal del sector, tret de les dietes, respecte de les que regirà el que s'estableix en el present Conveni.

Article 23. *Hores extraordinàries*

La prestació d'hores extraordinàries és regida pel que disposen l'article 45 del VI Conveni Col·lectiu estatal del sector i l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors. Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa afectes a aquest Conveni, en cas de concórrer-hi circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'una feina a l'hora d'acabar la jornada laboral, el/la treballador/a l'ha d'allargar fins a concloure la feina, podent l'empresa substituir-lo per una altra

persona; l'empresa, en aquest cas, ha de concedir un permís especial per tal que el/la treballador/la pugui menjar a les hores habituals, sigui a casa seva, sigui al lloc de treball o a les rodalies. La prestació de feina en hores extraordinàries té els límits fixats per la legislació vigent.

Article 24. *Hores estructurals*

Dins el sistema productiu d'aquest Conveni, es consideren hores extraordinàries estructurals les següents:

- a) Les que resulten de reparacions la suspensió de les quals pot provocar una anormalitat del servei, les que resulten d'absències imprevistes i les que es duen a terme a fi i efecte d'acabar una obra per evitar de desplaçar-s'hi el dia següent.
- b) Les que resulten d'una acumulació punta d'avisos o reclamacions provocats per una avaria que afecta un sector de la població.
- c) Les que resulten d'una avaria d'estacions de bombament o d'una absència imprevista
- d) Les que resulten d'una acumulació punta de feina de contractació provocada per avisos d'avaría o per lliurement d'habitatges.

Article 25. *Hores complementàries*

- a) D'acord amb el que es preveu en l'Estatut dels Treballadors, el número d'hores complementàries en els contractes a temps parcial no podrà excedir, en cap cas, del 30 % de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podrà excedir del límit legal definit per a que el contracte pugui ser considerat a temps parcial.

- b) La distribució i forma de realització de les hores complementàries serà la pactada entre les parts en el contracte de treball. En absència de pacte regirà el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

- c) En tot el que no s'ha regulat en aquest article regirà el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

Article 26. *Retens, reforços o guàrdies per a la garantia del servei.*

En funció de les necessitats de cobertura del servei, dels equips operatius i tècnics lligats al mateix i de la situació concreta de la xarxa i les instal·lacions dels serveis a diferents poblacions, l'empresa definirà i acordarà amb les persones afectades una retribució específica per aquestes situacions, que regularà el import, les condicions i el sistema de revalorització periòdica. Aquests acords es realitzaran sempre tenint en compte els principis d'igualtat de tracte i no discriminació entre persones amb el mateix Grup Professional, secció i contingut acordat de les funcions en els període de reten, reforç o guàrdia, més enllà de la necessària en un període de formació.

Article 27. *Dietes*

27.1 Durant la vigència del conveni el/la treballador/la que faci un desplaçament per necessitats de l'Empresa i no pugui dinar o sopar a casa seva a l'hora acostumada, percebrà una dieta segons l'import que es detalla en la taula de l'Annex 1.

27.2 Les quantitats que es meriten per aquest concepte en tot cas cobreixen l'obligació que podria tenir l'Empresa de proporcionar els referits àpats als/les treballadors/res i són independents de l'obligació de l'Empresa de facilitar els mitjans de transport o de satisfer-ne l'import. En tot cas, la pernoctació derivada de qualsevol desplaçament serà a càrrec de l'empresa.

És d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial, una millora sobre aquest import de dieta, aplicant el percentatge del 120% sobre l'import base esmentat en el primer punt d'aquest mateix article.

A l'Annex 4 s'aclareix l'aplicació dels criteris de pagament de dietes, tiquets de menjar i plus disponibilitat.

Article 28. *Vacances*

Les vacances anuals retribuïdes són de 30 dies naturals per a tot el personal de la plantilla, d'acord amb el que estableix la Llei o la part proporcional al temps treballat durant l'any natural.

Article 29. *Gaudi de les vacances*

29.1 L'empresa ha d'acordar els períodes de gaudi de les vacances dins els tres primers mesos de cada any. A l'objecte de que les vacances es gaudeixin al llarg de l'any s'haurà de sol·licitar la data en que es vulguin fer dins la segona quinzena del mes de desembre anterior. Sempre que les necessitats dels diferents serveis ho permetin, han de mirar d'atendre les peticions que en aquest sentit elevin les persones treballadores. Pel que fa a tot el que no preveu aquest article, cal atènyer-se a l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors.

Les vacances a que fa referència l'article 28 es tradueixen en 26 dies feiners, sobre la base de la setmana laboral actual de 6 dies. A la comunicació de sol·licitud de període de vacances per l'any següent, cal assenyalar un mínim de 20 dies naturals correlatius, i quatre dissabtes.

A l'efecte del còmput dels dies feiners, el dissabte, tant si es treballa com si no, es considera dia feiner, llevat que s'hi escaigui alguna festivitat recollida al calendari laboral que l'autoritat laboral competent publica anualment. En cas que hi hagi condicions més beneficioses en aquest capítol, cal mantenir-les ad personam.

29.2 Regulació de les vacances del personal de l'empresa: A fi i efecte de poder atendre permanentment les necessitats del servei públic que l'Empresa desenvolupa, el personal de l'Empresa haurà de gaudir de les seves vacances de forma repartida i assegurant la presència activa d'un cert nombre d'empleats/des cada dia. Essent per això que les hauran de fer per torns dins el període de l'estiu comprès entre el dia 15 de juny i 15 de setembre, dins del qual s'estableixen com a dies més interessants per a fer-les els compresos entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, per als que si fos necessari s'establirien rotacions entre el personal de cada secció, categoria o especialitat per a fer-les íntegrament o seguides en mes de 20 dies laborables, alternant els anys que sí amb els que no.

Hom es podrà reservar, fins a un màxim de 6 dies laborables incloent-hi un dissabte, per a realitzar-ne una part equivalent a una setmana, en un dels períodes compresos entre el 23 i el 31 de desembre o l'1 i 7 de Gener, i dins la Setmana Santa o setmana següent a aquesta, havent d'escollir entre un dels quatre períodes i repartir-los entre els interessats, als efectes de mantenir un cert nombre de persones en actiu que garanteixi la correcta prestació del servei públic per part de l'Empresa. Si fos necessari procedir a tal repartiment, el faria la Direcció amb el vist i plau de la Representació dels treballadors.

29.3 Plus vacances fora de temporada: l'Empresa abonarà, a tot el personal amb contracte indefinit amb més d'un any d'antiguitat, la quantitat de 8,62 euros per dia laborable de vacances fet fora del període comprès entre els tres esmentats, sempre que es facin un mínim de quinze dies naturals seguits i es sol·liciti fer-los dins de la segona quinzena del mes de desembre anterior. Aquest plus s'actualitzarà anualment amb l'IPC estatal.

El personal eventual, es regirà per la mateixa regulació, atenent però que els dies s'hagin gaudit dins el període contractual vigent.

El plus diari acordat en aquest conveni per vacances fora de temporada no serà d'aplicació al personal dels grups 3, 4, 5 y 6 excepte en el cas de convenir a la Direcció que facin part de les vacances fora de temporada.

29.4 Retribució de vacances, D'acord amb l'article 24. 2 del Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua de Catalunya.

Per al càlcul dels conceptes, s'obindrà el valor sobre la base de les quantitats percebudes pels esmentats conceptes en el període comprès entre l'1 d'agost de l'any anterior i el 31 de juliol de l'any en curs. En aquest càlcul no s'inclouran els conceptes que ja s'abonen de forma fixe per 12 mensualitats.

Aquestes quantitats, amb independència de les dates concretes del gaudi de les vacances, seran abonades al mes d'agost de l'any corresponent en concepte d'Abonament variables vacances.

La fórmula per al càlcul serà:

Suma de conceptes variables llistats compresos a l'acord (tret que s'abonessin per dotze mensualitats), d'1 agost a 31 de juliol/11 = Abonament variables vacances. Aquest concepte, lògicament, no s'inclourà per fer el càlcul i per això la necessitat de dividir per onze.

El període de meritació del concepte "Abonament variables vacances" coincideix amb el període de càlcul d'aquest concepte, que va de l'1 d'agost de l'any anterior al 31 de juliol de l'any en curs, abonant-se aquest concepte a la nòmina d'agost de l'any en curs.

En el supòsit que una persona treballadora sigui subrogada a un altre empresa durant el transcurs del període de càlcul i meritació establert pel concepte "abonament variables vacances", cada empresa haurà de liquidar la part proporcional que li correspon per període meritat d'aquest concepte segons la següent fórmula:

Les quantitats percebudes pels conceptes variables llistats (tret que s'abonessin per dotze mensualitats) durant el període meritat, dividit entre 11.

Article 30. *Festivitat del Dissabte Sant*

El Dissabte Sant de cada any és festiu, sens perjudici de la jornada anual acordada,

Article 31. *Festivitats tradicionals*

31.1 Sense perjudici del compliment de la jornada pactada en còmput anual, en el cas que no es declari festius certs dies al calendari laboral que publica anualment l'autoritat competent, per mitjà d'aquest conveni es reconeix el caràcter no laborable de les festivitats següents:

Dilluns de Pasqua
Dilluns de Pentecosta
1 de juny (festa patronal)
24 de juny Sant Joan
26 de desembre Sant Esteve

31.2 Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, i per tal de prestar l'atenció deguda al públic i al servei encomanat, la direcció de l'empresa va acordar amb el comitè d' empresa el desplaçament de gaudir la festa de dilluns de Pentecosta i la Festa Patronal, quan no estiguin contemplats com a festius en el calendari publicat per l'autoritat laboral corresponent, i de gaudir-les en dies lectius alternatius.

L'empresa seguirà finançant els actes que se celebrin amb motiu de la Festa Patronal, i en la forma en que es portava a terme.

31.3 Les persones en actiu a l'empresa a 31 de desembre de 2021 i que haguessin meritat l'antic Premi Patrona, els quedarà consolidat com a complement ad personam 2022, un import mensual de 10 euros per a les 12 mensualitats ordinàries. Aquest complement passarà a fer-se efectiu a partir de l'1 de gener de 2022.

Article 32. *Baixes per malaltia comuna i accident no laboral*

32.1 Si un treballador no pot assistir a la feina per raó de malaltia, ho ha de fer avinent dins les dues primeres hores de la seva jornada a la prefectura on és adscrit.

L'incompliment d'aquesta obligació, de la qual només en pot ser eximit per causes de força major degudament justificades, faculta l'empresa a considerar que l'absència a la feina és injustificada.

32.2 Si la durada de la malaltia és de més de dos dies naturals, l'interessat ha de demanar la baixa mèdica al seu metge de capçalera i trametre-la immediatament al seu cap perquè la remeti al servei corresponent per a la seva tramitació. El fet de no presentar els informes de baixa fa considerar injustificada l'absència.

32.3.L'empresa, podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per a justificar la seva inassistència al treball, mitjançant reconeixement del personal sanitari de l'Empresa. L'obstrucció a la feina del personal sanitari de l'empresa es considera falta molt greu.

32.4 Qualsevol falta d'assistència per motiu de malaltia o accidents no laboral de durada igual o superior a 2 dies deurà justificar-se degudament, tramitant el corresponent comunicat de baixa mèdica o presentant justificat mèdic d'assistència a l'ambulatori (CAP) o del metge de Guàrdia. Si es tramita la baixa mèdica, els dies de no assistència s'entendran com justificats i no deuran recuperar-se les hores no treballades. Si es presenta justificat mèdic d'assistència del CAP o metge de Guàrdia, també s'entendran com justificades i no s'hauran de recuperar les hores no treballades, sempre que no es sobrepassi el límit de 3 dies/any. En els casos que no es justifiqui pels mitjans anteriors, l'empleat/da haurà de recuperar les hores no treballades, sempre que, dins d'un any natural, l'empleat/da hagi estat en situació de malaltia sense justificat més de 2 dies/any. El total de dies no recuperables per ambdós motius (justificats per volant del CAP o metge de Guàrdia i no justificats) és de 5 dies/any natural.

Article 33. *Llicències, permisos i excedències*

33.1. Llicències: A banda dels supòsits establerts a l'Estatut dels Treballadors, els empleats i empleades de l'Empresa previ avís i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i temps següents:

- a) Per mort de cònjuge, parella de fet formalment constituïda o fills: 5 dies.
- b) El pare que no compleixi els requisits establerts a la legislació vigent per tenir dret a la prestació per naixement i cura del menor tindrà dret a gaudir d'un permís retribuït de 3 dies per naixement o adopció de fill/filla
- c) Al supòsit de malaltia greu de l'art.37.3.b/ de l'Estatut, s'hi afegeix la intervenció quirúrgica del cònjuge, parella de fet formalment constituïda o fills.
- d) Per mort de parents consanguinis o polítics de tercer grau: 1 dia.
- e) Per a assumptes propis: 2 dies/any, sempre que a judici de la Direcció sigui compatible amb l'organització dels serveis. Els casaments de fills es consideren assumptes propis a tots efectes. A petició de la persona treballadora i sempre que la organització de l'empresa ho permeti, es podran fraccionar aquests dies d'assumptes propis, en permisos d'hores.
- f) Per atenció mèdica degudament justificada: 5 hores/any.
- g) Per exàmens: Els treballadors que acreditin que estan matriculats en un Centre públic o privat reconegut d'ensenyament, relacionat amb els treballs que realitza a l'Empresa, tindrà dret a una llicència de la durada necessària per a concórrer als oportuns exàmens al Centre corresponent, percebent el salari corresponent a la seva categoria.
- h) D'acord amb el que estableix l'art 23 de l'Estatut dels Treballadors, l'Empresa donarà els permisos necessaris per a la realització d'exàmens a aquells treballadors que estiguin cursant estudis. Aquest permís serà de mitja o d'una jornada complerta en funció del lloc on s'hagi de realitzar l'esmentat examen.
- i) Així mateix els treballadors que certifiquin la realització de cursos acadèmics podran adaptar el seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs.

33.2. El permís per matrimoni es gaudirà en les dates immediates posteriors a la celebració del mateix, si bé la Direcció podrà considerar la possibilitat de gaudir en altres dates posteriors sempre que això sigui compatible amb les necessitats de l'empresa.

33.3. A més a més dels dos dies festius derivats de les festivitats del dilluns de Pentecosta i la festa patronal, des de l'any 2019 es disposa de dos dies festius més, que es sol·licitaran dins del mateix termini que les vacances.

33.4. La reducció de jornada de mitja hora per lactància prevista a l'Estatut dels Treballadors es podrà acumular en jornades complertes que es gaudiran de forma immediata a la finalització del descans per maternitat, prèvia sol·licitud escrita del treballador o treballadora a ser possible abans de l'inici del descans per maternitat. En qualsevol cas, com a màxim, s'haurà de comunicar abans no finalitzi el segon mes del període de descans.

33.5. Als efectes de millorar la conciliació familiar i professional, els/les treballadors/res tindran dret, amb caràcter recuperable i no retribuït, als següents permisos o a flexibilitzar els seus horaris en els següents supòsits:

a) A banda de les 5 hores/any reconegudes en l'apartat f/ de l'article 33.1 anterior, els treballadors disposaran de 5 hores/any addicionals més per a atenció mèdica degudament justificada.

b) Respecte dels horaris aprovats d'aplicació general, podran flexibilitzar la seva entrada o sortida fins al màxim d'1 hora per tal de poder conciliar el seu horari amb els dels centres escolars o mèdics dels seus fills, així com per a assistir a reunions o consultes en els mateixos. Aquesta hora s'haurà de situar, per tant, a l'inici o al final de la jornada de matí o tarda i sempre que a judici de la Direcció sigui compatible amb l'organització i els serveis.

33.6. També es podran sol·licitar dues llicències especials a l'any sense dret a remuneració, de deu dies naturals cadascuna, sempre potestativa de l'Empresa la seva concessió. En tot cas, es podrà requerir al peticionari que acrediti la necessitat de la llicència.

33.7. Excedència voluntària: Regirà el règim legal vigent.

L'excedència no es podrà demanar per a prestar els serveis en empresa que impliqui competència, excepte autorització per escrit.

Si el treballador infringís aquesta norma, s'entendrà que rescindeix voluntàriament el seu contracte i perdrà tots els seus drets.

33.8 Reducció de jornada : Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la atenció directe d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La persona progenitora, adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acolliment permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditada per l'informe del servei públic de salut u òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi divuit anys. Les parts, empresa i persona treballadora, podran acordar la acumulació de la reducció de jornada en dies complerts i les condicions que regulin dita acumulació.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment dels permisos de lactància i de la reducció de jornada, correspondrà a la treballadora o treballador, dintre de la seva jornada ordinària. Els beneficiaris d'aquests permisos hauran de comunicar-ho a l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data que vulgui reincorporar-se a la seva jornada ordinària.

Pel no regulat en aquest article, regirà l'establert en la regulació del vigent conveni autonòmic del sector o, en el seu defecte, la regulació de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 5 Règim econòmic

Article 34. *Normes generals*

Es considera que les retribucions de qualsevol caràcter pactades en aquest Conveni, establertes reglamentàriament o convingudes, sigui individualment, sigui en grup, tenen en tot cas caràcter brut. L'impost general sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la Seguretat Social i qualsevol altra càrrega que hi hagi o que, si s'escau, s'estableixi legalment sobre el salari, són a càrrec de l'empleat.

Per altra banda tots aquells conceptes retributius o socials que estiguin vinculats a determinades formes de prestació del treball, a funcions concretes del personal afectat, a canvis organitzatius sol·licitats per la representació de les persones treballadores o de la Direcció i que hagin tingut algun tipus de compensació per a assolir-los, així com els que tinguin relació directa amb nivells, paràmetres i percentatges numèrics i terminis de temps fixats en la normativa vigent i siguin modificats o derogats en el futur, o també en drets del/la treballador/a i deures de l'empresa que deixin de ser obligatoris en el futur per la promulgació d'una norma d'aplicació i abast general o el seu desplegament, només es mantindran, mentre subsisteixin les causes o motius de la seva creació o atorgament.

Les normes següents contenen, d'una banda una retribució bàsica i, d'altra, uns conceptes retributius que es generen,) i per a tots els grups i nivells professionals contemplats en el present conveni, un cop superat el període de formació inicial de, com a màxim, dotze mesos, durant el qual i des del seu ingrés a l'empresa, el/la treballador/a assumeix i pren coneixement dels diferents processos productius específics per al nostre servei, així com dels procediments interns de qualitat, medi ambient, innocuïtat, prevenció de riscos laborals i codi d'actuació que recull els principis pels que es regeix la cultura empresarial. Aquests conceptes salarials, que es vinculen a la superació per part del treballador/a de l'esmentat període inicial de formació en els processos productius i cultura empresarial, resten identificats en aquest sentit.

Article 35. *Feina a temps parcial*

Les retribucions a les quals fa referència l'article anterior són fixades d'acord amb la jornada laboral completa. El/la treballador/a que tingui establert un règim laboral de part de jornada ha de percebre les retribucions indicades proporcionalment a la jornada completa corresponent a la seva categoria laboral.

Article 36. *Taula de retribucions*

36.1 La taula de retribucions, que és el desglossament mensual de retribucions anual per nivell, es compon dels conceptes retribuïdors següents:

Salari base.
Participació en beneficis corresponents al salari base.
Plus Conveni.

36.2 A l'Annex núm. 1 es detalla la taula definitiva de retribucions per a l'any 2021 i la definitiva per a 2022.

36.3 A fi i efecte d'aclarir qualsevol dubte, el total anual de la darrera columna del Annex núm. 1 es calcula multiplicant el salari base per 17,8 i el Plus de Conveni per 12 i sumant el resultat de totes dues operacions.

Article 37. *Nivells de retribució anual*

37.1 Aquest nivell comprèn, en còmput anual, el Salari Base i la Participació en Beneficis que en resulta i el Plus Conveni.

37.2 Nivells anuals de retribució individual o havers fixes. És el resultat d'afegir el còmput anual del premi d'antiguitat i la participació en beneficis que en resulta, com també la mitja paga nadalenca i el complement personal i les millores voluntàries que, si s'escau, es tinguin reconeguts, al nivell anual de retribucions que correspon a un/a empleat/da d'acord amb el seu Grup professional i nivell salarial.

Article 38. *Antiguitat*

El premi d'antiguitat, que té el caràcter de complement personal, d'acord amb el que disposen l'article 26 i la Disposició Addicional 4^a de l'Estatut dels Treballadors, es calcularà de la forma següent:

El premi es calcula sobre els salaris base fixats en aquest conveni col·lectiu per a cada nivell salarial en la data de venciment de cada premi anual.

38.1 A partir de l'1 de gener de 2.004 s'estableix un nou premi d'antiguitat, l'import anual del qual serà del 0,5% del salari base anual durant els primers 10 anys d'antiguitat a l'empresa i del 0,3% a partir de l'onzè any d'antiguitat a l'empresa. Tanmateix, el 0,3% es va començar a aplicar a partir de l'any 2.014.

El premi d'antiguitat meritat cada any es manté fix pel que fa la quantia, i s'afegeix a l'import dels que s'han obtingut en anys anteriors; el premi es fixa, en vèncer l'any següent, sobre el salari base vigent el dia d'aquest venciment d'acord amb nivell salarial de cada treballador.

La data de venciment dels premis es de l'1 de gener i de l'1 de juliol de cada any, segons hagi estat l'ingrés a l'empresa en el primer o segon semestre de l'any anterior.

Quan el/la treballador/a hagi complert 65 anys no pot meritar cap altre premi d'antiguitat i ha de romandre fix l'import del premi aconseguit fins a l'esmentada data.

Cal percebre el premi d'antiguitat en cada paga mensual i en les gratificacions extraordinàries.

38.2 Així mateix s'estableix un Premi Especial d'Antiguitat per 20 anys de Servei a l'Empresa que consisteix en que totes les persones treballadores tindran un premi per una sola vegada, que s'estableix en el 5 % del salari base, al complir 20 anys de serveis en l'Empresa, sense nota desfavorable, amb total independència dels augments que, en el seu cas, corresponguin en concepte d'antiguitat, i que es calcularà sobre els que percebi en el moment de la seva aplicació passant a engrossir, en el successiu els citats augments periòdics.

Article 39. *Participació en beneficis*

39.1 Aquest concepte té el caràcter de complement salarial, d'acord amb el que disposen l'article 26 i la Disposició Addicional 4^a de l'Estatut dels Treballadors.

39.2 Consisteix en el 15% del salari base mensual afegint-hi l'antiguitat consolidada i la nova antiguitat que el/la treballador/a acrediti; es percep en les dotze mensualitats ordinàries, però no pas en les extraordinàries.

Article 40. *Plus de conveni*

Atesa la necessitat d'augmentar tant com es pugui la productivitat a l'empresa d'una manera compatible amb la qualitat indispensable del servei, l'empresa es reserva el dret d'establir els

sistemes de mesura i de control que calguin per obtenir el rendiment exigible en cada lloc de treball d'acord amb les seves característiques.

Com a compensació per aquest rendiment, s'estableix el complement salarial fix que, amb l'epígraf de Plus de Conveni, reflecteixen per a cada nivell salarial les taules que figuren a l'annex 1.

Article 41. *Complement personal*

És la retribució de caràcter fix que reconeix l'empresa a un treballador voluntàriament o com a pacte i amb caràcter individual.

Article 42. *Plus per feina nocturna*

42.1 Consisteix aquest plus en un complement de remuneració equivalent al 25 % del salari base diari.

42.2 El plus per feina nocturna té el caràcter de complement salarial no consolidable, d'acord amb l'art. 26.3 de l'Estatut dels treballadors i l'article 35 del VI Conveni col·lectiu estatal del sector i es regeix pel que s'estableix en aquest Conveni

Article 43. *Plus per feina tòxica*

S'abonarà per al Personal de Central Elevadora i Centrals Terrassa la quantitat corresponent a una hora i mitja, és a dir, el resultat de dividir el 20 % del salari base mensual, que estableix aquest mateix article, per les jornades treballades cada mes i per a cadascuna d'elles (considerant que són de 8 hores) la part corresponent a una hora i mitja.

Article 44. *Plus dia de Nadal i Cap d'any*

El Personal que treballi des de les 22 hores del dia 24 de desembre a les 22 hores del dia de Nadal percebrà un plus especial de 85,00 Euros bruts com a compensació del no poder gaudir d'una festa tant assenyalada. Igualment el percebran els que treballin o estiguin de retén de les 22 hores del dia 31 de desembre a les 22 hores del dia 1 de Cap d'Any. Aquest plus s'actualitzarà anualment amb la mitjana aritmètica de les variacions dels tres índexs tal com s'estableix a l'article 52.3 d'aquest conveni .

Article 45. *Gratificacions extraordinàries*

Es percep una gratificació extraordinària cada trimestre natural, l'import de la qual és d'un mes de salari base afegint-hi l'antiguitat i l'antiguitat consolidada. Aquestes gratificacions es fan efectives els dies 15 dels mesos de març, juny, setembre i desembre de cada any.

S'estableix la possibilitat que, mitjançant acord amb la representació dels treballadors a l'empresa o amb els propis treballadors, si aquella no existeix, es puguin prorratejar dins les mensualitats l'import de les gratificacions extraordinàries.

Article 46. *Mitja paga nadalenca*

El 22 de desembre de cada any, el/la treballador/a percep la mitja paga nadalenca per una quantitat, que a partir de la vigència d'aquest conveni té un import corresponent al 57% del import de la paga extra de desembre del mateix any sense la bossa de vacances (o sigui el sou base i l'antiguitat). Aquelles persones que el mes de desembre 2020 van tenir dret a la mitja paga se'ls mantindrà com a import de base de 2020 per a calcular el import de 2021, el import brut real de 2020, com a condició ad personam.

En tots els cassos, aquest import s'incrementarà anualment segons l'increment acordat en taules salarials. En cap cas aquesta adaptació de la forma de càlcul de la mitja paga farà que disminueixin els imports fins ara percebuts per a les persones treballadores. En cas de ser així en algun cas, aquest es portarà a la comissió paritària del conveni per corregir-ho.

La percebrà tot el personal i les persones amb menys d'un any d'antiguitat se'ls abonarà la part proporcional.

Article 47. *Bossa de Nadal i bossa de vacances*

Juntament amb les pagues de desembre i juny, cal percebre, l'any 2021, dues bosses per al gaudi d'aquestes festes, l'import de les quals és de 350,72 € cadascuna. Aquestes bosses s'incrementaran anualment segons l'acordat en taules salarials.

Article 48. *Base de l'hora extraordinària*

48.1 La retribució de l'hora extraordinària serà, per l'any 2021 i 2022 i per a cadascun dels nivells salarials del conveni, la que figura a la taula de l'annex-7.

A partir de l'1 de gener de 2021 l'hora extraordinària s'actualitza amb l'increment acordat en taules salarials

48.2 Durant la vigència d'aquest Conveni s'aplicarà el valor de l'hora normal, excepte per les hores extraordinàries de festius, diumenges, i nocturnes, que tindran un recàrrec del 60 % respecte el preu de l'hora ordinària.

48.3 Les hores extraordinàries retribuïdes no podran sobrepassar mai les 80 hores extres establertes a l'Estatut dels Treballadors. Si es podran, però, compensar per tal de no suposar un increment de la jornada anual. En aquests casos es compensaran per un temps equivalent en descans, no acumulable en jornades senceres i acordat amb el responsable del departament per a garantir necessitats organitzatives, i un complement de descans de 6 EUR per a les ordinàries i de 12 EUR per a les festives o nocturnes. Aquest plus de descans s'actualitzarà també segons l'increment acordat en les taules salarials.

Article 49. *Compensació per feines de categoria superior*

En aquesta matèria s'estarà al que disposi l'article 17 del VI Conveni Col·lectiu estatal del sector.

Article 50. *Cobrament de la nòmina*

Les retribucions meritades pels treballadors s'han de satisfer mitjançant la transferència de l'import corresponent a l'entitat bancària que designi el/la treballador/a, Les retribucions es pagaran el penúltim dia lectiu de cada mes.

Article 51. *Menyscapte de diners*

L'any 2021 el personal que habitualment efectua cobraments i pagaments en metàl·lic percebrà la quantitat que es detalla en la taula de l'Annex 1.

El personal assignat a tasques contractació de l'Àrea Comercial que habitualment efectui cobraments de rebuts: s'aplicarà el percentatge del 150% de l'abans indicat.

Si per circumstàncies organitzatives personal assignat a funcions d'atenció a client i contractació assumeix en certs dies o períodes les responsabilitat de tancar la caixa diària general, els dies que així hagi estat els cobrarà amb l'aplicació del 200% de la quantitat base, en lloc dl'150%.

Els percentatges a aplicar sobre la quantitat base són només d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial.

Article 52. *Incrementos econòmics per als anys 2021, 2022 i 2023*

52.1 Per a l'any 2021 l'increment en taules serà dl'1,75% respecte de les taules del 2020. La taula 2021 de l'annex 1 és, per tant, definitiva i ha estat calculada aplicant un augment dl'1,75% a les taules definitives 2020.

52.2 Per a l'any 2022 l'increment en taules serà del 2,25% respecte de les taules del 2021. La taula 2022 de l'annex 1 és, per tant, definitiva i ha estat calculada aplicant un augment del 2,25% a les taules definitives 2021.

52.3. Per a l'any 2023 l'increment en taules serà el que resulti del IPC de l'any anterior publicat per l'Institut Nacional de Estadística més un 0,25 %. A aquests efectes durant el mes de febrer de l'any 2023 la Comissió Paritària haurà elaborat una taula definitiva en base al índex definitiu del IPC de l'any 2022 publicat més el 0,25%, i es procedirà a la seva publicació. Els efectes d'aquesta taula serà l'1 de gener de 2023.

52.4 Per altra banda es regulen un conjunt de millores econòmiques sobre els nivells de les retribucions contemplades a les taules salarials de l'annex1. Aquests conceptes retributius detallats als articles del 54 al 58, porten especificat en cada cas la base de càlcul per la seva revisió i l'àmbit concret d'aplicació. L'actualització anual es revisarà de forma automàtica tan bon punt es conegui oficial o públicament la base per al seu càlcul. En la majoria dels conceptes contemplats en aquests articles, la base de càlcul serà la mitjana aritmètica de les variacions dels següents tres índexs:

1. Valor percentual previst en l'Índex de Preus al Consum anual publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, o entitat que el pugui substituir en el futur. La revisió automàtica per a cada any en curs es farà inicialment a partir de les previsions oficials establertes pel Govern en la Llei de Pressupostos de l'Estat, procedint-se a la seva correcció i rectificació, un cop es publiqui l'IPC definitiu per a aquell any.
2. Les variacions percentuals o factor que serveix de base per a calcular les noves taules salarials de cada any a la columna "Total Anyal" dels futurs Convenis de l'Empresa.
3. Les variacions percentuals que experimenti la tarifa real de subministrament de l'aigua en les poblacions de servei, en relació a la de l'exercici immediatament anterior. La tarifa real s'obté de dividir el total import de la facturació d'aigua, descomptats els tributs o d'altres recàrrecs de qualsevol mena, pels metres cúbics facturats. La revisió automàtica per a cada any en curs es farà inicialment per acord de les parts en el moment en que es defineixen les taules salarials o imports definitius de l'any anterior. Es procedirà a la seva correcció i rectificació un cop s'obtingui la tarifa real per a aquell any.

Aquest valor s'aplicarà a tots els imports unitaris en aquests articles, excepte en aquells que es reguli el seu increment d'altra manera segons la indicació que figura en cada cas, entrant en vigor i abonant-se a partir del mes següent al que es pugui calcular per tenir-se coneixement oficial o fer-se públic el percentatge o valors que representen.

Article 53. *Complement MPATSA*

Aquest complement serà d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial. Consisteix, per als treballadors a jornada completa, en una quantitat de 190 euros bruts cada mes a partir de l'any 2010.

Article 54. *Plus d'assistència*

Aquest plus, serà d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial. Consisteix, per als treballadors a jornada completa, en una quantitat de 11,44 Euros bruts l'any 2021, pendent revisió, per dia treballat complet, o la meitat en jornada treballada inferior a 5 hores. Per als treballadors a jornada a temps parcial, es pagarà per dia treballat complet, la quantitat diària que resulti en proporció a la jornada per a la que han estat contractats, sense tenir en compte les hores complementàries. Aquest plus també compensa totes les futures modificacions horàries que es puguin establir d'acord amb l'article 20 d'aquest Conveni.

L'import establert per a aquest plus, es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels tres índexs tal com s'estableix a l'article 52.4.

Article 55. *Plus disponibilitat per perllongació de la jornada diària legal*

S'aplicarà al personal de les Seccions de Xarxa que realitzi hores extres. Aquest plus es cobrarà per tot el personal de les referides seccions un cop transcorregut el període de formació inicial, a raó de 5,17 Euros, import 2021 pendent revisió, per cada dia en el que un empleat hagi de perllongar la seva jornada en més de 30 minuts als efectes d'acabar necessàriament feines en curs o fer-ne d'urgents que representin la realització de com a mínim una hora extra. En el supòsit de ser requerit un cop acabada la jornada i ja totalment fora de servei per a que es reincorpori al treball o sigui igualment requerit per a treballar en dia festiu quan no estava previst fer-ho, amb motiu d'avaries importants o reparacions urgents i, en general, problemes del servei públic que desenvolupa l'Empresa, es cobrarà a raó de 10,23 Euros, import 2021 pendent revisió, a mes de les hores extres, siguin nocturnes, diürnes o festives que realitzi.

No es cobrarà aquest plus quan la perllongació de la jornada o realització d'hores extres en festius o dies en que no tocava treballar a requeriment dels superiors hagi estat planificada i anunciada prèviament, amb caràcter cert i ferm i amb dos dies d'antelació sobre el que s'hagi de treballar.

L'import establert per a aquest plus, es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels tres índexs tal com s'estableix a l'article 52.4.

Article 56. *Variable per assoliment d'objectius departamentals, de secció o d'àrea*

Aquest article es va derogar amb efectes 1 de gener de 2019, i les persones que venien percebant aquest concepte fins a la seva derogació, se'ls consolidà un import equivalent al promig abonat efectivament a cada treballador/a durant l'exercici 2018 per aquest concepte, "variable objectius col·lectius", fent-se efectiu repartit en les dotze nòmines ordinàries amb el nom de concepte "ad personam antic article 58", amb efectes 1 de gener de 2019.

Article 57. *Plus de conducció per a vehicles*

Es paga a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial que regular i continuadament condueix vehicles d'aquesta, exceptuant els que tinguin la qualificació de xofers. L'import mensual és de 54,45 euros bruts per als conductors d'automòbils, per a l'any 2021, pendent revisió.

L'import establert per a aquest plus, es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels tres índexs tal com s'estableix a l'article 52.4.

Tanmateix en el cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral o llicències especials de durada superior a 30 dies es minorarà a la meitat l'import a percebre, i es suprimirà la seva percepció quan la durada de les situacions anteriors sigui superior a 60 dies.

Aquest plus compensa els riscos que pot comportar al treballador l'activitat de conductor i les responsabilitats inherents a les tasques pròpies dels conductors, en especial de revisió dels nivells d'oli, pressió dels pneumàtics i manteniment preventiu que quinzenalment han de fer els empleats que tinguin assignat habitualment un vehicle en concret o el comparteixin normalment amb un altre empleat concret, excepte períodes de baixa o IT d'algun d'aquests empleats. L'esmentat control i manteniment preventiu es realitzarà abans d'iniciar-se la jornada laboral diària del dia que li correspongui cada quinzena. També es responsabilitza l'empleat conductor de comunicar, ràpidament al seu Cap, qualsevol avaria o problema mecànic que es presenti en el vehicle o moto que condueixi, prèviament a traslladar-lo, si s'escau, al taller habitual de l'Empresa, fent constar per escrit les primeres impressions sobre les causes del cas. Igualment avisarà quan detecti o prevegi una futura anomalia possible.

Tot i aquestes obligacions de comunicació d'avaría, problema mecànic o avaría futura possible, queda exclosa qualsevol responsabilitat del treballador per aquests conceptes.

A l'Annex 5 d'aquest conveni es detallen aclariments respecte a elements relacionats amb la conducció de vehicles.

Article 58. *Plus retirada de carnet oficial per a conduir vehicles*

Consisteix en una compensació econòmica de 216,46 Euros bruts al mes durant el 2021 a liquidar als possibles empleats que per faltes involuntàries comeses en la conducció de vehicles de l'Empresa o el propi durant les funcions laborals, els hi sigui retirat judicialment o reglamentàriament el carnet. Aquesta compensació s'abonarà com a màxim per a un període de dotze mesos i si no és en cas de reincidència. En el cas del personal eventual es liquidarà mentre tingui contracte en vigor com a màxim.

L'import establert per a aquest plus, es revisarà anualment d'acord amb l'IPC.

A l'Annex 5 d'aquest conveni es detallen aclariments respecte a elements relacionats amb la retirada del carnet oficial per a conduir vehicles.

Article 59. *Aigua gratuïta per al personal*

L'Empresa subministrarà i cobrirà totes les despeses i impostos o taxes aplicables al proveïment d'aigua que ella realitzi als seus/ves empleats/des en l'habitatge habitual de cadascun d'ell/es sempre que els consums que realitzin siguin els normals per a un habitatge.

Per al personal que es proveeixi d'altres empreses només cobrirà l'import corresponent al subministrament d'aigua, sense sanejament ni taxes ni altres conceptes inclosos en els rebuts de l'aigua fins a un límit de 15 m³/ mes. Es d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial i a partir del següent període de facturació des del dia que compleixi aquest requisit. Aquest benefici és també per al personal en plantilla que es jubili.

Article 60. *Premi denúncia frau*

Es pagarà un import de 12,02 euros bruts per manipulació trobada per personal operari ja sigui a aforaments com a comptadors, així com per fuga detectada a canonada o ramal.

Article 61. *Inaplicació del conveni*

Les causes de inaplicació del conveni col·lectiu estan regulades a l'Estatut dels Treballadors a l'article 82.3, sempre prèvia ronda de consultes amb la representació dels treballadors.

CAPÍTOL 6 Règim assistencial

Article 62. *Concepte de règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni col·lectiu és el conjunt de les mesures que complementen l'acció protectora que té el règim general de la Seguretat Social sobre els treballadors que presten el seu servei a l'empresa.

Article 63. *Naturalesa del règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en aquest Conveni té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social prevista a l'article 191 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny (BOE de 29 de juny de 1994).

Article 64. *Incapacitat temporal*

En cas d'incapacitat temporal conseqüència de malaltia comuna o accident no laboral, es garanteixen als treballadors afectes a aquest Conveni el 100% dels salaris corresponents a la jornada ordinària, tingui la denominació que tingui.

En cas d'incapacitat laboral transitòria conseqüència d'accident laboral o malaltia professional, es garanteix el 100% del salari que el treballador percebi al moment de la baixa.

Per al seu càlcul, sigui quina sigui la seva causa, s'aplicarà el percentatge del 100 % sobre el sou fix real diari, amb l'excepció exclusiva de la retribució que s'estableix per al Plus d'Assistència (article 54). Aquest plus d'assistència el cobriran també les persones que, com a conseqüència d'un accident de treball o malaltia professional, estiguin de baixa mèdica reconeguda per la corresponent Mútua Patronal d'Accidents de Treball. En aquesta situació el treballador percebrà l'import del plus assistència fins a un termini màxim de 40 dies laborables. El termini de 40 dies s'aplicarà per cadascun dels processos de baixa mèdica per accident de treball o malaltia professional que pugui tenir un treballador.

Article 65. *Jubilació*

Pel que fa a jubilació obligatòria i a jubilació parcial i contractes de relleu s'estarà al que regula el VI Conveni estatal sectorial en els seus articles 23 i 24, respectivament.

Article 66. *Readaptació del personal amb capacitat disminuïda*

En els casos d'invalidesa total i permanent per acomplir la professió habitual, si l'empresa renuncia a l'extinció del contracte per causes objectives i readapta el treballador per a una altra funció en la mesura que la seva capacitat, cal fer-ne una reclassificació professional i assignar-li el salari corresponent a les tasques que realment dugui a terme; l'empresa li pot suprimir el premi d'antiguitat meritat i la retribució voluntària reconeguda fins a la incapacitat, sempre que la suma del nou salari afegint-hi la prestació periòdica reconeguda per la Seguretat Social sigui superior al que percebia per tots els conceptes abans de la incapacitat. No obstant això, a l'efecte passiu cal mantenir el còmput total d'anys treballats.

L'empresa garanteix el manteniment de drets al personal amb capacitat disminuïda, als treballadors que actualment es troben en aquesta situació per al seu treball habitual, sense que oficialment, consti cap declaració específica, que els hi mantindrà, com ho ha fet fins ara, el seu salari, categoria, complements fixos i antiguitat que tenien acreditats amb anterioritat als fets que l'han provocat o al moment en que s'ha manifestat i comprovat.

Per als casos que es produeixin en el futur regirà el que estableixi el primer paràgraf d'aquest article, sens perjudici que per a determinats casos la Direcció, a petició de la Social o per pròpia iniciativa, millori les condicions establertes reglamentàriament o mantingui i respecti tots o part dels drets de que gaudia un empleat abans de produir-se la malaurada circumstància.

Article 67. *Ajudes per fills*

67.1 Ajuda Fills Disminuïts: Si algun treballador de l'empresa tingués al seu càrrec fills amb disminució física o psíquica, l'any 2021 percebrà com ajuda econòmica per a la seva atenció, la quantitat establerta en les taules de l'annex-1 en cadascuna de les dotze mensualitats ordinàries per cadascun dels fills amb disminució igual o superior al 30%. Aquesta disminució ha de ser degudament acreditada mitjançant la certificació corresponent.

67.2 Ajuda escolar: L'empresa abonarà, un cop l'any i coincidint aproximadament amb l'inici del curs escolar, unes ajudes per a cobrir les despeses d'escolarització dels fills menors d'edat dels treballadors un cop transcorregut el període de formació inicial, l'import total de les quals no podrà ultrapassar el de l'any precedent actualitzat amb l'increment bàsic d'aquest Conveni, prorratejant-se la nova quantitat global entre el número de fills que en puguin gaudir i en funció d'un escalat per edats que es relaciona a l'Annex 6, juntament amb altres consideracions al respecte de l'aplicació d'aquestes ajudes, incrementant-se l'import unitari en relació directa amb la major edat dels fills.

És d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació.

Article 68. *Revisions mèdiques*

L'empresa ha de garantir la vigilància periòdica de la salut dels treballadors d'acord amb la legislació vigent. En aquest sentit, han d'establir en la planificació de l'activitat preventiva de

L'Empresa les revisions mèdiques que siguin procedents en funció dels riscos inherents a cada lloc de treball. Aquestes revisions han de tenir lloc en hores laborables. Es consideraran obligatòries les dels treballadors que durant les seves tasques puguin estar exposats a l'amiant i altres activitats incloses a la llei 31/1995 de PRL.

Article 69. *Bestretes anuals*

Es consideraran bestretes, exclusivament aquelles permeses a l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors, o sigui a compte del treball ja realitzat i que per tant es regularitzin dins del mateix mes o dins de la propera paga extraordinària.

En cas de necessitat acreditada, els treballadors poden sol·licitar un préstec l'import màxim de la qual es el 10% dels havers anuals fixos acreditats pel sol·licitant. Aquest préstec meritarà l'interès legal del diner que es publica anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat espanyol, i el treballador l'ha de tornar en un període màxim de dotze pagaments anuals, amb venciment el dia 30 de cada mes a partir del mes següent a la data de concessió. A cada venciment se li aplicarà l'interès mensual fins a la data indicada de venciment.

Per a la concessió d'aquest préstec, el treballador ha de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculant, del Comitè d'empresa o dels delegats de personal. El saldo de les bestretes i préstecs concedits pendents d'amortització no pot superar a cada centre de treball el 0,6% de la nòmina d'aquest centre referida a havers fixos; en cas d'arribar a aquest percentatge, no és obligatori que la empresa en facin la concessió, encara que el sol·licitant tingui l'informe favorable abans esmentat.

Article 70. *Prestacions per naixement*

La prestació per naixement consisteix en el pagament de 120,20 euros per cada nou fill, amb la corresponent justificació.

Article 71. *Assegurança col·lectiva per accidents de treball*

Per als treballadors afectats per a aquest conveni col·lectiu de treball, l'empresa contractarà una assegurança d'accidents de treball amb les següents garanties i capitals assegurats: en el cas d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta, gran invalidesa o mort, derivats d'accident laboral o malaltia professional, la indemnització serà de 24.000 euros a partir de la publicació del present conveni col·lectiu en el DOGC i fins la finalització de la seva vigència.

En els supòsits de mort, la indemnització establerta s'abonarà als hereus legals del treballador, excepte que existeixi un beneficiari designat expressament pel finat.

CAPÍTOL 9 Clàusules finals

Article 72. *Vinculació a la totalitat*

Si aquest Conveni no és registrat o si alguna de les seves clàusules és impugnada, com també si és modificat per l'Administració pública o el jutge amb caràcter general o individual, la totalitat del Conveni restarà sense eficàcia, i la Comissió paritària n'ha d'examinar el contingut.

Article 73. *Clàusula d'absorció i garantia ad personam*

Les retribucions pactades en aquest Conveni no poden absorbir ni compensar els complements personals vigents establerts voluntàriament per l'empresa, tret que s'hagi fet consignar que són a compte dels increments del Conveni o que al moment de la concessió se n'hagi acordat expressament la possibilitat d'absorció.

Així mateix, el règim econòmic pactat en aquest Conveni valorat en còmput anual, absorbeix automàticament qualsevol augment de retribucions, salari o percepcions directament o

indirectament salarials que, si s'escau, s'estableixi durant la vigència del Conveni per mitjà d'una disposició legal o reglamentària.

Article 74. *Derogacions*

El present conveni substitueix i deroga l'anterior conveni col·lectiu d'empresa i la resta d'acords sobre aspectes econòmics, condicions de treball i d'altres qüestions anteriors a la signatura del present conveni.

No obstant això, si la normativa legal és modificada durant la vigència del Conveni de manera que n'afecti les estipulacions, es considera modificat i adaptat a la nova normativa automàticament.

Article 75. *Col·laboració entre la direcció i el Comitè d'Empresa i/o delegats/des de personal*

Atès que el manteniment de la pau social és un bé desitjable i que el diàleg necessari a aquest efecte ha de tenir lloc entre els òrgans representatius de totes dues parts en la relació laboral, o sigui direccions i la representació legal dels treballadors, totes dues parts, reconeixen expressament les personalitats i les condicions respectives i manifesten la seva intenció en ferm de resoldre mitjançant la negociació totes les qüestions i diferències que, si s'escau, apareguin; tot això, donant el compliment més estricte a la legislació vigent.

La direcció també es compromet a notificar a la representació social, amb caràcter previ i mitjançant un escrit raonat, la imposició de qualsevol mena de sanció per faltes laborals comeses pel personal que està sota el seu servei.

Article 76. *Acumulació d'hores sindicals*

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal poden acumular, individualment, per trimestres naturals, el crèdit d'hores sindicals mensuals que la llei determina.

Article 77. *Garanties sindicals*

Cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i a la legislació vigent en la matèria.

Article 78. *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 s'ha d'extingir per si mateixa la relació laboral. El nou empresari resta subrogat tant en els drets i deures laborals de l'anterior com amb els treballadors del centre de treball afectat.

El cessionari està obligat a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat, en tots els havers fixos que es detallen en aquest conveni.

En qualsevol cas s'aplicarà els articles 57, 58 i 59 del VI Conveni Col·lectiu estatal del sector.

Article 79. *Clàusula de submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants del present Conveni, en representació dels/les treballadors/es i de l'empresa, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, als efectes d'allò establert en els articles 63 i del 154 al 160 del T.R.L.P.L.

Article 80. *Denúncia del conveni*

La durada del conveni és per tres anys (2021, 2022 i 2023). La part que vulgui denunciar-lo, ho farà cursant la denúncia amb tres mesos de temps com a mínim respecte a la data de venciment del termini per al qual ha estat pactat, i ho ha de fer avinent al Departament de Treball.

Article 81. *Comissió paritària de vigilància i interpretació*

Es crea una Comissió Paritària que vetllarà per la interpretació de la regulació continguda en el present Conveni, formada per dos representants de la Direcció i dos representants de la part Social. La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada a l'any i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts mencionades ho demani amb un preavís de 15 dies hàbils a la data de la reunió. De tota reunió que mantingui la Comissió Paritària, s'aixecarà la corresponent acta. La Comissió Paritària prendrà els seus acords per majoria simple dels membres que la componen, i en cas de que no hi hagi acord en el si de la Comissió Paritària, en el màxim de 20 dies laborables des de la reunió de la Comissió, les divergències es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge, exigint-se en aquest darrer cas mutu acord, del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social, així com per resoldre aquelles discrepàncies que puguin sorgir per no aplicar les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 82. *Contractació i període de prova*

En matèria de contractació i període de prova s'estarà al que regulen els articles 20, 21 i 23 del VI Conveni estatal sectorial i serà d'aplicació la normativa vigent en cada moment.

Article 83. *Preavís en el supòsit de cessament voluntari del treballador*

El preavís en el supòsit de cessament voluntari del treballador, serà el que estipula l'article 25 del VI conveni estatal del sector, i de dos mesos en el cas del personal de lliure designació en que s'hagi acordat prèviament entre la persona i l'empresa.

Article 84. *Igualtat efectiva de dones i homes*

88.1 Igualtat efectiva de dones i homes

a) Sobre això cal atendre's a tot allò que disposa la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, i els posteriors RD 6/2019, RD 901/2020 i RD 902/2020. En aquest sentit, els drets de conciliació familiar que es contemplen en el present Conveni Col·lectiu, es reconeixen als treballadors i treballadores per tal de fomentar l'assumpció equilibrada de responsabilitats i s'haurà d'evitar tota discriminació basada en el seu exercici, en aquest sentit aquests drets poden ser gaudits tant per homes com per dones sense distinció.

b) S'estableix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, així doncs, homes i dones tenen dret al mateix nivell retributiu en funció de la seva categoria professional i funcions assignades, a l'enquadrament segons les funcions realitzades i les normes d'aplicació amb independència del seu sexe, a les mateixes oportunitats en rebre formació per raó del seu lloc de treball i en els processos de selecció i promoció.

c) Els treballadors/res en situació d'excedència per a tenir cura de fills menors d'edat o fills, cònjuge o pares amb malalties terminals o cròniques greus que inhabilitin, tindran dret a participar en els programes de formació que, amb caràcter general, s'ofereixin als treballadors del seu Grup i nivell professional que li hagués correspost de realitzar en cas de no estar en excedència.

84.2 Violència de gènere i assetjament

Sobre això cal atènyer-se a tot allò que disposa la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

Es donarà a conèixer a tots els nous empleats el sistema vigent en l'empresa per a la denúncia de l'assetjament sexual.

Article 85. *Seguretat i salut*

Al respecte caldrà atendre's al que es disposa a l'article 63 del VI Conveni Col·lectiu estatal del sector, així com a la normativa que sigui d'aplicació en cada moment.

Article 86. *Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral*

Més enllà d'aquelles situacions regulades per a Retens, reforços o guàrdies, situacions i serveis que també garantiran la desconexió digital fora d'aquestes, les persones treballadores de l'empresa tindran dret a la desconexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial de la feina a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques. En aquells àmbits on es detecti dificultat per fer-ho efectiu l'empresa es compromet a definir modalitats d'exercici del dret a la desconexió i a consultar-les amb la representació dels treballadors.

Article 87. *Treball a distància*

En virtut del RD 28/2020 aquest article regularà el treball a distància entès com la feina que una persona treballadora faci des de casa seva durant tota la jornada o part d'ella. Aquest article regularà el temps de treball a distància que s'hagi acordat de manera voluntària i reversible entre la persona i l'empresa, sempre que:

°No es derivi de situacions extraordinàries com pot ser la prevenció del contagi per Covid regulat a nivell de l'administració pública.

°Suposi de manera continuada un mínim del 40% de la jornada de treball (16 hores setmanals en jornada complerta) i un màxim del 60% de la jornada (24 hores setmanals en jornada complerta) de treball a distància en dies i horaris definits. Feines fetes des de casa de manera ocasional o per sota del percentatge d'aquesta dedicació, no es consideraran treball a distància als efectes del que regula aquest article.

Podran acollir-se a aquesta modalitat els següents llocs de treball sempre que es compleixin els requisits anteriors i altres d'específics en funció del departament:

°Els llocs de treball de l'àrea de Finances i Comptabilitat sempre que es garanteixi un mínim del 25% de presència de les persones que integren l'àrea en qualsevol circumstància.

°Els llocs de treball de l'àrea d'Assistència i Recepció sempre que es garanteixi un mínim del 50% de presència de les persones que integren l'àrea en qualsevol circumstància.

°Els llocs de treball de Direcció o CCC, sempre que siguin compatibles amb els de la seva àrea.

Es consideraran llocs d'Operacions i per tant no s'hi podran acollir els de l'àmbit Tècnic i de Xarxa.

Tampoc s'hi podran acollir els llocs de treball del Laboratori, Serveis Informàtics i Comercial. Tot i així en aquests cassos sempre que les persones treballadores afectades així ho manifestin, es pot contemplar organitzativament la possibilitat de treballar a distància per un temps menor. En el cas de Laboratori afectaria els dissabtes de guàrdia i la tarda setmanal sempre que hi hagi el compromís d'acudir presencialment en situacions susceptibles de ser considerades de risc des d'un punt de vista de la qualitat i innocuïtat de l'aigua. En el cas de Serveis Informàtics afectaria les tardes setmanals. I en el cas Comercial, només quan hi hagi suficient presència per a garantir l'atenció al client de les diferents poblacions i les tardes que es treballi.

L'acord es podrà rescindir per ambdues parts amb un preavís de 15 dies d'antelació i l'empresa n'haurà de justificar el motiu.

Altres condicions:

°Prèviament caldrà verificar les connexions de xarxa del domicili de la persona treballadora i es prohibirà fer-ho des d'espais del tipus co working (en motiu de LOPD).

°La persona treballadora haurà de proporcionar al tècnic de PRL designat per l'empresa informació relativa a riscos laborals de la zona habilitada per treballar (no de la resta de zones de la casa) i permetrà una visita virtual del tècnic de seguretat si fos necessari per a l'emissió del informe de riscos, que contemplarà de manera imprescindible els de tipus psicosocial. En cas d'accident de treball, els requisits que caldrà tenir en consideració perquè es qualifiqui com a laboral implicarà un nexa clar de causalitat entre la lesió i feina concreta en el lloc i espai de treball, i temps de treball efectiu (jornada registrada en horari habitual establert).

°L'empresa lliurarà a la persona treballadora els EPIs necessaris per garantir l'ergonomia a la feina i posarà a disposició les eines de treball com són el portàtil, monitor, teclat, ratolí i cadira ergonòmica, així com la formació obligatòria en competències per al treball a distància.

°El registre de presència serà obligatori al igual que en el cas del treball presencial, sempre dins del marc organitzatiu acordat amb el responsable del seu departament o àrea funcionals, i per tant caldrà registrar tant l'inici de jornada, com les interrupcions i el final de la jornada habitual de treball. Caldrà regular més a fons la desconexió digital per recollir mesures per garantir-ne l'exercici efectiu.

°L'empresa té dret a adoptar mesures de control de l'activitat professional efectiva de la persona que estigui fent treball a distància, sempre que garanteixi el dret a la intimitat, la protecció de dades segons legislació vigent i d'acord a principis d'idoneïtat i proporcionalitat.

°En el cas de problemes tècnics de connexió durant el temps de treball a distància, si aquests són imputables a l'empresa, el temps dins de la jornada habitual es considerarà temps efectiu de treball, i si són imputables a la persona, no computaran com a temps de treball efectiu, i per tal caldrà recuperar-los.

Aquest article es farà efectiu l'endemà de la signatura del Conveni Col·lectiu de l'empresa.

Disposició addicional primera

Totes les referències fetes en el text del conveni als treballadors, empleats, fills, interessats i d'altres referències fetes aparentment al gènere masculí, als efectes d'una major simplificació en la redacció del text, s'entenen fetes a un gènere neutre, és a dir, també afecten al gènere femení.

Disposició addicional segona

Hi ha un conjunt de regulacions en el conveni que no són d'ús actualment perquè no hi ha cap col·lectiu que els hi apliqui i, tot i que no es preveu a curt termini que es requereixin, es mantenen i queden relacionades i recollides en el seu articulat original en l'Annex 9, amb validesa a tots efectes per si en algun moment es necessitessin aplicar.

Disposició transitòria primera

Ambdues parts acorden que, a mesura que sigui possible i alguna d'elles presenti propostes concretes, es negociaran la progressiva unificació dels plusos i conceptes que configuren l'actual sistema de remuneració, als efectes d'avançar en la seva simplificació. La representació dels treballadors podrà proposar modificacions parcials dels actualment vigents, o alternatives als mateixos, que si la Direcció els considera factibles i més adients, es posaran en pràctica provisionalment durant un trimestre natural per a la, si s'escau, posterior aplicació habitual.

Disposició transitòria segona

Ambdues parts acorden que, en la negociació del proper Conveni Col·lectiu es negociarà la derogació de l'actual clàusula de revisió pels tres índex que es regula en l'article 52.3 d'aquest Conveni Col·lectiu i la seva substitució per una nova forma de revisió referida a l'Índex de Preus al Consum i per a tots els conceptes econòmics contemplats en el Conveni Col·lectiu que no estiguin afectats per les actualitzacions de les taules salarials.

Disposició transitòria tercera

A 30 de juny de 2011 es regulà un nou concepte anomenat "Complement 2011" amb caràcter de complement ad personam.

ANNEX 1.

TAULA SALARIAL DEFINITIVA ANY 2021 (1,75%)

Grup P.	Àrea Funcional	Nivell Sal.	Salari Base	Plus Beneficis	Plus Conveni	Total Anual	Total Anual amb Bosses
5		1	1.671,70	250,76	250,53	32.762,62	33.464,06
5		2	1.517,69	227,65	234,78	29.832,24	30.533,68
4		1	1.517,69	227,65	234,78	29.832,24	30.533,68
4		2	1.291,90	193,79	211,65	25.535,62	26.237,06
3	Adm./Tècnica	1	1.211,45	181,72	203,30	24.003,41	24.704,85
3	Tècnica	2	1.139,92	170,99	196,90	22.653,38	23.354,82
3	Tècnica	3	1.122,64	168,40	194,30	22.314,59	23.016,03
2	Adm./Tècnica	1	1.121,96	168,29	194,25	22.301,89	23.003,33
2	Adm./Tècnica	2	1.099,22	164,88	192,17	21.872,16	22.573,60
2	Adm./Tècnica	3	1.085,93	162,89	190,54	21.616,03	22.317,47
2	Tècnica	4	1.074,40	161,16	189,41	21.397,24	22.098,68
2	Adm./Tècnica	5	1.068,91	160,34	189,41	21.299,52	22.000,96
2	Adm.	6	1.041,09	156,16	185,95	20.762,80	21.464,24
1	Adm./Tècnica	1	1.058,76	158,81	188,18	21.104,09	21.805,53
1	Adm./Tècnica	2	1.046,13	156,92	186,99	20.864,99	21.566,43
1	Adm./Tècnica	3	740,83	111,12	142,07	14.891,61	15.593,05

	2021
Dietes	14,96
Bossa Vacances i Nadal	350,72
Menyscapte diners	125,53
Ajuda fills disminuïts	150,00

TAULA SALARIAL DEFINITIVA ANY 2022 (2,25%)

Grup Prof.	Nivell Salarial	Salari Base	Plus Beneficis	Plus Conveni	Total Anual	Total Anual amb Bosses
6		1.709,31	256,40	256,17	33.499,76	34.216,98
5		1.551,84	232,78	240,06	30.503,47	31.220,69
4		1.320,97	198,15	216,41	26.110,19	26.827,41
3	A	1.238,71	185,81	207,87	24.543,48	25.260,70
3	B	1.165,57	174,84	201,33	23.163,11	23.880,33
2	A	1.147,20	172,08	198,62	22.803,60	23.520,82
2	B	1.110,36	166,55	194,83	22.102,37	22.819,59
1		1.064,51	159,68	190,13	21.229,84	21.947,06

	2022
Dietes	15,30
Bossa Vacances -Nadal	358,61
Menyscapte diners	128,35
Ajuda fills disminuïts	153,38

ANNEX 2 ACORD PEL DESENVOLUPAMENT DE LA FORMACIÓ

Primer. Entenem la formació com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

La formació s'ha de concebre com a element integrat de la política de recursos humans, que s'entrellaça amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa de les persones treballadores i dels seus representants, com a canalitzadors i detectors de necessitats, ja que la formació afecta i incideix en les condicions de treball, expectatives de promoció, i marc professional dels treballadors i treballadores.

Segon. El Comitè de Formació

1. Dins de la Política de Qualitat de l'empresa en el seu moment la Direcció General va posar en marxa el Comitè de Formació que té definides competències en l'anàlisi de necessitats formatives, aprovació del Pla de Formació anual i gestió i seguiment del mateix, i que comptarà amb fins a 2 representants legals dels treballadors.

2. Es potenciarà l'ampliació de les fonts de detecció de necessitats de formació i en aquest sentit, i sense deixar d'assumir la Direcció la total responsabilitat sobre el Pla de Formació, al comitè de formació arribaran les necessitats de formació professional de tot els treballadors, mitjançant un estudi anual realitzat per l'empresa que recollirà necessitats detectades pels màxims responsables de cada àrea, pels representants dels treballadors i pels mateixos treballadors directament. La inclusió definitiva d'una necessitat en el Pla de Formació anual serà responsabilitat del Comitè de Formació i de l'Àrea de Recursos Humans (es confeccionarà un formulari específic), en funció de factors com la incidència directa en les prioritats i objectius d'actuació de l'empresa per cada any i la partida pressupostària aprovada, previ acord amb els Delegats de Personal. El Pla de Formació diferenciarà la formació necessària per desenvolupar les tasques pròpies dels diferents llocs de treball i, per tant, obligatòria, i la formació voluntària o no obligatòria.

3. Qualsevol conflicte d'interpretació o presumible discriminació que es pogués donar en el sí de l'aprovació del Pla de Formació (tant per actuacions obligatòries com voluntàries) avocarà a la designació d'una representació paritària formada per 2 representants de la direcció i 2 representants legals dels treballadors per tal d'arribar a acords.

➤ Tercer. Prioritats en el Desenvolupament de la Formació:

1. Fomentar la màxima participació i aleatorietat dels treballadors en activitats formatives, complementant el pla amb actuacions formatives de caire col·lectiu (de més de 5 participants).
2. Prioritzar, sempre que sigui possible, la formació dins l'horari laboral.
3. Respecte del pla de formació.

a. Es tractaran de manera diferenciada les dades de la formació obligatòria derivada del compliment de la llei de prevenció de riscos laborals, malgrat s'hi apliquin els mateixos criteris de gestió i avaluació.

b. El Pla de Formació aprovat per desenvolupar-se cada any serà públic dins del primer trimestre de l'any, i les comunicacions i convocatòries a formació es faran amb un mes d'antelació.

c. Els treballadors i treballadores, podran presentar sol·licitud a l'àrea de RRHH (amb el formulari ja esmentat anteriorment), indicant aquelles accions formatives en les que estan interessats, i es tindrà en compte, en funció sempre de les vacants que puguin haver-hi i de les necessitats organitzatives de la seva àrea de treball.

d. La realització efectiva de les accions formatives, es podrà fer a través de propi personal o en col·laboració amb d'altres institucions i/o centres oficials reconeguts, i sempre que sigui possible en el mateix centre de treball.

➤ Quart. Que es formació obligatòria:

1. Es formació obligatòria aquella que es derivi de disposicions legals de les necessitat de prevenció de riscos laborals. Aquesta formació es gestionarà a través del comitè de formació i quedarà regulada per aquest acord, però el seu finançament no serà a càrrec del pressupost de formació.
2. Es formació obligatòria la que es deriva dels requeriments pel compliment de les especificacions pròpies del sistema i procediments de treball de l'empresa, i en especial pel fet d'estar certificats per normes externes i auditable. En aquest sentit hi ha un manual de qualitat amb descripció de funcions i tasques que pot servir de referent.
3. Es formació obligatòria la que es deriva de la necessitat de capacitació o actualització de coneixements per incorporacions de nous sistemes o eines de treball.
4. Es formació obligatòria la que es deriva de necessitats estratègiques detectades i impulsades per la Direcció General amb l'objectiu de consolidar i desenvolupar el futur econòmic de l'empresa
5. Si en qualsevol d'aquestes situacions es produís conflictes d'interpretació, es recorre a la representació paritària esmentada en l'apartat anterior.
6. El personal esta obligat a seguir els cursos de formació obligatòria i a realitzar les practiques que es duiguin a terme dins la jornada de treball o en altres hores, amb la compensació, en aquest últim cas, del temps invertit de la jornada laboral tal com es descriu en aquest acord. I aquesta obligatorietat és considerarà així en virtut de l'article 20 del estatut dels treballadors i en virtut de l'article 29 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.)

Cinquè. Que es formació no obligatòria:

1. Es formació no obligatòria aquella que es deriva d'una proposta que arribin al departament de recursos humans, pels camins abans esmenats, per afavorir el desenvolupament cap a noves tasques o funcions que implicaran una major qualificació professional personal, i li permetran, si es el cas, opcions de promoció professional que també facilitaran els plans d'actuació futurs de l'empresa.
2. Es formació no obligatòria la que es deriva de la recollida de necessitats detectades pels representants dels treballadors, o pels propis treballadors, sempre que sigui totalment pertinent, específica i d'aplicació per la tasca que es realitza .

Sisè. Cost de la formació

1. L'empresa preveurà una partida pressupostària anual pel Pla de Formació amb caràcter global per a tota la plantilla, que finançarà amb recursos propis o amb col·laboració amb altres institucions i entitats.
2. L'empresa assumeix la totalitat del cost d'impartició de la formació d'obligada assistència.
3. En cas de la formació no obligatòria l'empresa assumirà també l'100% del cost En els cassos de l'assistència individual d'una persona a cursos o seminaris organitzats per, i a, entitats o proveïdors externs, l'import d'aquesta activitat formativa pagat per l'empresa caldrà que sigui reintegrat a l'empresa, si supera els 600 (o 1.800 €) i si la persona que l'hagi rebut rescindeix voluntàriament el contracte amb l'empresa dins del termini de tres (a cinc anys, respectivament) des de la realització de l'activitat formativa en qüestió. Els treballadors i treballadores afectats per aquest punt signaran l'acord per escrit
4. En el cas de formació d'obligada assistència l'empresa assumeix la totalitat de la mateixa en temps laboral, quan aquesta es realitzi dins l'horari laboral, o compensant el temps dedicat fora de jornada laboral.
5. El temps ocupat en la realització de cursos de formació voluntària que sigui dins de la jornada laboral del treballador anirà a càrrec de l'empresa, i el realitzat fora del seu horari laboral, anirà a càrrec del treballador.
6. La participació en formació no obligatòria es valorarà i puntuarà especialment en els barems de processos de promoció a llocs de treball o categories professionals de major qualificació.

➤ Setè. Compensació al personal que realitzi cursos de formació obligatòria fora del l'horari laboral.

1. El temps ocupat per les persones en la realització de cursos de formació obligatòria fora de l'horari laboral serà compensats sempre que sigui possible en temps. En tots els casos, si el percentatge de temps que assumeix l'empresa no es pogués compensar en horari per motius organitzatius, serà compensat econòmicament.
2. En cas de persones que realitzin cursos de formació obligatòria en dies per a ells laborables la compensació serà a raó d'una hora per cada hora ocupada en la realització del curs
3. Al treballador que realitzi cursos de formació fora del seu horari laboral, li serà regularitzat el còmput d'hores el mes aviat possible dins del any de la realització del curs i com a màxim fins al mes d'abril de l'any següent.
4. Al treballador que hagi de desplaçar-se fora de la població on està el centre on desenvolupa la seva activitat laboral per realitzar cursos de formació obligatòria, li seran abonades les despeses ocasionades per: transports, aparcaments, i en cas necessari, dietes.

S'acorda una gratificació especial per formació per aquelles persones que, al cap de l'any hagin assistit a formació obligatòria fora de la jornada laboral en mes d'un 50% del seu temps total de formació. Aquest plus es pagarà d'un sol cop a la última nomina de l'any i per valor de 90,00€ .

ANNEX 3 ROBA DE TREBALL

És d'aplicació a tot el personal, excepte si en el futur es canviessin les actuals peces per unes altres de diferent tipus, moment en el que ja no s'entregarien més les anteriors, inclús en el cas de que es decidís portar una peça que per la seva configuració o cost d'adquisició, equivalgués a dues o més de les anteriors. És a dir, que el tipus i número de peces si és absorbible sempre que a canvi es lliurin les equivalents en quan a utilitat i totalitat de roba que obtingui cada empleat.

Si en el futur es tingués coneixement de l'existència de peces més idònies per al treball de cada secció de les fixades aquí el Comitè de Seguretat i Salut podrà proposar la modificació del tipus de roba a facilitar per l'Empresa, sempre que es mantingui en un nivell de cost acceptable i no expressivament superior al de l'últim lliurament efectuat. Tanmateix, aquest comitè podrà denunciar, davant la Direcció, les possibles deficiències i baixa qualitat de les peces facilitades, així com suggerir petites modificacions en el seu disseny, confecció o material que les compona.

S'estableix per a les sol·licituds de roba que formalitzin els empleats amb posterioritat a la data de signatura d'aquest conveni, el següent número i tipus de peces per cada forma de prestació del treball a les diverses seccions de l'empresa:

A) Personal de Xarxa i en general Operacions de l'Àrea Tècnica: en general per a totes les categories:

Per aquest personal regirà la següent periodicitat d'obtenció i sol·licitud de roba, fixant-se que les d'hivern es lliuraran el 15 d'octubre i les d'estiu el 15 de d'abril. La roba d'estiu es lliura anualment, la d'hivern cada dos anys i l'auxiliar segons es regula en els respectius apartats. Les sol·licituds es faran dins del mes de gener de cada exercici.

Roba d'estiu:

1. Tres polos de màniga curta o llarga o d'alta visibilitat.
2. Dos pantalons amb una butxaca a cada costat i una altra posterior, d'aproximadament 20 cm. de profunditat i 15 d'ampla cadascuna,
4. Un parell de plantilles antibacterianes.

Roba d'hivern:

1. Dos pantalons de pana amb el mateix disseny que els d'estiu
2. Una parca o anorac d'alta visibilitat, a elecció de l'empleat.
3. 3 polos de màniga llarga

4. Un polar
5. Dues tovalloles

Altres:

1. Es facilitarà també cada any calçat de seguretat, lliurant-les un any amb la roba d'estiu, el següent amb la d'hivern i així successivament.
2. Es facilitarà cada 2 anys gorra d'hivern i gorra d'estiu.

Amb independència del que s'exposa l'Empresa facilitarà per a cada empleat i per als que ho necessitin, un parell de botes d'aigua i un impermeable de plàstic, la durada dels quals és en principi il·limitada, havent de tenir cura cadascú del seu bon ús i conservació. La roba i sabates referides caldrà mantenir-les en bon estat per part de l'usuari, el qual s'obliga a vestir-les dignament i amb pulcritud, això últim com a mínim a l'inici de cada jornada laboral.

B. Personal Administratiu i Tècnic. Sempre i quan no gaudeixin de roba de treball específica enumerada en aquest Conveni, els hi serà lliurada la quantitat de 190,43 euros bruts anuals, en cada nòmina de juny, en concepte de compensació per ús de roba.

L'actualització anual es farà a través de la mitjana aritmètica de les variacions dels tres índexs tal com s'estableix a l'article 52.3.

C. Personal Laboratori:

1. Una bata.
2. Les peces que per a seguretat i salut siguin necessàries o aconsellables, com guants, casquets etc. amb la periodicitat que les normes de seguretat exigeixin.

D'acord amb el RD 664/1997 de 12 de maig, relatiu a riscos biològics, s'acorda que la roba utilitzada pel personal dels Laboratoris de Microbiologia sigui rentada per una empresa aliena, amb els costos a càrrec de l'empresa, i es fa extensiu aquest acord, tot i la no obligatorietat reglamentària, a la resta del personal del laboratori.

ANNEX 4

ACLARIMENTS PEL QUE FA A L'APLICACIÓ DELS CRITERIS DE PAGAMENT DE DIETES I TIQUETS DE MENJAR

Situació	Tractament
Personal que havent realitzat la seva jornada de treball normal l'ha de perllongar per raons del servei, sigui al migdia ó a la nit. Se'n va a casa acabada la feina, sense haver parat per al sopar o dinar.	Es paga dieta Es paga disponibilitat, segons l'article 55 i no es paga tiquet de menjar.
Personal que havent realitzat la seva jornada de treball normal l'ha de perllongar per raons del servei, sigui al migdia ó a la nit. Es para a menjar abans de tornar a casa, prop del lloc de treball, o li porta un encarregat al mateix lloc de treball perquè el perllongament es de 3 o més hores.	Es paga tiquet de menjar. Es paga disponibilitat segons l'article 55 Es paguen com a hores extres (o fraccions si és el cas) les invertides en menjar, quan es fa a peu d'obra. No es paga dieta.
Impossibilitat de parar per al descans d'esmorzar (quan així està previst en la regulació laboral) per raons del servei	Es paga tiquet d'esmorzar. No es paga dieta. Es paga com a temps extra l'invertit en menjar, si es fa a peu d'obra.
Resta de casos que es puguin donar	Es paga dieta Es paga disponibilitat

Algunes consideracions:

. No es duplicarà el pagament de dietes i tiquets de menjar donat que les dues coses compensen una mateixa situació.

. Al presentar a comptabilitat tiquets per menjar, sempre hauran de portar un full grapat que expliqui l'obra o servei que s'està duent a terme, quants menús inclou i el detall de les persones que han menjat, i anirà signat per l'Encarregat i el Cap d'Obres. Els tiquets de menjar s'abonaran posteriorment a la seva presentació en metàl·lic només en els casos en que s'acompleixin aquests requeriments. Excepcionalment, en casos de força major, s'avançarà diner en metàl·lic.

. L'import individual del tiquet de dinar o sopar ha de ser com a màxim del +20% del valor actual de la dieta i els imports que ho excedeixin seran a càrrec de l'interessat. L'import màxim del tiquet d'esmorzar serà el 50% de l'anterior.

ANNEX -5

ACLARIMENTS RESPECTE A ELEMENTS RELACIONATS AMB LA CONDUCCIÓ DE VEHICLES I LA RETIRADA DE CARNET OFICIAL PER A CONDUIR VEHICLES

I. Pel que fa al cobrament a la de conducció de vehicles: les responsabilitats en que pugui incórrer el treballador conduint un vehicle propietat de l'Empresa en el desenvolupament del seu treball, les assumeix l'Empresa, amb la condició d'involuntarietat i no reincidència, incloses totes les sancions administratives i les sancions penals consistents en multes, imposades en sentència ferma per fets considerats com a imprudència, que es pagaran total o parcialment, depenent de la gravetat de cada cas. Això es pacta als mers efectes interns de l'Empresa, i no és pacte oposable pel treballador davant de l'Administració de Justícia. L'Empresa pagarà al treballador l'import d'aquestes sancions penals en el moment en que l'òrgan judicial faci el requeriment formal de pagament de la multa al treballador condemnat, prèvia presentació per aquest a l'Empresa de la Sentència en la que se'l condemni, a fi de poder valorar la gravetat del cas, i del requeriment judicial de pagament de la multa.

L'empresa, en qualsevol cas, queda totalment alliberada de qualsevol responsabilitat per fets que en Sentència ferma es tipifiquin com a delictes contra la seguretat del tràfic, a excepció de les responsabilitats civils que corresponguin a l'Empresa com a propietària del vehicle, sens perjudici de poder atendre, excepcionalment, casos concrets, en els que es consideri que hi ha hagut involuntarietat del treballador.

Per al personal que condueix esporàdica o normalment el seu propi vehicle durant la jornada laboral o per realitzar funcions per a l'Empresa, es compensarà el quilometratge fet, realitzant el propi interessat les corresponents liquidacions per al posterior i immediat cobrament, mentre no s'estableixi un altre mètode d'avaluació de la compensació de les despeses directes i indirectes resultants de la utilització del vehicle particular.

II. Pel que fa a la retirada de carnet oficial per a conduir vehicles, hi ha concretat un procediment general a seguir davant les dificultats d'aparcament, que estableix que en cas d'haver d'actuar a la via pública per causa de l'atenció al servei que prestem caldrà atendre el Codi de Circulació Vigent i les ordenances municipals imperants.

1. Així mateix hi actuarem atenent a les normes internes de funcionament dictades per les nostres polítiques i codis empresarials esmentats, i seguint les instruccions de senyalització específiques per a obres en via pública transmeses pels comandaments corresponents.

2. S'admet que es poden donar situacions d'alta prioritat, i en aquest sentit una avaria s'entén com a més prioritària que una obra programada que no afecta a servei (i com més efectes tingui sobre terceres persones, més prioritària serà).

3. Per tant, sempre es tendirà a aparcar el millor possible els vehicles, però en alguns moments en que estigui degudament justificat el desatendre-ho, s'hauran de seguir els següents criteris:

✓ Posar en lloc visible a l'interior del vehicle un cartell informatiu d'Aigües de Terrassa (en el model facilitat per la pròpia empresa) demanant disculpes i informant de que s'està duent a terme un servei d'urgència.

✓ Senyalitzar la situació antireglamentària adequadament seguint les normes de senyalització dictades per obres en via pública, o si fos el cas d'avaria del vehicle amb les reglamentàries generals del codi de circulació.

✓ Comunicar l'afectació a la circulació que es pugui ocasionar a l'encarregat responsable corresponent.

4. Si pel motiu que sigui aquesta afectació causa queixes, es donaran les explicacions corresponents amb calma, educació i bones maneres, (tant a qui tingui l'autoritat viària delegada en aquell moment com a ciutadans/es en general) i s'intentarà rectificar l'actuació perquè sigui el menys perjudicial per a tothom. Si l'evolució dels fets ho fes necessari es cridarà l'encarregat responsable perquè prengui les mesures corresponents.

5. El que no està contemplat, sota cap concepte, és el deixar cotxes aparcats que molestin la circulació o el pas de vianants, quan es realitzen feines no urgents, o quan s'està en període de descans (esmorzar, dinar...), ni provocar situacions conflictives en la relació amb els ciutadans que s'hagin pogut sentir afectats per la nostra actuació, tot i en situacions d'alta prioritat.

Aquests aclariments son vàlids per qualsevol persona de qualsevol àrea o departament que necessiti fer us d'un vehicle de la flota de l'empresa, però és comprensible que les gestions que es fan al Departament d'Obres son les més propenses a trobar-se en situacions de major dificultat, donada la urgència d'alguns dels serveis que han de donar.

A partir del dia 1 de juliol de 2006 i degut a la posta en marxa del Carnet de Conduir per Punts a l'estat espanyol, entra en funcionament a l'empresa un nou sistema de comunicació i control de la utilització dels vehicles de l'empresa que permeti identificar el conductor concret de cada vehicle en un moment determinat i evitar, per tant, qualsevol situació d'error en hipotètiques situacions d'infracció.

ANNEX 6 CONSIDERACIONS AL RESPECTE DE L'APLICACIÓ DE L'AJUDA ESCOLAR

L'escalat d'edats és el següent:

1. Fills d'1 a 9 anys, ambdós inclosos.
 2. Fills de 10 a 15 o 16 anys ambdós inclosos, en funció de l'edat acreditada al setembre de l'any en curs.
 3. Fills de 16 a 17 anys ambdós inclosos que acreditin estudiar mitjançant presentació de les matrícules.
 4. Fills de 18 anys o majors, que acreditin estudiar mitjançant presentació de les matrícules.
- La Direcció, a partir dels 16 anys, podrà suspendre temporalment l'atorgament de l'ajuda en els casos en que no es provi una bona aplicació en els estudis o les qualificacions finals del curs precedent siguin deficientes.

Per als fills que estudiïn, sense cap altra ocupació laboral, majors de 17 anys, la Direcció podrà atorgar ajudes especials quan així ho cregui convenient. Talment procedirà per als casos de treballadors fixes que sol·licitin ajudes per als seus estudis particulars no relacionats amb l'activitat de l'Empresa.

L'edat que servirà de base per al càlcul de l'ajuda serà la que tinguin els fills el dia 15 de setembre de cada any.

Als efectes de les futures actualitzacions de l'import global de les ajudes corresponent a l'any 2020 és de 3.755,72 Euros.

Aquestes ajudes especials així com les futures que atorgui la Direcció no computaran a efectes d'actualització del total d'Ajuda Escolar per a l'any següent.

Un representant dels treballadors podrà inspeccionar el mètode i els càlculs corresponents al prorrateig, increment global i comptabilització de fills amb dret a ajudes.

ANNEX 7. TAULA DE PREUS D'HORES EXTRAORDINÀRIES.

2021	EUR	2022	EUR
G5N1	22,54	G6	22,93
G5N2	20,76	G5	21,12
G4N1	20,76	G4	19,31
G4N2	18,98	G3A	18,10
G3N1	17,79	G3B	18,10
G3N2	17,79	G2A	17,50
G3N3	17,20	G2B	16,90
G2N1	17,20	G1	14,73
G2N2	16,61		
G2N3	16,61		
G2N4	16,01		
G2N5	16,01		
G2N6	14,47		
G1N1	14,47		
G1N2	14,47		
G1N3	14,23		

ANNEX 8. EQUIVALÈNCIES ADAPTACIÓ CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Grups professionals 2021	Grups professionals 2022
G.P. 5 N. 1	G.P. 6
G.P. 5 N. 2	G.P. 5
G.P. 4 N.. 1	G.P. 5
G.P. 4 N.. 2	G.P. 4
G.P. 3 N.. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 3 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 3 N.. 2 (Àrea Funcional Tècnica)	G.P. 3 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 3 N. 3 (Àrea Funcional Tècnica)	G.P. 3 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N. 2 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell A (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N3 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)
G.P. 2 N. 4 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operaria)

G.P. 2 N.S. 5 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 2 Nivell B (Àrea Funcional Tècnica, Administrativa i Operària)
G.P. 2 N.S. 6 (Àrea Funcional Administrativa)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)
G.P. 1 N.S. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)
G.P. 1 N.S. 2 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)
G.P. 1 N.S. 3 (Àrea Funcional Administrativa i Tècnica)	G.P. 1 (Àrea Funcional Administrativa i Operària)

ANNEX 9
DISPOSICIÓ ADICIONAL SEGONA.

(Recull d'anteriors articles)

Antic article 1: *Àmbit funcional*

Les persones que prestin els seus serveis en d'altres activitats, com és el cas de la depuració d'aigües residuals, l'activitat d'assessorament i d'altres, es seguiran regint per les normes que els hi són d'aplicació en l'actualitat, restant expressament exclosos d'aquest conveni.

Antic article 20: *Horaris*

Respecte al Personal d'Abrera que per motiu d'estar sol en el lloc de treball, no pogués fer el descans establert a l'article 34.4 de l'Estatut dels Treballadors, per causa de necessitats excepcionals del servei, es procurarà la seva substitució a fi i efecte de que el pugui fer.

És facultat de la Direcció la determinació del número de persones que han de realitzar les guàrdies dins jornada dels dissabtes matí per la tarda, diumenges i festius, així com quins d'aquests últims dies s'han de cobrir amb aquelles i segons cada secció afectada. Igualment procedirà en els casos dels dissabtes pel matí en relació al personal administratiu, d'Oficina Tècnica i Laboratori als efectes de cobrir l'atenció al públic en relació a les avaries i problemes dels abonats al servei o determinades puntes de treball i feines importants ocasionals o periòdiques, el que comporta fixar el número de tals jornades matinals que s'hauran de fer a l'any per part de cada empleat/da d'aquelles seccions, tendint però al mínim imprescindible en base a la jornada anyal. Tot això s'entén sens perjudici del que es disposa a l'art 41 de l'Estatut dels Treballadors i articles 5, 20 i 21 d'aquest Conveni, als quals es subjectaran les parts lliurement sense cap tipus d'oposició ni activa ni passiva, d'una contra l'altra quan alguna faci ús dels drets que li confereixen per a assolir una finalitat justa i legal.

Antic article 26: *Guàrdies*

L'empresa pot establir torns de guàrdia per als caps de setmana i per a les festes Inter setmanals, que han de ser acomplerts obligatòriament pels treballadors adscrits al servei en que s'estableixi la guàrdia. Els treballadors que fan una guàrdia un cap de setmana o un dia festiu Inter setmanal tenen dret a un descans equivalent dins la setmana següent i han de percebre la retribució expressada en aquest article com a compensació de la variació de la data de gaudi del descans. La compensació esmentada en l'apartat anterior d'aquest article és la següent: el preu hora extraordinària multiplicat pel nombre d'hores de guàrdia i pel coeficient 0,75.

Per al càlcul del valor econòmic de les hores guàrdia fetes en dissabtes tarda, diumenges i festius pel personal de la secció de Serveis Comercials s'aplicarà el percentatge del 100 % de l'import

de l'hora extraordinària de cada empleat. Es d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial.

Antic article 27: *Dietes*

27.3 Compensació doble en els treballs de la brigada d'obres fets en hores de dinar o sopar i en muntatges i/o reparacions especials de les tuberies amb ≥ 400 mm.: L'empresa abonarà, a més de les dietes corresponents, l'import real dels menjars que s'adquireixin als establiments pròxims, sense els extres de licors i tabac, un plus de disponibilitat-3 així com retribuirà amb hores extres el temps dedicat a menjar quan es faci sobre la marxa i sense aturar la tasca de reparació o instal·lació que es realitzi en cada cas, fent torns per a mantenir el desenvolupament del treball entre el personal que hi estigui destinat. En el cas que el treballador es traslladi al seu domicili per a menjar, en el termini màxim d'una hora, també tindrà dret al mateix plus de disponibilitat-3. Aquesta compensació és d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial per l'import de 15,01 euros (import definitiu 2010). Aquest import es revisarà anualment d'acord amb l'incrementa de taules salarials segons es regula a l'article 52 del mateix conveni.

Antic article 28: *Vacances*

Amb independència dels dies que a la pràctica no treballi el Personal de Torn, degut a la pròpia idiosincràsia i organització rotativa dels torns, així com del número de dies naturals que legalment tinguin com a vacances, aquest personal podrà sol·licitar sempre el gaudir de cinc dies festius més a l'any que la resta de personal de l'empresa, complint però evidentment la jornada anyal que sigui vigent en cada moment. Amb l'actual estructuració dels torns ja no té sentit aquesta millora, però si en el futur es modifiquessin realitzant-se més dies de treball, aquesta extensió no podria ultrapassar el límit de respectar 35 dies naturals de vacances, a més dels corresponents festius compensatoris. És d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial.

Antic article 42: *Plus per feina nocturna*

42.3 És d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial, en substitució del plus per feina nocturna un PLUS TREBALL NOCTURN pel Personal de Torn que realitza part de la seva jornada entre les 22 i les 6 hores. Per al càlcul del seu valor econòmic s'aplicarà el mateix percentatge del 25 %, però sobre la base següent: Salari Base + Antiguitat + Participació Beneficis + Plus Voluntari.

42.4 Així mateix i també d'aplicació a tot el personal un cop transcorregut el període de formació inicial, es pagarà un PLUS TREBALL DIÛRN pel Personal de Torn que realitza part de la jornada entre les 6 i les 14 hores. Per el càlcul del seu valor econòmic s'aplicarà el mateix percentatge del 25 % sobre la base següent: Salari base + Antiguitat + Participació en Beneficis + Plus Voluntari, però dividit per 7,11.

Antic article 43: *Plus per feina tòxica*

Els treballadors que duguin a terme feines que comportin l'exposició a productes tòxics, i que s'hagin avaluat com a riscos que no siguin eliminables mitjançant les mesures de prevenció establertes en la planificació de l'activitat preventiva de l'Empresa, han de percebre aquest plus, la quantia del qual és el 20 % del salari base i que té la mateixa consideració legal que l'anterior. En el cas que l'exposició al risc sigui ocasional, es percebrà proporcionalment al temps d'exposició al risc. El que ara es preveu es considera sens perjudici de les mesures de protecció general i individual que s'han de disposar per evitar accidents o malalties professionals.

Antic article 44: *Plus feina de torn 44.1*

Les feines que requereixen una activitat permanent durant les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any tenen el caràcter de feines de torn. Per aquest motiu, s'hi estableixen torns de feina de vuit hores cadascun, i cal variar periòdicament el torn dels treballadors, que han de gaudir del

descans setmanal en una data variable, amb el ben entès que les hores treballades el diumenge o una festa Inter setmanal no es qualifiquen d'extraordinàries, tret de les festivitats tradicionals que preveu l'art 31.

44.2 L'import del plus de feina torn, serà com a mínim, el 15% dels havers fixos percebuts a cada mensualitat i les pagues extraordinàries. Aquest plus substitueix qualsevol complement de retribució que l'empresa hagi establert específicament per a aquestes feines, sens perjudici del caràcter de garantia ad personam que es reconeix a favor dels empleats per als quals l'import d'aquest complement és superior al plus que estableix aquest conveni; això, exclusivament pel que fa a l'excés que, si s'escau, hi hagi entre totes dues retribucions.

44.3 En el cas de les festivitats tradicionals, els treballadors de torn que les hagin de treballar han de percebre les hores treballades com a extraordinàries, o bé els han de compensar amb tants dies suplementaris de vacances com festes treballades hi hagi. A no ser que abans de la data d'aquest conveni ja s'hagi acordat un cert nombre de dies suplementaris de vacances per a aquest personal. Qualsevol altre excés de jornada s'ha de compensar com a horari extraordinari. El plus de torn compensa específicament la variació del descans setmanal, el treball en festes Inter setmanals altres que les tradicionals de l'art. 31 i la variació d'horari. Cal excloure el plus per feina nocturna d'aquesta enumeració, que s'ha de percebre independentment

Antic article 48: Base de la hora extraordinària

48.3 Els empleats amb contracte vigent en data 18 de novembre de 1999 tenen consolidat, com a garantia ad personam, els preus unitaris d'hora extra que tenien en data 31 de desembre de 1999, sempre i quan aquests siguin més avantatjosos dels que resulten de l'aplicació dels articles 48 i 49 d'aquest Conveni. Per tal de donar una correcta interpretació a aquest conveni, s'aclareix que:

- a) El preu d'hora extra a data 31.12.1999 per les hores fetes en dia no festiu, és el que s'obté per aplicació dels articles 42.1 i 43.1 del Conveni Col·lectiu Provincial del sector per els anys 1999, 2000 i 2001 a que es fa referència a la manifestació primera anterior.
- b) El preu per a les hores que tenen la consideració de nocturnes i les extres fetes en dia festiu a data 31.12.1999, és el que s'obté per l'aplicació de l'art. 42.1 del Conveni Col·lectiu i els art 20 i 21.1 del Pacte d'Empresa de 4.12.1998.

Antic article 53: Menyscapte diners

- a. Per als encarregats de caixa o personal amb responsabilitats similars: per al seu càlcul s'aplicarà el percentatge del 200 % sobre la anterior quantitat base.
- b. Per als auxiliars de caixa i cobradors.

Antic article 55: Plus rotació obres per al personal de brigada d'obres, excepte integrants de l'equip de grans avaries.

S'estableix un Plus Rotació Obres, per un import de imports de 180,00 EUR bruts/mes per l'any 2008, 190,00 EUR bruts/mes per al 2009 i 200,00 EUR bruts/mes per al 2010, que percebrà el personal adscrit a la Secció d'Obres, excepte els integrants de l'equip de Grans Avaries. Aquest plus substitueix els imports que anteriorment havia percebut aquest personal d'Obres pels conceptes de Nou Plus Voluntari Assistència-2 (Horari de tarda), Guàrdies i Retens en diumenges i festius (excepte els dies assenyalats com a festius amb retén al calendari).

L'import establert per a aquest plus, es revisarà anualment d'acord amb la mitjana aritmètica de les variacions dels tres índexs tal com s'estableix a l'article 52.3.

A l'Annex 5 es concreten l'organització de la rotació de les parelles, calendaris anuals, vacances i sistema de cobertura d'absències per aquest col·lectiu de persones adscrit a la Secció d'Obres.

Antic article 56: Retén en festius del personal d'obres

Consisteix en una forma de guàrdia sense presència activa a l'Empresa però amb localització inexcusable en una adreça o telèfon. Als efectes d'aquest article, només seran considerats dies festius els següents: 1 de gener (Cap d'Any), 6 de gener (Reis), Dissabte Sant, Diumenge de Pasqua, 25 de desembre (Nadal) i 26 de desembre (Sant Esteve). Per a la seva compensació econòmica s'estableix la següent fórmula:

- a) Retribució 4 hores extres festives pel personal de brigada en retén en festiu si no és requerit per l'Empresa durant el/s dia/es de retén per a treballar.
- b) Retribució del total d'hores treballades com a extres festives més 3 hores que s'abonaran de la mateixa forma pel personal de brigada en retén en festiu quan sigui requerit per l'Empresa durant el retén per a treballar.

Antic article 61. *Plus perillositat per contagi*

La Direcció, a petició raonada del Comitè de Seguretat i Salut que haurà de valorar qualsevol fet concret o circumstància específica que hagi motivat una conducta activa o passiva d'un empleat o alguns d'ells, referendada pel seu encarregat o Cap superior, abonarà per una sola vegada, en cada cas que proposi aquell Comitè, un plus especial al treballador exposat a un perill de contagi que serà, com a mínim de 22,77 Euros bruts i, com a màxim de 56,87 Euros excepte en casos molt especials que qualifiqui com a tals el mateix Comitè amb el vist i plau del servei mèdic d'Empresa.

La reincidència d'estar exposat a un perill d'aquest tipus, en un termini inferior a tres mesos, motivarà duplicar l'import inicial atorgat pel cas idèntic anterior, amb una limitació de la quantia resultant que serà màxim de 90,27 euros bruts

Amb independència d'abonar aquest tipus de plus, la Direcció procurarà amb tots els mitjans al seu abast, sanejar l'indret on s'hagi produït el fet o circumstància causant del perill de contagi o denunciar a l'autoritat competent allò que sigui imputable a terceres persones o elements estranys a l'Empresa. La Social, a través dels seus representants en aquell Comitè, podrà proposar actuacions i altres iniciatives tendents a eradicar les possibilitats de perill o reduir-ne el seu possible impacte en el personal que pugui trobar-se exposat el mateix, així com les mesures preventives que siguin més adients.

L'actualització anual del màxim i mínim es farà a través de la mitjana aritmètica de les variacions dels tres índexs tal com s'estableix a l'article 52.3.

Antic annex 2. *Acord pel desenvolupament de la formació*

➤ Setè. Compensació al personal que realitzi cursos de formació obligatòria fora del l'horari laboral.

- En cas de treballadors que realitzin cursos de formació en dies que, per raons de torns o altres, li corresponen com festius, la compensació serà de 2 hores per hora ocupada en la realització del curs, mes 30 minuts per dia de curs, en concepte de desplaçament, més el plus d'assistència que correspongui.
- No s'exercirà la obligatorietat d'assistència a un curs fora jornada en persones dins de torn rotatiu en els casos en que no hi hagi un mínim de 12 hores entre l'inici/final de la anterior/posterior jornada de treball, o en els cassos en que la data de la formació coincideixi en el únic dia festiu entre dos períodes laborables.
- En el cas de personal de torn, en cas de previsió de jornada rotativa a torn inferior a la anual legal o acordada en conveni d'Empresa, s'haurà de compensar sempre en les jornades de torn central, taller o similar.

En el cas de persones assignades a torn que hagin assistit aquests mateixos percentatges de temps de formació obligatòria en jornada festiva dins del seu horari anual, aquesta gratificació especial serà de 120,00€.

Antic Annex 4: Aclariments pel que fa a l'aplicació dels criteris de pagament de dietes i tiquets de menjar.

Situació	Tractament
Personal que va de rotació de tarda, i s'ha de quedar a dinar prop del lloc de treball	Es paga dieta. No es paga tiquet de menjar, ni hores extres durant l'hora del menjar, ni disponibilitat.
	Es paga o plus disponibilitat-3 si fos dins Terrassa
Exclusivament en el cas de canonades de DN-400 o superiors, en les situacions previstes en el Conveni d'Empresa	Compensació doble, tal i com es descriu en l'apartat sisè de l'Annex- 2 del Conveni vigent.

Antic Annex 5: ANNEX 5. Plus rotació obres per al personal de brigada d'obres

El sistema de rotació per aquest personal es compon de 6 parelles (operari + ajudant) i 1 parella auxiliar de reserva (operari + ajudant). Els torns de totes les parelles es defineixen al calendari anual que s'adjunta com annex a aquest acord i es nomenaran parelles A,B,C,D,E,F i Auxiliar. Cada any les posicions de les parelles aniran canviant com segueix:

Any 1:		Any 2:
Parella A	passa a	Parella B
Parella B	passa a	Parella C
Parella C	passa a	Parella D
Parella D	passa a	Parella E
Parella E	passa a	Parella F
Parella F	passa a	Parella Auxiliar
Parella Auxiliar	passa a	Parella A

Cada any es procurarà, en la mesura del possible, que no coincideixin en les mateixes parelles la prestació del servei en festes assenyalades. En alguns d'aquests festius es mantindran els retens que es venien fent fins ara.

El nou sistema de rotació consta dels següents horaris orientatius, tot i que s'hauran d'ajustar cada any segons el calendari de festes nacionals, autonòmiques i locals, la jornada anual pactada i els dies hàbils pactats que resultin:

Horari de matí : De 7.30 h a 15.00 h (amb descans de 30 minuts per esmorzar). (4 parelles de dilluns a divendres i 1 parella els dissabtes).

Horari de tarda: D' 11.30 h fins a les 20 h (orientativament amb descans de 1 h 15 m per dinar, una parella de 13 a 14.15 h, i l'altra de 14.15 a 15.30 h). (2 parelles de dilluns a divendres i 1 parella el dissabte).

L'horari en diumenges i festius és de 8 a 16 hores, si bé en favor d'una major conciliació de la vida familiar, l'hora de treball de diumenges i festius que no estigui coberta mitjançant retén, que va de les 15 a les 16 hores, serà compensada mitjançant hores extres i formació fora de jornada laboral ja generades per cada treballador, en aquest sentit, l'horari efectiu de diumenges i festius serà de 8 a 15 hores.

Les vacances d'aquest personal es faran de forma rotatòria durant els mesos de juliol, agost i setembre, i quedaran fixades al calendari laboral a l'inici de cada any. Es fixaran t'entra els dies compensatoris resultant de l'ajust anual d'hores a treballar un màxim de tres dies a l'any per cada parella com a festius de lliure disposició (de dilluns a divendres i en horari de matí) sempre d'acord amb al Cap de la Unitat d'Obres i seguint els criteris que es detallen a l'annex del calendari anual.

Parella Auxiliar: Aquesta parella farà l'horari de 7.30 h a 15.00 h els matins més 48 dies d'horari partit amb l'horari de 7.30 h. a 13.45 h. i tardes de 15.00 h. a 18.00 h. En cas d'absències d'algun dels membres de les parelles del torn rotatori, supliran aquestes absències entrant a substituir la

persona absent (operari o ajudant). Les absències poden ser per baixes per malaltia o accident de treball, permisos retribuïts, festes previstes, cobertura de vacances, absències imprevistes, etc. Les vacances de la parella auxiliar es combinaran amb les de l'Equip de Grans Avaries i es faran durant els mesos de juliol o agost, de forma rotatòria.

El sistema de cobertura de les absències per la parella auxiliar serà el següent:

- Si l'absència es coneguda amb anterioritat i es considera imprescindible la seva cobertura, el membre de la parella auxiliar que hagi de substituir-la, adaptarà el seu horari al de la persona absent.
- Si l'absència és imprevista, es produeix de dilluns a divendres i es considera imprescindible la seva cobertura, el membre de la parella auxiliar que hagi de substituir-la, adaptarà el seu horari al de la persona absent.
- Si l'absència és imprevista, es produeix en dissabte, diumenge o festiu i es considera imprescindible la seva cobertura, es contactarà amb el membre de la parella auxiliar que hagi de substituir-la perquè manifesti la seva disponibilitat per fer la cobertura. Si no li es possible fer la cobertura, s'adoptaran altres mesures per poder fer-la efectiva. En aquest cas, si l'absència continua, i es considera imprescindible la seva cobertura, a partir del primer dia laborable del membre de la parella auxiliar, aquest adaptarà el seu horari al de la persona absent.

A partir de l'1 de juliol de cada any es controlarà les hores realitzades durant el primer semestre pels membres de la parella auxiliar, als efectes d'adaptar la seva jornada perquè no superin la jornada laboral anyal.

Barcelona, 6 de juliol de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada