

Dijous, 29 d'octubre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 28 de setembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) i CASSA Aigües i Depuració, SLU (CAID) per als seus centres de treball de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08000903011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de de les empreses Companyia d'Aigües de Sabadell, S.A. (CASSA) i CASSA Aigües i Depuració, SLU (CAID), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de de les empreses Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) i CASSA Aigües i Depuració, SLU (CAID) per als seus centres de treball de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08000903011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS COMPANYIA D'AIGÜES DE SABADELL, SA (CASSA) Y CASSA AIGÜES I DEPURACIÓ, SLU (CAID), PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA, PARA LOS AÑOS 2015-2016.

Capítulo I.

Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo afecta a las empresas Companyia d'Aigües de Sabadell, SA (CASSA) y CASSA Aigües i Depuració SLU (CAID) y únicamente a sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona y a sus respectivos trabajadores.

Entrada en vigor y duración.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día primero de enero de 2015 con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezcan expresamente una vigencia y/o duración distintas.

Capítulo II.

Organización del Trabajo y Formación Profesional.

Artículo 3. Facultad Organizativa.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, procurando adaptar su sistema de producción a las circunstancias tecnológicas, intentando con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

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

Artículo 4. Rendimiento.

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

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

Artículo 5. Dedicación plena al trabajo.

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

Artículo 6. Desplazamientos.

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

Cuando el desplazamiento sea dentro de Cataluña, pero en un radio superior a 25 Km. contados desde su centro de trabajo habitual, los trabajadores afectados percibirán una compensación económica de 43,66 EUR diarios, o de 87,40 EUR diarios en el supuesto de que hayan de pernoctar fuera de su domicilio, por razones del desplazamiento. Asimismo la empresa abonará todos los gastos derivados de manutención y alojamiento, así como el correspondiente kilometraje cuando el desplazamiento se realice con el vehículo del propio trabajador.

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

Artículo 7. Ejercicio del mando.

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

Artículo 8. Formación profesional.

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

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

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

- Formación en interés de la empresa: Aquella formación que sea fruto de cambios de procesos o herramientas y la relacionada con la prevención de riesgos laborales. Esta formación se realizará en horas de trabajo y, en caso de no ser posible se compensaría con horas extras o con descanso a petición del propio trabajador.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

- Formación en interés de la empresa y del trabajador: Aquella formación dirigida a adquirir nuevos conocimientos o bien actualizarlos y que permiten mantener e incrementar la calidad de los trabajadores. Esta formación se realizará fuera de horas de trabajo y no se compensará. Ejemplo: Atención al cliente, contabilidad, informática, etc.

- Formación en interés del trabajador: Aquella formación no relacionada directamente con el puesto de trabajo pero que permite ampliar los conocimientos del trabajador. Esta formación se debe solicitar al jefe y debe estar aprobada por él y por Recursos Humanos. No es compensable. Ejemplo: cursos, seminarios y ponencias.

Artículo 9. Becas de estudios.

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

Capítulo III.

Clasificación profesional, Ingresos, Ascensos y trabajos de nivel superior e inferior.

Artículo 10. Clasificación profesional.

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

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

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

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

Nivel Profesional I.

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

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

Nivel Profesional II.

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

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

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Nivel Profesional III.

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

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

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

Nivel Profesional IV.

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

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

Nivel Profesional V.

El personal encuadrado en este nivel, requiere una formación profesional mínima de primer grado o equivalente. Adicionalmente se valorará una experiencia profesional anterior en puestos de trabajo de igual o similar responsabilidad.

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

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

- Al resultado de las evaluaciones que se vayan realizando con criterios objetivos en base al sistema de evaluación existente en la empresa, y a las que tendrán acceso y participarán la representación legal de los trabajadores, y que reflejen los aspectos técnicos del trabajo realizado y su adecuada cumplimentación. A este respecto será muy relevante para la promoción económica dentro del presente Nivel la toma de decisiones adecuadas a sus responsabilidades que haya podido llevar a cabo el trabajador en cuestión durante la ejecución de sus actividades.

- Al nivel de formación teórico-práctico adquirido durante el período de prestación de servicios en el indicado nivel.

- Adicionalmente y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrán establecer planes de carrera específicos para los trabajadores de este Nivel a los efectos de incentivar su promoción profesional dentro de la Compañía.

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

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

Nivel Profesional Aprendices:

Queda integrado por los aprendices de 1 y 2 año.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Artículo 11. Comisión Paritaria de Clasificación.

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

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

Artículo 12. Competencias de la Comisión Paritaria de Clasificación.

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

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

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

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

1. Ingresos: El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales y a las específicas del presente Convenio colectivo sobre contratación.

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

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

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

3. Vacantes y ascensos:

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

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

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Artículo 14. Trabajos de superior e inferior nivel.

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

La movilidad funcional, consistente en el desempeño de tareas o funciones de un nivel superior, requerirá la concurrencia de probadas razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siendo su duración nunca superior a seis meses de forma ininterrumpida o de ocho meses alternos en un período de dos años.

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

Si el cambio de puesto de trabajo se produjese a petición del propio trabajador, la retribución se acomodará al nuevo nivel desempeñado.

Con independencia de la ejecutividad que pudiere corresponder según el caso y de los derechos o acciones individuales reconocidas en el art. 41 del RDL 1/95 de 24 de marzo, Estatuto de los trabajadores, se reconoce el derecho de participación y consulta a la representación de los trabajadores manifestada en la necesidad de informe preceptivo, exigible en el plazo de quince días, y en todos los supuestos de variación o modificación sustancial de condiciones de trabajo, sea ésta individual o colectiva.

Artículo 15. Jubilación anticipada y jubilación parcial.

1. Podrán solicitar la jubilación de carácter anticipado los trabajadores mayores de 60 que cumplan y reúnan los requisitos establecidos al efecto en la normativa legal vigente o, en su caso, de 61 años, todo ello de acuerdo con el procedimiento, plazos y condiciones que viene estableciendo la actual normativa aplicable y vigente.

2. Del mismo modo, podrán acceder a la jubilación de carácter parcial todos aquéllos trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

A tal efecto los trabajadores deberán solicitar a la empresa la posibilidad de acceder a la citada situación y ésta accederá a tal solicitud, en el caso de empleados de menos de 65 años, siempre que exista posibilidad de proceder a sustituir la jornada que dejaría vacante el trabajador que formula la solicitud mediante otro trabajador que se encontrara vinculado a la empresa a través de una relación de naturaleza temporal de igual o similar categoría profesional de aquél trabajador, o de nueva incorporación.

Capítulo IV.

Jornada, Horario, Horas extraordinarias, Vacaciones, Viajes, Desplazamiento y Enfermedades.

Artículo 16. Jornada.

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

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

Artículo 17. Horarios.

Los horarios de trabajo se establecerán de acuerdo a la jornada anual de trabajo efectivo del artículo anterior, según el cuadro horario de cada una de las secciones y centros que anualmente se pactarán entre la empresa y el Comité o sus delegados.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

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

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

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

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

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

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Cuando concurren circunstancias ligadas a las necesidades del servicio, podrán realizarse horas extraordinarias, siempre bajo los límites legales previstos en el art.35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1/1995, de 24 de marzo, o la norma de cumplimiento general y obligado.

Una vez realizada la hora extraordinaria, para los casos de no superación de los límites legales, el trabajador podrá optar entre su compensación económica o en descanso, ajustándose a las necesidades del servicio, y a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1/1995, de 24 de marzo, y el Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, referente al descanso y sus normas de desarrollo.

Artículo 20. Guardias.

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

La compensación para el año 2015 a que se hace referencia será la siguiente:

Nivel IV 18,65 EUR/hora.

Para el año 2016, se aplicaran a los anteriores importes, los incrementos pactados en el artículo 39 de este Convenio colectivo.

Las guardias desarrolladas durante las semanas de: Semana Santa, puente de la Constitución y de la Inmaculada y Navidad y Año Nuevo, tendrán un incremento adicional de 45,83 EUR/semana.

Artículo 21. Retén.

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

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

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Año 2015:

89,59 EUR fin de semana.

44,79 EUR festivos intersemanales.

Para el año 2016 se aplicaran, a los anteriores importes, los incrementos pactados en el artículo 39 de este Convenio colectivo.

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

El trabajador que estando de turno de retén sea requerido para una urgencia, habrá de acudir a la empresa en el plazo máximo de 30 minutos, a partir de su localización, computándose desde este momento como horas extraordinarias, hasta el regreso a su domicilio. El desplazamiento lo hará por sus propios medios, como compensación económica percibirá la cantidad de 17,44 EUR por cada desplazamiento (ida y vuelta).

Para el año 2016 se aplicará al anterior importe, los incrementos previstos en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Por lo que respecta al denominado Plus Disponibilidad EDAR que se abona a los trabajadores adscritos a las depuradoras de Sabadell y que se desarrolla en el pacto que se formalizó en fecha 1.07.03, se procede a modificar la forma de abono del mismo. Así éste pasará a retribuirse a razón de 1,37 EUR/hora.

El retén en las dos EDAR Sabadell durante los días festivos íter semanales contemplados en el calendario laboral tendrá un incremento adicional de 17,20 EUR por día.

Artículo 22. Dietas.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo el importe de las dietas para el año 2015 será de 16,15 EUR.

Para el año 2016 se aplicará, al importe anterior, el incremento pactado en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Artículo 23. Vacaciones.

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

Artículo 24. Disfrute de vacaciones.

Dentro de los 3 meses primeros de cada año, la empresa acordará los períodos en que deben disfrutar las vacaciones, procurando, siempre que las necesidades de los distintos servicios lo permitan, atender las peticiones que en tal sentido eleven los trabajadores y rigiendo en todo lo no previsto en el presente artículo el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 25. Festividades tradicionales.

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Uno de junio (Patrona), Jueves Santo, y Sábado Santo, sin perjuicio de los turnos o guardias precisos para el correcto desarrollo del servicio.

Artículo 26. Licencias.

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

A) Quince días naturales por matrimonio o formación de pareja. En el caso de formación de pareja se exigirá el certificado acreditativo de convivencia.

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

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

D) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando el trabajador por tal motivo necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

E) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

I) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada laboral.

J) Tramitación de permisos para la adopción y el acogimiento con el límite de un día.

K) Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada ordinaria en media hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso que ambos trabajen.

Dicha ausencia o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los padres, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Previo aviso no inferior a quince días, las trabajadoras podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de catorce días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

L) En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En los casos de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se reducirá, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que le hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el art. 48 bis del Estatuto de los trabajadores (suspensión del contrato de trabajo por paternidad).

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

Para todo lo no recogido a este respecto en el presente apartado se estará a las disposiciones legales al respecto recogidas en el Estatuto de los trabajadores y normas de desarrollo.

M) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo regulado en el art. 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este supuesto es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados anteriormente. En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en el art. 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

N) Por razones de asuntos propios, siempre que no suponga un alargamiento o mayor extensión del período vacacional o descanso semanal o íter semanal (puentes), serán concedidos a petición del trabajador con una antelación mínima de 48 horas, dos días de licencia o permiso sin pérdida de remuneración, en el período del año natural. Sólo podrá ser denegada la petición en la fecha que se solicite, de concurrir necesidad justificada e imprevisible de servicio, conociendo de la discrepancia la Comisión Mixta de Convenio.

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

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

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

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

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Artículo 28. Excedencias.

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

A) Excedencia voluntaria.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El trabajador excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma. Finalizado el período de excedencia sin que el trabajador hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

B) Excedencias especiales.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) A los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, el trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante el primer año el trabajador mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo. El resto del período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En situación de excedencia forzosa de un trabajador, la empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo previsto de duración de la excedencia.

Artículo 29. Bajas por enfermedad común y accidentes de trabajo.

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

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

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

Capítulo V.
Régimen disciplinario.

Artículo 30. Faltas y sanciones.

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

Artículo 31. Faltas leves.

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

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

3. No atender al público con la corrección debida.

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

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

Artículo 32. Faltas graves.

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

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

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

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

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

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por aquél.

7. La imprudencia en actos de servicio.

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

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

10. La inobservancia de la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y especialmente el incumplimiento de la prohibición expresa de fumar en los centros de trabajo.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Artículo 33. Faltas muy graves.

1. Más de veinticuatro faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o treinta y cinco durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
3. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez durante el servicio.
7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados por la empresa.
8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
9. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a sus familiares.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
11. Abandonar el trabajo, sin causa justificada, en puestos de responsabilidad.
12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, o fuera de él y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
14. La simulación de enfermedad o accidente.
15. La imprudencia o negligencia en actos de servicio que implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
16. Efectuar trabajos o actividades particulares durante la jornada.

Artículo 34. Régimen de sanciones.

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

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

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

Artículo 35. Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

c) Por falta muy grave. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera clasificada en grado máximo.

Artículo 36. Prescripción.

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

Capítulo VI.

Régimen económico.

Artículo 37. Tabla de retribuciones.

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

a) Salario base. Corresponde a la retribución asignada a cada uno de los niveles profesionales.

b) Complemento de puesto. Retribución asignada por la ponderación en el nivel profesional en que se encuadren los trabajadores por el mayor o menor grado de responsabilidad, exigidos a cada uno de los puestos.

Artículo 38. Estructura salarial individual.

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

Artículo 39. Incremento salarial.

a) Año 2015:

Con efectos del 1 de enero de 2015 se establece un incremento salarial equivalente al 1% respecto a los importes vigentes a 31 de diciembre 2014.

Los atrasos salariales que se hayan devengado hasta la fecha de firma del presente Convenio serán abonados en la nómina del mes de Julio de 2015.

b) Año 2016:

Con efectos del 1 de enero de 2016 se establece un incremento salarial equivalente al 1% respecto a los importes vigentes a 31 de diciembre 2015.

Artículo 40. Plus de vinculación y de garantía individual.

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

Asimismo, necesitando un período carencial de 1 año, siendo computable a tales efectos el período de prueba, nace el derecho a percibir un plus de vinculación a la empresa. El importe de este plus para el año 2015 se cifra en 138,31 EUR anuales.

Para el año 2016 se aplicará al anterior importe, el incremento pactado en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Artículo 41. Complemento personal.

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

Artículo 42. Plus por trabajos nocturnos.

El plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 25% del salario base, comprendiendo las jornadas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas, quedando el resto de extremos vinculados a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores RDL 1/95 de 24 de marzo sobre jornadas especiales y norma de general u obligado cumplimiento.

Artículo 43. Plus por trabajos tóxicos.

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

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias.

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

Estas pagas se devengarán semestralmente en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante dicho semestre. Así, las gratificaciones extraordinarias de marzo y junio corresponderán al primer semestre del año y aquéllas de septiembre y diciembre al segundo. En virtud de ello para la percepción de las mismas, o de su parte proporcional correspondiente, el trabajador se deberá encontrar de alta en la empresa en el momento efectivo de su abono. Por lo tanto el trabajador que se incorpore con posterioridad a su abono, aún cuando preste servicios en el semestre correspondiente no devengará el derecho a la percepción de suma alguna relativa a aquélla gratificación extraordinaria ya abonada con carácter general.

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

Artículo 45. Bolsa de Navidad y bolsa de vacaciones.

Juntamente con las pagas de diciembre y junio se percibirán dos bolsas para el disfrute de dichas fiestas, cuyo importe, para el año 2015 será de 518,90 y 488,73 EUR, respectivamente.

Para el año 2016 se aplicarán a los anteriores importes lo pactado en el Artículo 39 del presente convenio colectivo.

Artículo 46. Valor de la hora extraordinaria. Para el año 2015 serán de aplicación los siguientes valores:

Nivel IV	16,68 EUR/hora
Nivel V	16,04 EUR/hora
Nivel V mínimo	14,06 EUR/hora
Nivel aprendices	7,90 EUR/hora

Para el año 2016 se aplicarán, a los anteriores importes, el incremento pactado en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Artículo 47. Bonificación por consumo de agua.

El personal de plantilla recibirá una retribución trimestral de 70,15 EUR en concepto de bonificación por el consumo de agua que actualmente equivale a 15 m3/mes tipo C de Sabadell. Este importe se revisará automáticamente, en la misma cuantía, cuando se modifiquen las tarifas y/o impuestos.

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

Artículo 48. Cláusula de revisión salarial.

Año 2015.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real a nivel nacional (España) fuese superior al señalado incremento para el año 2015, se abonaran a los trabajadores las posibles diferencias con efectos retroactivos del 1 de enero del 2015, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia.

Año 2016.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real a nivel nacional (España) fuese superior al señalado incremento para el año 2016, se abonaran a los trabajadores las posibles diferencias con efectos retroactivos del 1 de enero del 2016, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia.

Esta revisión afectará a las bandas de cada uno de los niveles profesionales y a los conceptos retributivos siguientes: CPCP, dieta, retén, guardias, bolsas de vacaciones y Navidad, horas extras, plus de vinculación, plus de desplazamiento, premio de vinculación 25 años, y subsidio privación carnet de conducir.

Artículo 49. Cobro de nómina.

Las retribuciones devengadas por los trabajadores serán satisfechas mediante la transferencia de su importe a la entidad bancaria que designe el trabajador.

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

Capítulo VII.

Régimen asistencial.

Artículo 50. Concepto y naturaleza de régimen asistencial.

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del régimen general de la Seguridad Social a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y con una naturaleza de mejora voluntaria de conformidad con el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo de 20 de junio de 1994.

Artículo 51. Incapacidad Temporal.

En el caso de incapacidad temporal, quedará garantizado el 100% del salario fijo que el trabajador perciba en el momento de la baja.

Artículo 52. Seguro Médico.

Se establece a favor de todos los trabajadores de la empresa un seguro de asistencia médica privada cuyo coste de cuotas será soportado íntegramente por la empresa.

Las coberturas, beneficiarios y demás particularidades del mismo se determinarán adecuadamente, entregando la empresa a los representantes legales de los trabajadores dicha información para su conocimiento efectivo.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

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

Artículo 53. Readaptación del personal con capacidad disminuida.

El trabajador declarado incapacitado permanente total para la profesión que venía ejerciendo o del nivel profesional en que se encuadraba, generará mérito preferente para cubrir la primera vacante que se produzca compatible con su capacidad, procediendo a la reclasificación profesional del trabajador y asignándole el salario correspondiente al nuevo puesto.

Artículo 54. Revisiones médicas.

Con el consentimiento del trabajador afectado y con las excepciones contempladas en el Artículo 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a todos los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

Artículo 55. Premio especial 25 años en la empresa.

Se establece un premio especial de permanencia al servicio de la empresa de 1.034,27 EUR brutos por una sola vez.

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

Para aquellos que cumplan los 25 años de permanencia en la empresa en el año 2016 el importe del premio se revisará con el incremento pactado en el artículo 39 del presente Convenio colectivo.

Artículo 56. Prendas de trabajo para el personal obrero.

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

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

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

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

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

1. Si el personal que conduce vehículos de la empresa para desarrollar su trabajo es privado de su permiso de conducir por una sanción, deberá percibir un subsidio de 53,85 EUR mensuales hasta un máximo de 12 meses.

Para el año 2016 se procederá a aplicar al importe anterior los incrementos establecidos para dichos ejercicios en el art. 39 de este Convenio colectivo.

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

- Acumulación de sanciones, si alguna de estas sanciones es cometida por su propio vehículo.
 - Si la retirada del permiso se produce fuera de la jornada laboral o en uso y ejercicio directo de la utilización particular del permiso de conducir.
 - Si la retirada del permiso es debida al hecho de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes.
 - Abandono de la víctima.
 - Caso de incumplimiento de la orden de retirada del carné y se procede a una nueva sanción por un período más largo. En este caso el subsidio a percibir por el trabajador exclusivamente cubrirá el período de la primera sanción con el límite máximo temporal desarrollado en el anterior apartado 1.
 - Personal que ya hubiese sido sancionado anteriormente con la privación del permiso de conducir con un vehículo de la empresa.
3. La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados con motivo de la renovación del permiso de conducción del personal que por su tipo de trabajo deba conducir vehículos de empresa.
4. Serán por cuenta de la empresa las multas a ella imputables e, igualmente, serán por cuenta del trabajador aquéllas otras en las que la responsabilidad sea del propio empleado como consecuencia del incumplimiento de las normas de tráfico.
5. En el caso de que como consecuencia de la implantación y desarrollo del denominado carnet por puntos surjan discrepancias en este aspecto y en la aplicación del presente artículo, cualquier controversia a este respecto deberá ser planteada y resuelta por la Comisión Mixta Paritaria.

Capítulo VIII.

Cláusulas finales.

Artículo 58. Seguridad y salud en el trabajo.

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

En este marco, corresponde igualmente a cada trabajador velar, mediante el cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional debiendo realizarse un adecuado uso de las máquinas, medios y equipos de protección.

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

Artículo 59. El acoso en el trabajo: Protocolo de actuación.

1. Acoso sexual: Se entiende como tal la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. Acoso moral: Se entiende como tal la situación de hostigamiento continuado que sufre un trabajador-trabajadora sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológicas.
3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

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

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

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

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

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

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

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

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

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de genero, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Genero. Entre las mismas cabe destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.

Artículo 61. Plan de Igualdad.

Se incorpora al presente Convenio, como Anexo 2 al mismo, el Plan de Igualdad formalizado en fecha 22.12.2014 el cual tendrá la misma fuerza de obligar que cualquiera de los artículos recogidos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 62. Indivisibilidad del Convenio.

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

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

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Artículo 63. Compensación y absorción.

1. Compensación.

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

2. Absorción.

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

Artículo 64. Condición más beneficiosa.

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

Artículo 65. Denuncia del Convenio.

La denuncia de una de las partes proponiendo la rescisión del convenio colectivo deberá ser comunicada a la otra con una antelación mínima de 3 meses respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia. Una copia de dicha comunicación se presentará ante la autoridad laboral competente.

Artículo 66. Colaboración entre la dirección y el Comité de empresa.

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

Artículo 67. Comisión Mixta Paritaria.

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

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

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

Las funciones encomendadas a la comisión paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

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

Artículo 68. Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos colectivos.

A efectos de solventar los conflictos colectivos que puedan suscitarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación del presente Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y de la empresa, se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Artículo 69. Creación comité inter-empresa de Companyia d'Aigües de Sabadell y CASSA Aigües i Depuració, SL, Unipersonal Entendiendo que las dos empresas tienen una misma actividad industrial y económica, se acuerda entre la parte empresarial y los representantes de los trabajadores, la creación del Comité de empresas de este Grupo, en adelante CEG.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. Impugnación.

La impugnación del presente acuerdo por cualquiera de las partes que lo forman, queda condicionada al transcurso de un año a partir de la firma del mismo. No obstante, la nulidad de uno de sus puntos no supondrá la renovación del pacto en sí mismo. Con todo sin perjuicio de que las partes integrantes acuerden de mutuo acuerdo el desistimiento total o parcial del mismo.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

ANEXO 1.

Tabla de retribuciones provisionales 2015.

Niveles profesionales	Totales anuales	Salario base mensual	Complemento puesto mensual
Nivel I	47.405,22	2.693,47	269,35
Nivel II	41.546,14	2.360,59	236,06
Nivel III	35.687,08	2.027,68	202,76
Nivel IV	29.827,99	1.694,77	169,48
Nivel V (*)	23.968,85	1.361,88	136,18
	18.109,65	mínimo	1.028,96
Aprendices 1 año	11.621,30		726,33
Aprendices 2 año	9.684,42		605,27

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

Aquellos trabajadores que se les viniese abonando el denominado plus CPCP en atención a las estipulaciones contenidas en el anterior Convenio lo continuarán percibiendo como condición estrictamente ad personam en las mismas condiciones allí reguladas. No será compensable ni absorbible y se revalorizará con los incrementos que se establezcan anualmente en el convenio colectivo.

ANEXO II.

PLAN DE IGUALDAD.

I. Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad o la Ley) se suma a una serie de reformas legales recientes en países de la Unión Europea, tendentes a implementar en sus ordenamientos la Directiva 2002/73/CE del Parlamento y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de reforma de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y, en menor grado, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Sin perjuicio de ello, es decir, de que dicha Ley responda a principios y políticas propias de la Unión Europea, por su amplio contenido no puede considerarse como una mera transposición al ordenamiento español de esas directivas comunitarias, pudiendo afirmarse que incluso algunas materias suponen innovaciones y otras ya habían sido incorporadas a nuestro ordenamiento.

La Ley de Igualdad tiene su base principal en el artículo 14 de la Constitución Española que, junto con el artículo 9.2, es citado en su exposición de motivos. Con esta Ley continúa la saga de una serie de medidas e instrumentos que, desde la aprobación de nuestra Constitución, se han orientado a lograr y asegurar una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, aunque suponga una notable elevación de grado de intensidad y, sobre todo, de extensión de ámbito, más allá del empleo y del trabajo que había sido el aspecto de la igualdad más desarrollado hasta el momento a nivel normativo y jurisprudencial.

Como explica su exposición de motivos, la Ley de Igualdad se debe a que, pese a los importantes avances conseguidos en nuestro ordenamiento en materia de igualdad de género, la realidad demuestra que han sido insuficientes para asegurar la igualdad formal y sustancial entre hombres y mujeres y que son necesarias nuevas intervenciones en materia legislativa para asegurar una igualdad efectiva sin privilegios ni limitaciones. El objetivo proclamado por la Ley es combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo, promover la igualdad real entre mujeres y hombres, remover los obstáculos y estereotipos que impidan alcanzarla, proyectar el principio de igualdad sobre diversos ámbitos de la realidad social, cultural y artística, prevenir conductas discriminatorias, también en las relaciones entre particulares en el acceso a bienes y servicios y en el ámbito de las relaciones laborales y en el empleo público y en el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral facilitando una mayor corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, además de prever políticas activas de igualdad diseñando instrumentos para ello.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Cabe destacar que la Ley de Igualdad no es una ley laboral, abarca todas las políticas públicas e incide en la relación entre particulares. Se define como una ley horizontal o transversal, que, desde la perspectiva de género, proyecta en forma global la regulación de la igualdad en muy diversos ámbitos normativos (educación, cultura, vivienda, salud, sociedad de la información, electoral, etc.), mucho más allá de las áreas del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, aunque ésta sean objeto de la mayor atención.

Uno de los cambios más significativos en lo que respecta al ámbito del derecho laboral es el papel que se asigna a la dirección de la empresa y a la negociación colectiva en la puesta en práctica de las políticas de igualdad en el mercado de trabajo y en el seno de las empresas. El artículo 43 de la Ley de Igualdad se refiere a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, tanto para el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer al empleo, como para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. A la negociación colectiva se le encomienda pues, no solo el respeto de la igualdad de trato y la eliminación de discriminaciones en el acceso y la promoción en el empleo, sino también adoptar acciones positivas de carácter compensatorio para asegurar en sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En definitiva, la Ley de Igualdad trata de combinar, de forma no totalmente coordinada, distintos métodos o instrumentos de consecución de la igualdad en las empresas.

En primer lugar, tiene prevista la promoción de acciones voluntarias de las empresas bajo la forma de responsabilidad social, a que se refiere el artículo 73 como realización voluntaria, que puede ser concertada con otras organizaciones y entidades pero también con la representación de las personas trabajadoras.

En segundo lugar, en un sentido menos voluntario y más preceptivo, el artículo 45 de la Ley establece la obligación general de la dirección de la empresa de adoptar y negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como de elaborar y aplicar un plan de igualdad, ya sea en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, ya sea cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador en sustitución de sanciones. El artículo 46 regula el contenido de los planes de igualdad y el artículo 47 la transparencia en su implantación.

En tercer lugar, el artículo 48 de la Ley impone a las empresas la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, establecer procedimientos para su prevención y denuncia y habilita para establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras con la elaboración del código de buenas prácticas, acciones de información o campañas informativas.

Es por tanto que dentro de este marco, con la elaboración del presente Plan de igualdad se pretende alcanzar uno de los objetivos principales de la ley: lograr la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en las relaciones laborales dentro de la empresa.

II. Objetivos del plan de igualdad.

El presente Plan de Igualdad, resultado de las negociaciones efectuadas en el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad de CASSA, se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Su objetivo fundamental no es otro que el de garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. De manera más concreta se señalan como objetivos prioritarios:

- Fomentar el incremento de la participación de las mujeres en la empresa.
- Aumentar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- Potenciar el nivel formativo de las mujeres con el objeto de facilitar su promoción profesional.
- Garantizar las medidas legales y convencionales de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

- Eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que pueda existir en la empresa, en particular, las derivadas de la maternidad y cargas familiares.
- Prevenir y evitar las situaciones de acoso que pudieran presentarse en el ámbito laboral negociando un protocolo para la prevención y tratamiento, estableciendo mecanismos eficaces para su detección y eliminación.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la empresa.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la Organización: dirección de la empresa, Mandos Intermedios y trabajadoras y trabajadores.

III. Diagnóstico previo de la situación de la empresa.

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la empresa como Responsable del Plan de Igualdad, Ana Torregrosa, e integrado por personal técnico del Departamento de Recursos Humanos y con el asesoramiento interno de experta en igualdad de Agbar, con formación específica en la materia.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

IV. Acciones.

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo una serie de acciones, fruto de las negociaciones en el seno de la Comisión paritaria de igualdad de CASSA, referentes a cada uno de los siguientes ámbitos que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de la situación de la empresa previamente realizado:

Ámbito 1: Plantilla. Representatividad de género.

Ámbito 2: Cultura y política de igualdad.

Ámbito 3: Procesos de Gestión de recursos humanos (selección, promoción y desarrollo, formación).

Ámbito 4: Comunicación, imagen y lenguaje.

Ámbito 5: Retribución.

Ámbito 6: Conciliación de vida personal, familiar y laboral.

Ámbito 7: Prevención del acoso.

Ámbito 8: Prevención de riesgos laborales asociados al embarazo y la lactancia.

Pueden diferenciarse dos clases o tipologías de acciones:

- Acciones correctoras: Medidas que tienen por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta.
- Acciones positivas: Medidas dirigidas a compensar la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres y acelerar el proceso hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por su naturaleza, en su mayoría son de carácter temporal, al preverse su desaparición en el momento que se alcance la igualdad real entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología de trabajo empleada para efectuar el diagnóstico previo la situación de la empresa las acciones a llevar a cabo se definen y concretan en las fichas que se acompañan como Anexo I y en las que se indican los siguientes aspectos en relación a cada acción:

- Descripción de la acción.
- Tipo de Medida: Positiva/Correctora.
- Ámbito e indicador utilizado para el diagnóstico al que se refiere la acción.
- Indicador: Metodología a aplicar para saber el estado de consecución de la medida/acción.
- Objetivos: que se pretenden alcanzar con la medida/acción.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

- Personas destinatarias: Indica el colectivo al que van dirigidas las políticas de igualdad definidas en cada una de las medidas/acciones.
- Responsables: Persona o departamento a implantar la medida/acción.
- Procedimientos de implantación: Define las bases de desarrollo de las políticas de igualdad.
- Recursos: Define si son internos o externos y la dificultad para el éxito de consecución de la medida/acción.
- Fecha Inicio: Es la previsión de inicio de ejecución de la medida/acción.
- Fecha finalización: Previsión de finalización de la ejecución de la medida/acción.

V. Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

La comisión de igualdad de CASSA será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad.

Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados a los seis meses desde la fecha de aprobación. Y las siguientes evaluaciones se realizarán en función de la temporalidad indicada en cada una de las medidas que comprenden el presente Plan de Igualdad.

VI. ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la empresa CASSA, en todos y cada uno de los centros de trabajo y entrará en vigor al día siguiente a su firma por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad de CASSA.

VII. Vigencia.

El presente Plan de Igualdad de CASSA, tendrá una vigencia de cuatro años. Asimismo la Comisión de Igualdad estima que todas las medidas que lo comprenden serán revisadas y evaluadas bianualmente, a fin de cerrarlas y evaluar la elaboración de nuevas.

Anexo 1.
Descripción de las medidas.

Ámbito 1. Plantilla. Representatividad de género.

Acción número: 1.1. Procesos incorporación de personal. Distribución de la plantilla.

Tipo: correctora.

Indicador: % mujeres y hombres que han presentado candidatura.

% mujeres y hombres incorporadas/os.

Objetivo: equilibrio en materia de género por categoría.

Personas destinatarias: RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de las mismas.

Responsables: dirección de RRHH.

Procedimiento de implantación.

Desarrollo de acciones correctoras en la selección y contratación de personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia el género menos representado en la categoría de la vacante.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Fecha inicio: enero 2015.

Fecha fin: revisión anual.

Acción número: 1.2. Procesos incorporación de personal. Incorporación de jóvenes.

Tipo: correctora.

Indicador: estudio de las candidaturas desde la perspectiva de edad.

Objetivo: equilibrio en las bandas de edad de la plantilla.

Personas destinatarias: RRHH y empresas de selección externa en caso de hacer uso de las mismas.

Responsables: dirección de RRHH.

Procedimiento de implantación.

Desarrollo de acciones correctoras que faciliten la incorporación de jóvenes en la plantilla de la empresa.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: enero 2015.

Fecha fin: revisión anual.

Acción número: 1.3. Procesos de promoción. Distribución de la plantilla.

Tipo: positiva.

Indicador:

% mujeres y hombres que han presentado candidatura.

% mujeres y hombres promocionadas/os.

Objetivo: equilibrio en materia de género por niveles profesionales.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección RRHH.

Procedimiento de implantación.

Siempre y cuando la promoción lo permita (por no venir regulada por Convenio) se aplicarán acciones positivas en la promoción de personal, de modo que ante una igualdad curricular, tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en el nivel profesional a promocionar.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: enero 2015.

Fecha fin: revisión anual.

ACCIÓN NÚMERO: 1.4. Promoción de la mujer a cargos de responsabilidad en la empresa.

TIPO: Positiva.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Indicador:

% mujeres y hombres directivos/as.
% mujeres y hombres en jefaturas intermedias.

Objetivo: conseguir que la mujer forme parte de los órganos de dirección y de decisión dentro de la empresa.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección RRHH.

Procedimiento de implantación.

Aplicación de medidas de acción positiva en favor de las mujeres para promover su presencia en cargos directivos, en caso de igualdad de méritos y aptitudes entre las personas candidatas consideradas para ocupar el puesto de responsabilidad de que se oferta.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: enero 2015.

Fecha fin: revisión anual.

Ámbito 2. Cultura y Políticas de Igualdad.

Acción número: 2.1. Información. Políticas de igualdad.

Tipo: positiva.

Indicador: acciones de sensibilización realizadas.

Objetivo: sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Definición de acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la totalidad de la plantilla. Elaboración del planning para la sensibilización de la plantilla a través de aquellos medios se consideren más adecuados, tales como conferencias, talleres.

Recursos necesarios: recursos internos/externos.

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: marzo 2015.

Fecha fin: diciembre 2018.

Acción número: 2.2. Manual de bienvenida.

Tipo: correctora.

Indicador: elaboración del manual de bienvenida.

Objetivo: informar a las nuevas incorporaciones.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Personas destinatarias: nueva plantilla de CASSA.

Responsables: RRHH.

Procedimiento de implantación.

Supervisión de los contenidos relativos a igualdad que estén incluidos en el manual de bienvenida.

Definición de los canales de difusión del manual cuando se incorpora una persona a la plantilla.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: septiembre 2015.

Fecha fin: diciembre 2016.

Acción número: 2.3. Revisión web e intranet.

Tipo: positiva.

Indicador: informe de seguimiento.

Objetivo: web e intranet contengan referencias igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Personas destinatarias: plantilla, cliente y proveedores de CASSA.

Responsables: comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Seguimiento anual de la web e intranet de la empresa, con el objetivo de fomentar la incorporación y actualización de referencias a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ampliación de los contenidos existentes.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: octubre 2015.

Fecha fin: diciembre 2018.

Ámbito 3. Procesos de Gestión de Recursos Humanos.

Acción número: 3.1. Gestión de los procesos de selección.

Tipo: positiva.

Indicador: % mujeres y hombres seleccionadas/os.

Objetivo: equilibrio en las selecciones por categoría.

Personas destinatarias: plantilla CASSA.

Responsables: dirección de RRHH.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Procedimiento de implantación.

Definición e implantación del proceso de selección de personal, como sistema neutro de evaluación (solo tiene en cuenta requisitos curriculares del puesto) y al mismo tiempo tiene en cuenta la inclusión de personas con discapacidad y riesgo de exclusión.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: baja.

Fecha inicio: junio 2015.

Fecha fin: marzo 2016.

Acción número: 3.2. Análisis de los procesos de promoción / ascensos de los puestos de responsabilidad.

Tipo: positiva.

Indicador:

% mujeres y hombres que han participado en acciones de formación (técnica y competenciales).

% mujeres y hombres promocionadas/os (análisis desde de la perspectiva de género en función de la categoría).

Objetivo: equilibrio de género en las promociones.

Personas destinatarias: plantilla CASSA.

Responsables: dirección de RRHH.

Procedimiento de implantación.

Análisis anual de las acciones de formación técnicas, competenciales o de desarrollo profesional por género. Especial atención en el MWM y postgrados internos.

Con la finalidad de conseguir que las promociones cumplan el objetivo de equilibrio.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad Implantación: Alta.

Fecha inicio: enero 2016.

Fecha fin: revisión anual.

Acción número: 3.3. Incorporar en el plan de formación, acciones formativas en materia de igualdad de género.

Tipo: correctora.

Indicador: porcentaje de mujeres y hombres que han recibido formación en materia de igualdad.

Número de cursos y asistentes.

Objetivo: incorporar la igualdad de género en la política de la empresa.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección de RRHH y formación.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Procedimiento de implantación.

Incorporación en el plan de formación de CASSA, acciones formativas en materia de igualdad. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada: comisión de igualdad, directores/as, mandos intermedios y resto de plantilla.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: octubre 2015.

Fecha fin: diciembre 2018.

Acción número: 3.4. Incorporar en el plan de formación, acciones formativas en protocolo de acoso.

Tipo: correctora.

Indicador: % de mujeres y hombres que han recibido formación en protocolo de acoso.

Número de cursos y asistentes.

Objetivo: prevención del acoso.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección de RRHH y comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Incorporación en el plan de formación de CASSA, acciones formativas en materia de protocolo de acoso. La implantación de la medida se realizará de forma escalonada: comisión de igualdad, directores, mandos intermedios y resto de plantilla.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: octubre 2015.

Fecha fin: diciembre 2018.

Acción número: 3.5. Convenios de colaboración con centros de formación profesional.

Tipo: positiva.

Indicador: número de mujeres incorporadas en puestos de operarias.

Objetivo: incorporar la igualdad de género en la política de la empresa.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección de RRHH.

Procedimiento de implantación.

Establecer convenios de colaboración con centros de formación profesional, para la incorporación en prácticas de estudiantes mujeres con perfil académico necesario para ocupar puestos de operarias. Con el objetivo de incorporarlas en plantilla en el momento que se produzca una vacante.

Recursos necesarios: recursos externos.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: cada año escolar.

Fecha fin: revisión anual. Finalizará cuando la presencia de mujeres se equilibre, en la categoría de operaria.

Acción número: 3.6. Sistema de evaluación operarios/as.

Tipo: correctora.

Indicador: sistema de valoración del desempeño.

Objetivo: incorporar a este colectivo en la evaluación del desempeño.

Personas destinatarias: plantilla CASSA (excepto puestos de responsabilidad).

Responsables: dirección de RRHH y comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Revisión del sistema de evaluación del desempeño específico para este colectivo, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar políticas de discriminación por sexo.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: enero 2016.

Fecha fin: noviembre 2018.

Acción número: 3.7. Sensibilización en diversidad funcional.

Tipo: positiva.

Indicador: realización de cursos, conferencias, talleres... de sensibilización en diversidad funcional.

Objetivo: la integración de las/os trabajadoras/es con diversidad funcional.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección de formación y comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Inclusión en el plan de formación de la empresa, formaciones, charlas, conferencias, talleres... dirigidas a sensibilizar a la plantilla en la integración de las personas trabajadoras con diversidad funcional.

Recursos necesarios: recursos internos. Externos.

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: octubre 2015.

Fecha fin: diciembre 2018.

Ámbito 4. Comunicación, Imagen y Lenguaje.

Acción número: 4.1. Revisión sistemática de la imagen interna y externa de la empresa.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Tipo: positiva.

Indicador: presencia de la igualdad de género en las comunicaciones de la empresa.

Objetivo: hacer visible a través de la imagen que proyecta la empresa, los compromisos asumidos en materia de igualdad.

Personas destinatarias: plantilla, proveedores y clientes de CASSA.

Responsables: comunicaciones.

Procedimiento de implantación.

Revisión sistemática de la imagen que proyecta CASSA, a través del análisis de los medios de comunicación internos que emplee, eventos en los que participe.

Recopilación de los resultados obtenidos en un documento para su análisis en el seno de la comisión de igualdad de CASSA.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: noviembre 2015.

Fecha fin: revisión anual.

Acción número: 4.2. Plan de comunicación en igualdad.

Tipo: positiva.

Indicador: comunicaciones.

Objetivo: comunicación de acciones realizadas en materia de igualdad.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección de marketing y comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Elaborar documento que defina las bases del plan de comunicación en materia de igualdad y establezca la periodicidad de las comunicaciones que se realizarán durante el año, con el objetivo de fomentar la información y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: enero 2016.

Fecha fin: noviembre 2016.

Acción número: 5.1. Aplicación neutra de la política retributiva.

Tipo: positiva.

Indicador: retribución anual de mujeres y hombres por nivel profesional.

Objetivo: seguimiento de la igualdad retributiva por nivel profesional.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: dirección de RRHH.

Procedimiento de implantación.

Análisis anual y detallado desagregado por género, sobre las retribuciones anuales percibidas. La estructura del presente documento de análisis será la misma que la utilizada en el informe de diagnóstico, a fin de poder tener una trazabilidad del mismo.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: febrero 2016.

Fecha fin: revisión anual.

Ámbito 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción número: 6.1. Difusión de las medidas de conciliación.

Tipo: positiva.

Indicador: % de permisos desagregado por género y tipología.

Objetivo: promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles, a fin de fomentar su conocimiento y que sean solicitadas de forma equitativa por mujeres y hombres, garantizando que el uso las mismas no afectará al desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Definición de los medios de comunicación.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: octubre 2015.

Fecha fin: marzo 2017.

Acción número: 6.2. Nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tipo: positiva.

Indicador: medidas de conciliación existentes.

Objetivo: promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: comisión de igualdad.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Procedimiento de implantación.

Promover y analizar nuevas medidas de conciliación para la vida personal, familiar y laboral aplicables a la plantilla de la empresa.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: alta.

Fecha inicio: enero 2016.

Fecha fin: diciembre 2018.

Acción número: 6.3. Difusión de las medidas de conciliación aplicables a las víctimas de violencia de género.

Tipo: positiva.

Indicador: % de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación posibles.

Objetivo: promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma que las medidas existentes las disfruten tanto mujeres como hombres.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Elaborar documento de comunicación para difundir las medidas de conciliación disponibles previstas por la ley para la protección de las víctimas de violencia de género.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: noviembre 2015.

Fecha fin: diciembre 2018.

Ámbito 7. Prevención del acoso.

Acción número: 7.1. Difusión del protocolo de acoso.

Tipo: positiva.

Indicador: elaboración tríptico.

Objetivo: informar a la plantilla en relación a la existencia del protocolo para la prevención del acoso.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: comisión de igualdad.

Procedimiento de implantación.

Elaborar tríptico para difundir el protocolo de actuación en materia de acoso.
Asimismo se definirán otros canales de comunicación que se consideren efectivos.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dijous, 29 d'octubre de 2015

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: octubre 2015.

Fecha fin: marzo 2016.

Ámbito 8. Prevención de riesgos laborales asociados al embarazo y la lactancia.

Acción número: 8.1. Revisión de las medidas de prevención.

Tipo: positiva.

Indicador: informe de PRL.

Objetivo: actualización de las medidas de prevención.

Personas destinatarias: plantilla de CASSA.

Responsables: PRL.

Procedimiento de implantación.

Elaborar documento de PRL con carácter anual, a fin de asegurar que las medidas de prevención a aplicar por embarazo y lactancia se ajustan a la realidad laboral del momento.

Recursos necesarios: recursos internos.

Dificultad implantación: media.

Fecha inicio: diciembre 2015.

Fecha fin: revisión anual.

Barcelona, 28 de setembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès