



RESOLUCIÓ de 19 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (SABEMSA) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08009052011996)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (SABEMSA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de març de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis i Aigües de Barberà Empresa Municipal, SA (SABEMSA) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08009052011996) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SERVEIS I AIGÜES DE BARBERÀ, EMPRESA MUNICIPAL, SA (SABEMSA) PER ALS ANYS 2019 AL 2022

Capítol I Disposicions generals

Article 1. *Àmbit funcional d'aplicació.*

L'àmbit d'aplicació del present Conveni es concreta a l'empresa Serveis i Aigües de Barberà, Empresa Municipal, SA (SABEMSA) i afecta únicament al seu centre de treball.

Article 2. *Àmbit personal d'aplicació.*

Queden compresos dins l'àmbit d'aplicació del Conveni, tots els treballadors i les treballadores de l'empresa esmentada.

Article 3. *Àmbit temporal d'aplicació. Pròrroga i denúncia del Conveni.*

L'àmbit de vigència temporal del conveni és de quatre anys, en totes les matèries negociades. La vigència del conveni serà l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2022. Qualsevol de les parts podrà sol·licitar la revisió del Conveni, formulant la denúncia per escrit, davant l'altra part i davant l'autoritat laboral competent, amb tres mesos d'antelació al venciment del termini de vigència o de qualsevol de les seves pròrroques. S'entendrà prorrogat d'any en any si no és denunciat. Denunciat el conveni, i fins que no entri en vigor el nou que el substitueixi, el present conveni s'entendrà prorrogat en tot el seu contingut normatiu.

Article 4. *Vinculació a la totalitat.*

Si el present Conveni no fos registrat, fora impugnada alguna de les seves clàusules o modificat per l'administració pública o pels tribunals amb caràcter general o individual, quedarà sense eficàcia la totalitat del Conveni, havent de ser examinat el seu contingut per la Comissió negociadora.

Article 5. *Clàusula d'absorció i garantia "ad personam".*

Les retribucions pactades en el present Conveni no poden absorbir ni compensar els complements personals vigents a 31 de desembre de 2003 establerts voluntàriament per l'empresa, llevat que s'hagi fet constar que són a compte dels increments del Conveni o que en el moment de la seva concessió s'hagi acordat expressament la seva possibilitat d'absorció.

Així mateix, el règim econòmic pactat en aquest Conveni i valorat en el seu còmput anual absorbirà automàticament tot augment de retribucions, salaris o percepcions directament o indirectament salarials que puguin establir-se durant la vigència del mateix per disposició legal o reglamentària.

Article 6. *Comissió Paritària d'interpretació i Comissió Paritària de formació.*

6.1.- Comissió Paritària d'Interpretació

Per a la vigilància del Conveni, interpretació autèntica del mateix i conciliació o arbitratge en els casos en què les parts interessades així ho convinguin, es constituirà dins el mes següent a la seva entrada en vigor una comissió de seguiment d'aquest.

Aquesta comissió estarà formada pel delegat de personal i el nomenat per la direcció de l'empresa. A les reunions que celebri la Comissió de Seguiment, qualsevol de les parts podrà aportar persones assessores, si bé aquestes actuaran amb veu i sense vot.

La Comissió es reunirà ordinàriament 1 cop a l'any, o de forma extraordinària, a petició de qualsevol de les parts mitjançant convocatòria escrita cursada a aquest efecte, en la qual hauran de constar els punts de l'ordre del dia que seran objecte de debat. De les sessions s'aixecarà acta en la qual es faran constar els acords adoptats. Aquests acords han de ser adoptats per unanimitat.

La Comissió Paritària té les següents funcions:

- aplicació i interpretació de la totalitat de les clàusules del Conveni Col·lectiu, mitjançant el següent procediment:

Quan qualsevol de les parts de la Comissió Paritària rebi una sol·licitud d'intervenció, la transmetrà a les altres parts de la mateixa en un termini no superior a 7 dies hàbils des de la recepció de tal sol·licitud, de manera que cadascuna d'aquestes pugui recollir la informació que consideri necessària.

La Comissió Paritària tindrà un termini màxim de 10 dies per resoldre la qüestió plantejada, que començarà a transcórrer després del termini indicat en el paràgraf anterior. La resolució de la Comissió Paritària es realitzarà en tots els casos en base al que hagi plantejat la part consultant, tenint a més en compte la documentació complementària rebuda. Als efectes pertinents, tota aquesta documentació serà arxivada per la Comissió, i constituirà part integrant de la pròpia resolució. La Comissió Paritària notificarà a les parts afectades la resolució adoptada.

Els acords de la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni tindran el mateix valor que el text d'aquest, d'acord amb l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors. En qualsevol cas, els afectats per la resolució podran recórrer davant la jurisdicció competent en defensa dels seus interessos.

- facultats d'adaptació i, si escau, modificació del present Conveni Col·lectiu en els termes que estableix la legislació vigent. En aquests supòsits, s'hauran d'incorporar a la Comissió Paritària

la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni.

- així mateix la Comissió Paritària serà informada quan l'empresa, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, planteji la inaplicació de les condicions de treball (article 82.3 ET) o la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (article 41 ET).

- quan la Comissió Paritària no arribés a un acord, les parts podran recórrer als procediments referits en l'article 7 d'aquest Conveni laboral.

6.2.- Comissió Paritària de formació

És una aposta decidida de totes les parts el potenciar a tots els efectes la formació professional de tots els sectors de l'empresa. Per aquesta raó, s'acorda la creació d'una Comissió Paritària de formació professional per a desenvolupar tots els aspectes que es considerin necessaris, amb l'objectiu comú d'aconseguir que les persones treballadores dels diferents sectors de l'empresa puguin formar-se i professionalitzar-se per poder adaptar-se a l'evolució i exigències constants del sector.

Aquesta comissió estarà formada per un representant dels treballadors i el nomenat per la direcció de l'empresa. A les reunions que celebri la Comissió Paritària, qualsevol de les parts podrà aportar persones assessores, si bé aquestes actuaran amb veu i sense vot.

La composició i funcionament intern d'aquesta Comissió serà establert i acordat per la mateixa el dia de la seva constitució.

La Comissió Paritària aquí establerta assumirà les funcions de promoció i impuls de les activitats de formació contínua. També treballarà en tots aquells aspectes que consideri necessaris per garantir i potenciar la formació professional i que aquesta pugui arribar a tots els col·lectius de treballadors i treballadores que formin part de l'empresa, en igualtat de condicions.

Article 7. Submissió als procediments de resolució de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya.

Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball del Conveni Col·lectiu, de conformitat amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, per a la no aplicació del règim salarial a què es refereix l'article 82.3 del mateix Estatut, així com per resoldre les discrepàncies existents després del transcurs del termini màxim de negociació del Conveni Col·lectiu sense aconseguir-se un acord, les parts es sotmeten al procediment de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Prelació de normes.

El present conveni prevaldrà sobre disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral, constituint una font jurídica en sentit propi i de dret necessari, amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquelles no resultin més favorables, valorades en el seu conjunt per a la persona treballadora, i no es vulnerin preceptes de dret.

Capítol II **Organització del treball i formació professional**

Article 9. Organització del treball.

L'organització tècnica i pràctica de l'activitat de l'empresa i de la seva plantilla és facultat i responsabilitat exclusiva de la direcció de l'empresa. Mitjançant l'exercici regular de les seves facultats de direcció i control del treball.

Les facultats d'organització tècnica i pràctica de l'activitat comprenen, entre altres qüestions, l'assignació de llocs de treball definits, la modificació d'aquests llocs de treball, les destinacions, així com l'establiment i modificació de designació de la plantilla als horaris vigents, en tot cas, respecte a la legislació vigent aplicable.

L'objectiu de l'organització del treball consisteix en procurar que l'empresa adquireixi uns nivells adequats de productivitat, eficiència i qualitat en la prestació dels seus serveis. Per aconseguir aquest objectiu l'empresa ha de poder utilitzar òptimament els recursos de què disposa, ja siguin humans o materials. Aconseguir aquest objectiu només podrà donar-se mitjançant una actitud activa, de bona fe, diligència i responsabilitat per totes les parts implicades: d'una banda l'empresa, i de l'altra la plantilla.

L'empresa podrà adaptar en cada moment els seus sistemes de producció a les circumstàncies tecnològiques i haurà de procurar, primordialment, la capacitat del personal de la plantilla per al desenvolupament i aplicació dels nous procediments.

Tant els processos de reestructuració com els d'introducció de les noves formes d'organització del treball, es realitzaran respectant els drets d'informació, consulta i competències establertes en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors. Aquests drets adquireixen encara més rellevància quan els canvis i adaptacions requereixen regulacions d'ocupació.

Article 10. *Rendiment.*

Es procedirà a la determinació del rendiment normal a desenvolupar en cada lloc de treball.

Les remuneracions que s'estableixen en el present Conveni corresponen a un rendiment normal. Com a principi general s'entén com a rendiment normal el que correspon a una persona treballadora o un equip de treball perfectament capacitat i coneixedor de la seva funció durant la seva jornada laboral, i que actua amb la competència i la diligència que exigeix la naturalesa de la seva comesa, la funció o lloc de treball. Excepte en cas de condicions extraordinàries i que venen recollides específicament en aquest conveni.

Per a la determinació del rendiment, saturació de treball en els llocs, i fixació si és el cas d'incentius, l'empresa, respectant els drets d'informació, consulta i competències establertes en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, podrà efectuar el mesurament dels treballs en tots aquells casos que sigui viable, tenint en compte tant els factors qualitius com quantitius. Aquests mesuraments vindran avalades per l'informe tècnic corresponent, emès per un tercer acreditat per a l'emissió d'aquests informes.

Article 11. *Productivitat.*

Els factors que incideixen en la productivitat són, entre altres: el clima laboral i la situació de les relacions de treball, la política salarial i els incentius materials, les qualificacions i l'adaptació del capital humà, i l'absentisme.

En els plans de millora de la productivitat que es puguin aplicar, s'han de tenir en compte aquests factors i els criteris següents:

- a. informació prèvia als representants de les persones treballadores
- b. que, objectivament, aquests plans no suposin discriminació d'unes persones treballadores respecte a altres.
- c. establiment de períodes probatoris i d'adaptació, quan s'introdueixin nous sistemes, garantint a les persones treballadores que es vegin afectades pel canvi, durant aquests períodes, les percepcions habituals que els han estat abonades amb anterioritat.
- d. es procurarà una efectiva millora de les condicions de treball, segons els procediments de la normativa aplicable en cada cas. En aquest sentit, s'aplicaran els convenis amb l'OIT.

e. els representants legals de les persones treballadores hauran de ser consultats de conformitat segons estableixi la normativa vigent i, en concret, l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

f. necessitat de quantificar les causes de l'absentisme i reduir-lo.

Article 12. *Dedicació plena al treball.*

Quan concorrin condicions que facin possible la realització simultània o successiva, dins de la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'anàleg o inferior grup professional, podran ser encarregades a un sol treballador fins arribar a la plena ocupació de la seva jornada, mesura necessària per obtenir una òptima productivitat de tot el personal. En aquest cas es mantindrà la retribució del grup professional al qual pertanyi la persona treballadora.

De la mateixa manera, l'empresa promourà pactes amb els representants de les persones treballadores per evitar mesures més dràstiques o que es produeixin acomiadaments, quan a l'empresa es disposi de places d'inferior categoria vacants.

Article 13. *Obligatorietat de la formació professional.*

L'empresa té l'obligació de formar la seva plantilla. S'entén que l'objectiu general és millorar la formació de les persones treballadores i possibilitar els sistemes d'accés a la promoció professional i impulsar la política de prevenció en seguretat i salut laboral.

D'acord amb la previsió de vacants de la plantilla, es procurarà que el personal sigui format de tal manera que, en igualtat d'oportunitats, pugui accedir a llocs de treball de superior grup o responsabilitat que hagin quedat vacants.

Els plans de formació seran elaborats anualment per l'empresa amb la col·laboració del Comitè d'Empresa o la representació de les persones treballadores, amb l'objectiu de millorar de forma continuada la formació del conjunt de les persones treballadores, d'acord amb l'evolució de la tecnologia i els sistemes de treball i de manera que puguin accedir a llocs de treball de superior grup professional, nivell o responsabilitat que hagin quedat vacants. Als efectes oportuns, en el seu cas, es podrà constituir una comissió de formació a l'efecte.

En cas que la formació professional tingui lloc durant la jornada ordinària, la persona treballadora haurà d'assistir obligatòriament i aprofitar tant com pugui els ensenyaments que es donin.

En qualsevol cas, el temps fet servir en la realització de cursos serà computat com a jornada laboral. Tanmateix, no es considerarà jornada laboral als efectes de la superació del límit d'hores extraordinàries ja que serà compensada per períodes de descans equivalents.

Els treballadors que certifiquin la realització de cursos per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals que expedeixin una titulació oficial, sempre que els cursin amb regularitat, podran gaudir dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens i, sempre que organitzativament sigui viable:

a. podran sol·licitar l'adaptació del seu horari laboral, sense variar el nombre d'hores de la jornada durant el període del curs, i/o

b. tindran preferència per triar torn de treball, si tal és el règim instaurat al centre de treball.

En tots els cursos promoguts i organitzats per l'empresa, les despeses ocasionades pel desplaçament de les persones treballadores anirà a càrrec de l'empresa, així com les despeses de matriculació.

Capítol III Classificació professional

Article 14. *Plantilla.*

La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al correcte desenvolupament de l'activitat de l'empresa.

Els treballadors i les treballadores tenen l'obligació de conèixer i complir les tasques necessàries per a dur a terme correctament les tasques que les han estat encarregades, en l'àmbit del seu lloc de treball, grup professional i nivell.

L'empresa, si el considera necessari, contractarà al personal interí suficient per suplir els llocs de treball que per circumstàncies de la producció, vacances i/o absència del titular, es donin.

Article 15. *Classificació professional.*

Els treballadors i les treballadores que prestin la seva activitat en l'àmbit d'aquest conveni seran classificats/ades en consideració a les seves aptituds professionals, titulacions, predisposició i actitud, així com el contingut general de la seva prestació.

Aquesta classificació es realitzarà en grups professionals, definits per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que, en cada cas, portin a terme els treballadors i les treballadores. Dins d'aquests grups es podran establir diferents nivells, segons s'indicarà més endavant.

En l'Annex 2 del present conveni s'inclou, a efectes merament enunciatius, la correspondència dels actuals grups i nivells professionals amb els anteriors grups i categories professionals, sense que signifiqui, en cap cas, que aquestes categories professionals continuen existint, ni que en cada grup existeixin categories professionals.

Les classificacions del personal consignades en el present Conveni són merament enunciatives, no limitadores i no suposen l'obligació de tenir proveïts tots els grups professionals i nivells, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen.

Article 16. *Factors d'enquadrament*

L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i nivell, es realitzarà tenint present els criteris de coneixements i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, complexitat i titulació.

En la valoració dels factors d'enquadrament esmentats es tindran en compte els següents aspectes:

- a) coneixements i experiència: per a la valoració d'aquest factor d'enquadrament es tindran en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, el grau de coneixement i experiència adquirits prèviament i la dificultat que comporta l'adquisició d'aquests coneixements i experiència.
- b) iniciativa: per a la valoració d'aquest factor d'enquadrament es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
- c) autonomia: per a la valoració d'aquest factor d'enquadrament es tindran en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupen.
- d) responsabilitat: per a la valoració d'aquest factor d'enquadrament es tindran en compte el grau d'autonomia d'acció del o la titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de les conseqüències de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) comandament: per a la valoració d'aquest factor d'enquadrament es tindran en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelacionar, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

f) complexitat: per a la valoració d'aquest factor d'enquadrament es tindrà en compte el nombre i grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

g) titulació: per a la valoració d'aquest factor d'enquadrament es tindrà en compte la titulació que posseeixi el treballador o treballadora.

Article 17. Grups professionals i nivells

Els grups professionals són els següents:

Grup I: personal directiu i tècnics titulats/des en grau superior

Grup II: comandaments intermedis

Grup III: personal administratiu

Grup IV: personal operari

Grup V: personal de neteja

1. Grup I: personal directiu i tècnics titulats/des de grau superior

Definició grup professional I

Aquests treballadors/ores assumeixen la direcció i responsabilitat de l'empresa, o d'una o varies àrees funcionals, programant, planificant i controlant el treball en totes les seves fases, les funcions mercantils en el més ampli sentit i planificant, programant i controlant la política comercial de l'empresa, funcions administratives en el seu més ampli sentit, planificant, programant i controlant l'administració de l'empresa, reclutament, selecció i admissió del personal i planificant, controlant i programant la política de personal de l'empresa, responsabilitat de les compres de material i aprovisionament de l'empresa, planificació, programació, control, orientació, direcció de la unitat a l'empresa, responsabilitat de la bona marxa i coordinació del treball realitzat en les zones i equips productius de l'empresa. Així mateix, apliquen els seus coneixements a investigació, anàlisi, estudi i preparació dels plans de treball, assessorant o executant les activitats pròpies de la seva professió.

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitzen tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Tindran titulació universitària adequada de grau superior o equivalent, o àmplia preparació teoricopràctica adquirida en l'exercici de la seva professió completada amb una àmplia experiència en el sector.

Nivells funcionals del grup I

Nivell 1.- directius/ves

Nivell 2.- titulats/des de grau superior (actual grau universitari superior)

2. Grup II. Comandaments intermedis

Definició grup professional II

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional realitzen funcions de coordinació i supervisió, d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors/ores que els exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors/ores.

Posseeixen titulació adequada i/o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells funcionals grup II

- Nivell 1. cap de secció.
- Nivell 2. encarregat/ada.
- Nivell 3. responsable d'equip.

Definició dels nivells funcionals del grup II

Nivell 1. Cap de secció: són els empleats/ades que realitzen funcions consistents en integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un o diversos col·laboradors. S'inclou a més la realització de tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes, o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Nivell 2. Encarregat/ada: són els empleats/ades que per les seves condicions professionals i a les ordres immediates de la direcció, gerència o persones en qui deleguin, coordinen els treballs dels responsables d'equip, tramitant als mateixos les ordres oportunes, i informen l'empresa dels rendiments del personal, rendiments de productivitat, control del personal i altres incidències.

Nivell 3. Responsable d'equip: els qui tenen sota la seva responsabilitat a un equip de diversos treballadors/ores, exercint funcions específiques de control i supervisió durant la part de la jornada laboral que a aquest efecte determini la direcció de l'empresa, mentre que a la part restant de la seva jornada realitzarà les funcions pròpies del servei, sent les seves funcions les següents:

- organitzar el personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals, que el treball sigui efectiva i eficient, evitant la fatiga dels productors.
- emetre els informes corresponents per al seu trasllat a la direcció sobre les anomalies observades i bon rendiment de treball.
- reflectir en els parts diaris de producció i dels rendiments de treball del personal sota el seu mandat, informat de les incidències que hagin, per tal que es corregeixin, dins el més aviat possible, esmenant les mateixes, i s'evitin les reincidències .

3. Grup III. Personal administratiu

Definició grup professional III

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional realitzen funcions de caràcter administratiu, amb o sense responsabilitat de comandament. Així mateix, poden realitzar treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudat per altres treballadors/ores. Requereix adequats coneixements i aptituds pràctiques.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells funcionals grup III

- Nivell 1. cap d'Administració.
- Nivell 2. cap de secció.
- Nivell 3. oficial administratiu.
- Nivell 4. auxiliar administratiu.

Definició dels nivells funcionals del grup III

Nivell 1. Cap d'Administració: empleats/ades que proveïts o no de poder, tenen la responsabilitat directa de l'oficina de l'empresa. En depenen les diverses seccions administratives a les que dona unitat, encarregats d'una secció o departament, suggereix i dona unitat al treball que té encomanat i respon del mateix davant els seus caps i distribueix el treball als seus subordinats/es.

Nivell 2. Cap de secció: són els empleats/ades que realitzen funcions consistents en integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un o diversos col·laboradors. S'inclou a més la realització de tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes, o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Nivell 3. Oficial administratiu/va: realitzen sota la seva responsabilitat els cobraments i pagaments generals de l'empresa, actuant a les ordres d'un cap i tenint al seu càrrec un treball determinat, que requereix càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

Nivell 4. Auxiliar administratiu/va: els que, amb iniciativa i responsabilitat restringides, subordinat a un cap, realitza treballs de caràcter auxiliar secundari que requereixen coneixements generals de la tècnica administrativa i operacions elementals administratives. Realitzen també tasques purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina i la cura i servei d'una centraleta telefònica.

4. Grup IV. Personal operari

Definició grup professional IV

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional realitzen treballs d'execució autònoma sota supervisió o ajudat per altres treballadors/ores, amb o sense responsabilitat de comandament. Requereix adequats coneixements i aptituds pràctiques.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells funcionals grup IV

- Nivell 1. oficial 1^a.
- Nivell 2. oficial 2^a.
- Nivell 3. peó.
- Nivell 4. aprenent.

Definició dels nivells funcionals del grup IV

Nivell 1. Oficial 1^a: empleats/ades que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos, poden ser ajudats per un altre o altres treballadors.

La formació bàsica exigible és titulació o coneixements adquirits en l'execució de la seva professió, equivalents a cicles formatius de grau mig, o formació professional 1er. grau, completada amb formació específica en el lloc de treball.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són similars a les següents:

- tasques de regulació i control que es realitzen indistintament en diverses fases i sectors del procés.
- tasques d'anàlisi física-químics i biològics, i determinacions de laboratori realitzades sota supervisió sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant a més

la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i extensió de certificats i butlletins d'anàlisi.

- tasques pròpies d'oficis, electricitat, aigua, obra, mecànica, etc., amb capacitat del més alt nivell, que permeti resoldre tots els requisits del seu nivell.

Nivell 2. Oficial 2ª: empleats/ades que realitzen funcions consistents en l'execució d'operacions que encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i que la responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

La formació bàsica exigible és titulació o coneixements adquirits en l'execució de la seva professió, equivalents a graduat escolar o ESO, completada amb formació específica en el lloc de treball.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són similars a les següents:

- tasques d'electricitat, aigua, fontaneria, mecànica, i altres pròpies d'un ofici, amb capacitat suficient per a realitzar les tasques normals del mateix.

Nivell 3. Peó: empleats/ades que realitzen funcions que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb alt grau d'improvisació, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

La formació bàsica exigible és experiència adquirida en l'execució d'una professió equivalent, i titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o equivalent.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són similars a les següents:

- activitats d'ajuda en la realització de treballs realitzats pels superiors immediats.

- introductors de dades, tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals.

- coneixements elementals de recollida de mostres i trasllats a laboratori.

- carregar i descarregar, desplaçaments i trasllats, i transport.

- tasques de paleta, electricitat, fontaneria, mecànica, etc., a nivell d'iniciació o d'assistència als oficials de 1a o 2a, a nivell de peonatge especialitzat.

Nivell 4. Aprenent: empleats/ades que executen operacions segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i / o atenció i que no necessiten formació específica. La formació exigida és a nivell de formació elemental.

La formació bàsica exigible és experiència adquirida en l'execució d'una professió equivalent, i titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o equivalent.

En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a activitats manuals de càrrega, descàrrega, transport manual o motoritzat, neteja o manteniment, ja sigui manual o amb elements mecànics simples.

5. Grup V. Personal de neteja

Definició grup professional V

Els treballadors/ores adscrits a aquest grup professional realitzen tasques relacionades amb l'activitat de neteja (el seu manteniment i conservació) i higienització de tota classe d'edificis, locals, màquines, espais, mobiliari urbà, etc.

Posseeixen titulació adequada o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió.

Nivells funcionals grup V

Nivell 1. supervisor/a – encarregat/ada general.

Nivell 2. encarregat/ada d'edifici.

Nivell 3. responsable d'equip.

Nivell 4. peó especialitzat/ada.

Nivell 5. netejador/a.

Definició dels nivells funcionals del grup V

Nivell 1. Supervisor/a – Encarregat/ada general: són els empleats/ades que per les seves condicions professionals i a les ordres immediates de la direcció, gerència o persones en qui deleguin, coordinen els treballs dels encarregats/ades d'edifici i dels responsables d'equip, tramitant als mateixos les ordres oportunes, i informa a l'empresa dels rendiments del personal, rendiments de productivitat, control del personal i altres incidències. Realitzen també les funcions de inspecció dels centres de treball i/o supervisen que la vigilància i inspecció estigui encomanada a altres encarregats d'edifici o responsables d'equip, dels que recollirà la informació oportuna per el seu trasllat a gerència, quan ho requereixi.

Nivell 2. Encarregat/ada d'edifici: els qui tenen al seu càrrec el control de diversos treballadors/ores, sent les seves funcions les següents:

- organitzar el treball del personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals i la neteja sigui efectiva i eficient, evitant la fatiga innecessària dels productors.

- distribuir el treball o indicar la manera de realitzar-ho, tenint al seu càrrec, a més, la bona administració del material i estris de neteja i la bona utilització dels mateixos.

- reflectir en els parts diaris la producció i els rendiments del personal sota el seu comandament, a més de la qualitat del servei, i remetre aquests parts als seus superiors i informar de les incidències del personal de servei o de qualsevol índole que es produeixin.

- prendre coneixement de les incidències que hagin en el servei per tal que es corregeixin, dins el més aviat possible, esmenant les mateixes, per tal que s'evitin les reincidències.

- correcció d'anomalies i incidències.

- emetre els informes corresponents per al seu trasllat al seu superior sobre les anomalies observades i bon rendiment de treball.

Són treballadors/ores, a més, amb plenitud de coneixements teoricopràctics, i de facultats, i dominen en el seu conjunt el maneig i funcionament dels estris i màquines industrials (no electrodomèstics) propis i adequats per a la neteja en general i saben aplicar racionalment i per a cada cas els tractaments adequats, amb iniciativa, rendiment, responsabilitat, habilitat i eficàcia que requereix l'ús de materials, equips, productes, útils o màquines, atenent en tot cas a la vigilància i manteniment de les màquines, útils o vehicles necessaris per a l'exercici de la seva missió.

Nivell 3. Responsable d'equip: els qui tenen sota la seva responsabilitat a un equip de diversos treballadors/ores, exercint funcions específiques de control i supervisió durant la part de la jornada laboral que a aquest efecte determini la direcció de l'empresa, mentre que a la part restant de la seva jornada realitzarà les funcions de netejador/ora. Entre les funcions que realitzen es troben les següents:

- organitzar el treball del personal que tingui a les seves ordres de manera que els rendiments siguin normals i la neteja sigui efectiva i eficient, evitant la fatiga innecessària dels productors.

- distribuir el treball o indicar la manera de realitzar-ho, tenint al seu càrrec, a més, la bona administració del material i estris de neteja i la bona utilització dels mateixos.

- reflectir en els parts diaris la producció i els rendiments del personal sota el seu comandament, a més de la qualitat del servei, i remetre aquests parts als seus superiors i informar de les incidències del personal de servei o de qualsevol índole que es produeixin.

- prendre coneixement de les incidències que hagin en el servei per tal que es corregeixin, dins el més aviat possible, esmenant les mateixes, per tal que s'evitin les reincidències.

- correcció d'anomalies i incidències.

- emetre els informes corresponents per al seu trasllat al seu superior sobre les anomalies observades i bon rendiment de treball.

Nivell 4. Peó especialitzat/ada: treballadors/ores que realitzen funcions concretes i determinades pròpies de l'activitat de neteja, que sense haver arribat a la plenitud de coneixements exigeixen, però, certa pràctica i especialització, així com atenció en treballs que impliquin perillositat o risc.

Nivell 5. Netejador/a: treballadors/ores que executen les tasques de fregat, la pols, escombrat, polit, manualment amb útils tradicionals o amb elements electromecànics o de fàcil maneig, considerats com d'ús domèstic, encara que aquests siguin de més potència, de sòls, sostres, parets, mobiliari, etc... de locals, recintes i llocs, així com vidrieres, portes, finestres des de l'interior dels mateixos, o en aparadors, sense que es requereixin per a la realització de les tasques més que l'atenció deguda i la voluntat de dur a terme allò que se li ordeni, amb l'aportació d'un esforç físic essencialment.

Article 18. *Exercici del comandament.*

El personal amb comandament, amb l'autoritat i la responsabilitat consegüent, deurà promoure/vetllar per a que el personal sota la seva responsabilitat assoleixi el màxim rendiment i l'eficàcia. Són funcions inherents a tot comandament de l'empresa, entre altres, la formació del personal sota la seva responsabilitat per aconseguir mantenir i millorar el nivell professional i vetllar per la seguretat del mateix.

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

Així mateix, estan capacitats per la valoració de l'actitud i productivitat del personal a efectes de l'article 47.

Article 19. *Prestació del treball. Funcions superiors i inferiors*

El treballador està obligat a conèixer i desenvolupar els treballs precisos per la correcta execució de les tasques que se li encomanen a nivell del seu lloc de treball i exigències del seu grup professional.

Treballs amb funcions de grup professional superior

1.- Per necessitats organitzatives, de producció o de contractació, la persona treballadora podrà ser destinada a ocupar un lloc de grup professional superior que tingui reconegut per un termini que no excedeixi de sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, tenint dret a percebre, mentre es trobi en aquesta situació, la remuneració corresponent a la funció efectivament desenvolupada.

2.- Transcorregut el període anterior, la persona treballadora podrà reclamar de l'empresa, la classificació professional adequada i, si aquesta no es resolgués favorablement sobre això, en el termini de quinze dies i previ informe, en el seu cas, de la RLT, podrà reclamar-la davant de la jurisdicció competent, produint efectes, si la reclamació estimada i una vegada sigui ferma la resolució corresponent, a partir del dia en què la persona interessada va demanar, per escrit, la seva adequada classificació.

3.- Quan es realitzin funcions de grup professional superior, però no sigui procedent el canvi de grup professional per no reunir la persona interessada els requisits necessaris sobre això, aquesta tindrà dret a percebre la diferència retributiva que existeixi entre el grup professional assignat i el de la funció que efectivament estigui realitzant.

4.- No s'aplicarà la regulació dels apartats anteriors quan la persona treballadora realitzi treballs de grup professional superior, de comú acord amb l'empresa, a fi de preparar-se per a un canvi de grup professional o perquè la persona desitgi adquirir experiència pràctica en funcions de nivell superior.

5.- Tampoc no s'aplicarà la regulació anterior, menys en el que fa referència a la retribució, en els supòsits de substitució de persones amb suspensió de contracte que tinguin reconeguda reserva de lloc de treball, en què la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Treballs amb funcions de grup inferior.

1.- L'empresa, per necessitats peremptòries, transitòries o imprevisibles, podrà destinar un treballador o una treballadora a realitzar tasques corresponents a un grup professional inferior al seu, pel temps imprescindible, i comunicant-ho a la RLT, si n'hi hagués, no podent l'interessat/ada negar-se a efectuar el treball encomanat, sempre que aquesta mobilitat s'efectuï sense detriment de la dignitat de la persona treballadora i sense perjudici de la seva formació i promoció professional. En aquesta situació, el treballador o la treballadora continuarà percebent la remuneració que, pel seu grup i funció anterior, li correspongui.

2.- A un treballador o treballadora només se li podrà imposar la realització de treballs propis de grup inferior durant el temps imprescindible, sense perjudici que tota persona treballadora pugui realitzar tasques auxiliars i complementàries a la seva comesa habitual.

3.- Si la destinació d'inferior grup professional hagués estat sol·licitada per la persona treballadora, s'assignarà a aquesta la retribució que li correspongui per la funció efectivament exercida, però no se li pot exigir que realitzi treballs de grup superior a aquell pel qual se li retribueix.

Article 20. Promoció professional i cobertura de vacants.

La empresa contribuirà eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació, tracte equitatiu i no arbitrari i al seu desenvolupament sota la premissa d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, desenvolupant una acció positiva particularment en les condicions de contractació, formació i promoció.

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

En relació amb la cobertura de vacants, s'haurà d'atènyer a la regulació que en aquesta matèria, conté l'article 26 del V Conveni col·lectiu estatal de les Indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, i a l'establert a l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

Capítol IV Jornada, horari, hores extraordinàries, vacances, dietes i permisos

Article 21. *Jornada.*

La jornada laboral es pacta en 1.645 hores anuals, per a la totalitat del Conveni, en concordança amb el calendari acordat anualment.

Tenen consideració de dia laboral tots els dies no festius de l'any, compresos de dilluns a divendres, exceptuant el servei de neteja en edificis municipals que allarga la jornada laboral fins dissabte, així com els possibles canvis de jornada que aquest conveni autoritza a la direcció de l'empresa en el seu article nº 9.

Article 22. *Horaris.*

L'horari ordinari de treball és de 8:00 h a 13:30 h i de 15:00 h a 17:45 h, excepte l'últim dia laborable de la setmana, i el 24 i 31 de desembre, en què l'horari serà de 7:30 h a 13:45 h. En horari d'hivern els treballadors disposaran de 15 minuts per esmorzar, que no es computaran com treball.

L'horari d'estiu serà de 7:30 h a 14:30 h, destinant 30 minuts per esmorzar, que no es computaran com treball, i s'aplicarà de l'1 de juny al 30 de setembre, podent establir jornades diferents de conformitat amb les necessitats del servei i prèvia comunicació al comitè. Durant aquest mesos, a excepció del mes d'agost, l'horari es completarà amb una tarda al mes, de 16:00 h a 18:30 h, els dies que s'estableixin, per tal d'assolir la jornada laboral anual.

L'horari d'atenció al públic a l'oficina d'atenció al ciutadà en les dependències de l'Ajuntament és de 8:00 h a 13:30 h.

L'empresa elaborarà el corresponent quadre horari de treball del seu personal i el condicionarà en els diferents serveis al rendiment més eficaç i a la facultat organitzativa de l'empresa. Per això, serà facultat de l'empresa organitzar torns i relleus, i canviar-los quan sigui necessari o convenient per a la bona marxa del servei, prèvia intervenció de la representació dels treballadors/treballadores. Aquest paràgraf afecta al servei de neteja en edificis municipals, al servei de gestió de zona blava, així com a tots aquells que en un futur l'Ajuntament de Barberà del Vallès pugui encarregar a la nostra empresa.

L'empresa intentarà promoure la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres formes d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i la millora de la productivitat en l'empresa.

Article 23. *Compliment d'horari*

A l'inici de la jornada laboral el personal s'haurà de trobar en el seu lloc de treball completament preparat per a l'exercici de la seva funció, havent de romandre en el mateix fins l'hora de sortida.

Així mateix també es requerirà autorització per desplaçar-se a una secció diferent d'aquella a la qual el treballador es troba adscrit.

Els representants sindicals gaudiran de les garanties que la legislació estableix als anteriors efectes.

Article 24. *Treballs de durada superior a la jornada laboral*

A causa del caràcter públic dels serveis que es presten per l'empresa inclosa en aquest conveni col·lectiu i la necessària continuïtat de la seva activitat, tot el personal està obligat a prolongar en cas necessari la jornada normal de treball.

L'empresa, previ acord amb el representant dels treballadors, pot organitzar torns de treball superiors a la jornada habitual en ocasió de treballs específics concrets que requereixin major dedicació, podent en conseqüència establir una jornada irregular al llarg de l'any, respectant en

tot cas el mínim descans de 12 hores entre jornades, així com el descans setmanal. En cas de no existir aquest pacte, el percentatge de jornada que es pot distribuir irregularment al llarg de l'any serà del 10% de la jornada anual de treball.

Article 25. *Vacances*

El període de vacances anuals retribuïdes serà de 22 dies feiners (sobre la base de la setmana laboral de 5 dies, és a dir, de dilluns a divendres), o, en el seu cas, de 31 dies naturals. Per als treballadors que no hagin prestat serveis durant tot l'any natural, les vacances seran proporcionals en funció del temps treballat durant l'any natural.

El període de gaudi de les vacances a cada centre de treball s'establirà, dins dels tres primers mesos de cada anualitat, de comú acord entre l'empresa i la persona treballadora. Per a una millor organització del servei i la confecció dels calendaris anuals, s'aconsella determinar els períodes de vacances abans de l'acabament de l'any anterior.

Les peticions de vacances per part dels treballadors s'hauran de fer abans del 28 de febrer. Sempre que les necessitats del servei ho permetin, l'empresa procurarà atendre les peticions que formulin els treballadors, procurant concedir com a mínim 15 dies naturals dins del període sol·licitat per la persona treballadora. En cas de desacord, així com en tot el no regulat en aquest article, s'haurà d'atenir a la regulació de l'article 38 de l'Estatut dels treballadors.

Article 26. *Festivitats tradicionals*

Tindran la consideració de festes no recuperables, quedant fixades aquestes per els dies 1 de juny i dijous Sant, podent ser traslladada una d'elles dins el calendari laboral al dia que de mutu acord, empresa-treballadors, considerin més apropiat. A l'inici de cada exercici i dins el primer mes, es fixarà la distribució de les festes pactades en conveni.

Article 27. *Hores extraordinàries*

La prestació de les hores extraordinàries es regirà pel que disposi la legislació vigent. Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa afectada pel present Conveni, de concórrer circumstàncies justificades que no permetin la suspensió d'un treball, al final de la jornada laboral ordinària o especial, el treballador haurà de perllongar-la fins a la fi del treball o la seva substitució per un altre treballador, havent al seu torn l'empresa concedir un permís perquè en les hores habituals pugui el treballador menjar, bé en el seu domicili, bé en el lloc de treball o en les seves proximitats.

Les hores es compensaran econòmicament, encara que també poden ser compensades amb descans. Les hores compensades per descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització, no computaran a efectes del límit màxim anual d'hores extraordinàries establert per l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors, sempre que l'empresa ho consideri oportú, i les condicions laborals ho permetin.

S'acorda la possibilitat de compensar les hores extraordinàries per un temps de descans, a raó de: 1 hora de descans per 1 hora treballada en dies feiners, i d'1,5 de descans per 1 hora treballada en diumenges i dies festius intersetmanals.

En tot cas, la seva compensació econòmica no podrà ser inferior a la de l'hora ordinària.

Article 28. *Hores complementàries*

D'acord amb el previst a l'Estatut dels treballadors, el nombre d'hores complementàries que podrà realitzar la plantilla contractada a temps parcial no podrà superar, en cap cas, el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

La suma de les hores ordinàries i les hores complementàries no podrà excedir del límit legal definit perquè el contracte pugui ser considerat a temps parcial.

La distribució i forma de realització de les hores complementàries seran les pactades entre les parts al contracte de treball. En absència de pacte, regirà l'establert a l'Estatut dels treballadors.

Article 29. *Servei de guàrdia*

A causa de les característiques especials de servei públic que realitza l'empresa durant les 24 hores de tots els dies de l'any, s'acorda la següent regulació del servei de guàrdia:

- quan s'entra de guàrdia es disposa d'un telèfon mòbil facilitat per l'empresa, a través del qual es reben els avisos.

Contempla l'obligació de romandre localitzable, en l'àmbit de la població o en un radi de 15 km., per atendre els serveis que presti l'empresa, des de la finalització de la seva jornada laboral fins a l'inici de la jornada següent; comprèn els treballs ordinaris d'averies, manteniment i atenció al servei, així com els controls periòdics derivats dels diferents serveis (cloració, bombaments, pressió, quadres d'enllumenat, encesa, etc ...). Aquest concepte contempla incorporat, les intervencions que amb caràcter obligatori són necessàries per al bon funcionament del servei, així com per al compliment de les condicions de concessió que aquest genera, a tall il·lustratiu, per a la brigada d'aigua la realització diària dels controls o ronda als pous, que inclou les lectures diàries dels pous en funcionament, més possibles intervencions nocturnes de manteniment o atenció al servei diaris, recollida de mostres d'aigua, verificació del nivell de clor, neteja de filtres dels pous "Nicolás" i "Valls", així com els desplaçaments a Sabadell, per a l'anàlisi de les mostres d'aigua, i per a la brigada d'enllumenat la inspecció nocturna, amb una freqüència setmanal, de l'enllumenat públic i controls d'encesa i apagat. Es destina una bossa de set hores distribuïdes de la següent manera: quatre per fer aquestes intervencions fixes i rutinàries, i tres per a la resta d'intervencions fortuïtes que alterin el funcionament del servei. A partir de la cinquena o quarta hora, segons el cas, es retribuirà a preu d'hora extraordinària.

Les intervencions que suposin la reparació de trencaments de canonada i tots aquells treballs realitzats fora dels contractes de manteniment que tingui concertats l'empresa en el present, com, a manera d'exemple, enllumenat públic, aigua, semaforia, pàrquing del mercadet, manteniment d'edificis públics, etc., així com contractes futurs, es retribuiran a preu d'hora extraordinària, i es computarà com a tal el temps que es destini a la seva reparació.

Durant el funcionament de la nova ETAP Nicolás, la ronda que es faci en dies festius es compensarà amb una hora i quinze minuts per dia. Si la planta està aturada però s'ha de fer el control analític corresponent, la compensació a realitzar serà de mitja hora per dia.

Aquest servei de guàrdia serà de realització obligatòria per tota la plantilla de brigada.

Article 30. *Servei de retén*

A causa de les característiques especials de servei públic que realitza l'empresa durant les 24 hores de tots els dies de l'any, s'acorda la següent regulació del servei de retén:

- quan s'entra de retén es disposa d'un telèfon mòbil facilitat per l'empresa, a través del qual es reben els avisos.

Contempla l'obligació de romandre localitzable, en l'àmbit de la població o en un radi de 15 km., per atendre els serveis que presti l'empresa des de la finalització de la seva jornada laboral fins a l'inici de la jornada següent.

El servei de l'operari de retén pot ser sol·licitat per qualsevol dels altres dos operaris que estan cobrint els serveis de guàrdia, bé sigui d'aigua o d'altres serveis.

Amb aquest servei es pretén complementar i reforçar en un moment determinat la intervenció a realitzar pels operaris de guàrdia.

Aquest retén serà de realització obligatòria per tota la plantilla de brigada.

Article 31. *Dietes i quilometratge*

Les despeses que el personal hagi de realitzar per necessitats de l'empresa, com ara menjars, dietes, pernотacions, desplaçaments, etc., seran compensats per aquesta i per les següents quantitats mínimes:

- Quilometratge en vehicle propi: 0,19 EUR per quilòmetre.
- Pernотacions i dietes: per l'import de la factura segons les normes internes de l'empresa.

Article 32. *Permisos*

32.1.- Permisos retribuïts

El treballador, previ avís per escrit i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella. En el cas de formació de parella s'exigirà el certificat de convivència.
- pel naixement o adopció de fill, s'establiran els permisos que en el seu moment estableixi la legislació vigent.
- tres dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de cònjuge o parella de fet, o fills. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, d'almenys 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- dos dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, de almenys 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- quatre dies per mort de cònjuge o parella de fet, o fills/filles. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, de almenys 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- tres dies per mort de pares i/o germans. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, de almenys 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- dos dies per mort de la resta de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, de almenys 250 quilòmetres d'anada i altres de tornada, tindrà dos dies més de permís.
- un dia per trasllat del domicili habitual.
- pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu, degudament justificat de forma documental. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Es considera deure inexcusable aquell que el seu incompliment pugui fer incórrer en responsabilitat, no pot ser realitzat mitjançant representant, el seu compliment està obligat per una norma legal o decisió administrativa o judicial i no es pot complir fora de l'horari laboral.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1) de l'article quaranta-sis de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit que el treballador, per incompliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a que tingués dret a l'empresa.

- per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

32.2.- Permís de lactància

- per lactància d'un/a fill/a menor de nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. Aquest permís s'ampliarà proporcionalment en cas de lactància múltiple.
- qui per raons de guarda legal exerceixi aquest dret, podrà optar per substituir-lo per una reducció de la seva jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat, fins que el/la menor tingui nou mesos, o acumular aquest permís de lactància, gaudint de 15 dies feiners de permís retribuït a l'acabament del permís de maternitat o de paternitat. En cas de lactància múltiple, el permís de lactància acumulat serà de 18 dies feiners.
- aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, dones o homes, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin, havent d'acreditar, qui ho sol·liciti, que l'altre progenitor no està gaudint del mateix.
- en els casos de naixements de fills/es prematurs/res o que, per qualsevol motiu, hagin de continuar hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora diària. Igualment, tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores diàries, amb la disminució proporcional del salari.

32.3.- Reducció de jornada

- qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret, si ho sol·licita, a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
- tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.
- la persona progenitora adoptant o guardadora amb finalitats d'adopció o acollida permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada de la mateixa, amb la disminució proporcional de salari, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari corresponent de la comunitat autònoma, i amb un màxim de temps fins que el menor compleixi divuit anys. Les parts, empresa i persona treballadora, podran acordar l'acumulació de la reducció de jornada en dies complets i les condicions de l'esmentada acumulació.
- la reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per la mateixa persona causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

32.4.- Permisos especials

- l'empresa, a criteri exclusiu i prèvia autorització del responsable de personal i encarregat, podrà concedir fins a 2 dies a l'any per a temes no relacionats en els articles anteriors, com per exemple exàmens en centres oficials i reglats, en aquells casos en què tingui a veure amb l'activitat pròpia de l'empresa, etc., sempre que ho sol·liciti el treballador.

- en casos de visites mèdiques, i prèvia sol·licitud de permís per escrit amb 48 hores d'antelació, llevat de casos d'urgència, el treballador disposarà del temps indispensable per acudir al metge, i ho haurà d'acreditar mitjançant justificant. S'acorda la concessió d'un màxim de 12 hores anuals com a temps imprescindible per acudir al metge acompanyant a familiars de primer grau; aquesta dispensa haurà de quedar acreditada mitjançant el corresponent justificant.

Aquestes llicències mai seran utilitzades ni acumulables per vacances.

- dies per assumptes personals: 2 dies en l'any natural, i proporcionalment per als períodes inferiors a un any. Aquests dies es podran fraccionar, per qualsevol causa o motiu, en fraccions mínimes d'una hora.

El treballador els haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 24 hores i els podrà gaudir a la seva conveniència, prèvia autorització, i es concediran si les necessitats del servei ho permeten.

Aquests dies es podran acumular per una vegada a les vacances anuals retribuïdes.

Article 33. Flexibilitat horària pel personal tècnic i d'oficina.

S'estableix un marge de flexibilitat horària en horari d'hivern de fins a les 8:30 hores per a l'inici de la jornada i a partir de les 17:45 hores i fins a les 18:15 hores per a la finalització de la mateixa, amb l'excepció dels divendres, que serà fins a les 14:30 hores. Durant els mesos de juny a setembre, amb horari d'estiu, el marge de flexibilitat horària serà fins a les 8:00 hores per a l'inici de la jornada i a partir de les 14:30 hores i fins a les 15:00 hores per a la finalització de la mateixa.

S'estableix una flexibilitat especial fins a les 09:30 hores per a l'inici de la jornada laboral, per aquelles persones que tinguin al seu càrrec un/a menor de 12 anys, als efectes de possibilitar millor la conciliació de la vida familiar i laboral, adquirint la persona l'obligació de recuperar el dèficit horari que generi mitjançant la prestació de servei que s'estableixi. També s'estableix aquesta flexibilitat especial per aquelles persones que tinguin al seu càrrec a familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, que es trobin en una situació de dependència.

Aquesta flexibilitat especial també podrà ser autoritzada, de forma anàloga i equivalent a l'esmentada al paràgraf anterior, si bé amb les adaptacions oportunes, per causes excepcionals i degudament acreditades, per a ser aplicada en relació a la finalització de la jornada laboral.

Article 34. Baixes per malaltia comuna i accident no laboral.

Quan per trobar-se malalt no pugui un empleat assistir al treball haurà, dins de les dues primeres hores de la seva jornada, posar-ho en coneixement de la direcció i/o del seu encarregat. L'incompliment d'aquesta obligació de la qual només quedarà eximit per causes de força major degudament justificades, facultarà a l'empresa per considerar que l'absència al treball no és justificada. S'estableix un màxim de 8 hores anuals, topall a partir del qual s'acorda que les hores perdudes per malaltia seran recuperables.

Si la durada de la malaltia és superior a 2 dies naturals, l'interessat haurà d'obtenir la baixa del seu metge de capçalera i remetre-la al seu cap immediat, per a que aquest la remeti al servei corresponent per a la seva tramitació. La no presentació dels comunicats de baixa facultarà així mateix a considerar l'absència com a injustificada.

L'empresa podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat pel treballador per justificar la seva inassistència al treball, mitjançant reconeixement del personal sanitari de l'empresa o de

la mutua. L'obstrucció del treball del personal sanitari de l'empresa o de la Mutua serà considerada com a falta molt greu.

Capítol V Règim disciplinari

Article 35. Règim disciplinari i principis d'ordenació

1. Les presents normes de règim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/es i empresa.

2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment contractual culpable del treballador o de la treballadora, podran ser sancionades per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.

3. Tota falta comesa pels/les treballadors/es es classificarà en lleu, greu o molt greu.

4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al/a la treballador/a.

5. La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada a la representació legal dels/de les treballadors/es, si n'hi ha.

Article 36. Graduació de les faltes

1. Es consideraran com a faltes lleus:

a) la falta de puntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes per un temps total inferior a vint minuts.

b) la inassistència injustificada al treball d'un dia durant el període d'un mes.

c) la no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat de la notificació.

d) l'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, perjudici a l'empresa o fos causa d'accident; en aquest cas podrà ser qualificat, segons la gravetat, com a falta greu o molt greu.

e) la desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.

f) els descuits en la conservació del material que es tingui a càrrec o es sigui responsable i que produeixin deterioraments lleus del mateix.

g) l'embriaguesa no habitual en el treball.

h) les discussions sobre els assumptes aliens a la feina, dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si aquestes discussions produeixen escàndol notori, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.

2. Es consideraran com a faltes greus:

a) la falta de puntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina fins a tres ocasions en un mes per un temps total de fins a seixanta minuts.

b) la inassistència injustificada al treball de dos a quatre dies durant el període d'un mes.

c) l'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguin incidència en les obligacions fiscals o de la Seguretat Social.

d) la simulació de malaltia o accident, sense perjudici del que preveu la lletra d) del número 3 d'aquest article.

e) la suplantació d'un altre/a treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada i sortida a la feina.

f) entregar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.

g) la desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que d'elles en derivin perjudicis greus a l'empresa, causin avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa o comportin risc d'accident per a les persones, atès que en aquest cas seran considerades com a faltes molt greus.

h) la negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa del treball.

i) la manca de comunicació dels desperfectes o anormalitats observats en els estris, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan d'això s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.

j) l'ocultació de qualsevol fet que la treballadora o el treballador hagués presenciats, que causi de manera apreciable perjudici greu de qualsevol índole a l'empresa, als seus companys/es de treball o a tercers.

k) la realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars durant la jornada així com la utilització d'útils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa per als quals no estigués autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot fora de la jornada laboral.

l) el trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi greu perjudici per a l'empresa.

m) l'embriaguesa habitual en el treball.

n) la manca de netedat personal quan pugui afectar el procés productiu o a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi hagi hagut l'oportuna advertència de l'empresa.

o) l'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això no es derivi un perjudici greu per a les persones o les coses, atès que en aquest cas podrà ser considerada falta molt greu.

p) la disminució del rendiment normal en el treball de manera no repetida.

q) les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses contra les persones, dins del centre de treball. Quan tinguin acusada gravetat podrà ser considerada falta molt greu.

r) la reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que hagués intervingut sanció diferent de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) la falta de puntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina fins a deu ocasions durant sis mesos o en vint durant un any degudament advertida.

b) la inassistència injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

- c) el frau, deslleialtat, o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys/es o de qualsevol altres persones dins de les dependències de l'empresa, o durant actes de servei en qualsevol lloc.
- d) el consum fraudulent d'aigua o complicitat amb el mateix.
- e) la simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliè.
- f) el trencament o violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- g) causar accident greu per negligència o imprudència inexcusable.
- h) l'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- i) la realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- j) la disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) la inobservança dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- l) l'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.
- m) l'assetjament sexual.
- n) la reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de prevenció de riscos laborals, degudament advertida.
- o) les derivades dels apartats 1.d) i 2.o) i q) del present article.
- p) la reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el/la treballador/a hagués estat sancionat dues o més vegades per faltes greus, encara que de diferent naturalesa, durant el període d'un any.
- q) l'obstrucció del treball del personal sanitari de l'empresa o de la Mutua, a què es fa referència a l'article 34.

Article 37. Sancions

1. Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes enumerades en l'article anterior, són les següents:

- a) per falta lleu: amonestació verbal o escrita i suspensió de sou i feina de fins a dos dies.
- b) per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a catorze dies.
- c) per falta molt greu: suspensió de sou i feina de catorze dies a un mes, i acomiadament disciplinari.

2. Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades poguessin fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracti de falta lleu, greu o molt greu.

Capítol VI Règim econòmic

Article 38. Norma general

Les retribucions de qualsevol caràcter pactades en el present Conveni, establertes reglamentàriament o convingudes, bé individualment, bé en grup, s'entén que en tot cas ho són amb caràcter brut, sent a càrrec de l'empleat l'impost general sobre la renda de les persones físiques, la quota obrera de cotització a la seguretat social i qualsevol altra càrrega que existeixi o pugui legalment establir-se sobre el salari.

Les retribucions a què fa referència el paràgraf anterior són fixades a raó de la jornada completa de treball. El personal que té establert un règim de treball de part de jornada, percebrà les indicades retribucions en proporció a les hores de treball convingudes.

Article 39. *Cobrament de la nòmina*

Les retribucions meritades pels treballadors seran satisfetes mitjançant la transferència del seu import a l'entitat bancària que designi el treballador. El pagament de les nòmines es realitzarà com a mínim tres dies hàbils abans de finalitzar el mes.

El rebut de la nòmina es lliurarà tal com estableix l'article 29.1 de l'Estatut dels treballadors. Per a més comoditat i rapidesa en el lliurament del rebut de nòmina, es procurarà que, en els terminis necessaris i amb les garanties adequades, l'empresa pugui posar a disposició de les persones treballadores el rebut de nòmina a través dels mitjans electrònics que s'estableixin.

Article 40. *Increment salarial*

Les taules salarials establertes per a l'any 2019 són les que figuren a l'Annex 1, que han tingut un increment del 2,25% respecte a les taules 2018. Aquestes podran ser objecte d'un increment posterior, en aplicació de l'establert al "Reial decret-Llei 24/2018, de 21 de desembre, pel que s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions en l'àmbit del sector públic".

Per als anys 2020, 2021 i 2022, els increments salarials s'aplicaran anualment, previ pacte entre empresa i treballadors, i de conformitat amb les normes de dret necessari aplicables en matèria retributiva. Una vegada aprovat l'increment salarial anual, s'elaborarà un quadre actualitzat de les retribucions brutes anuals que inclogui les retribucions per a tots els grups i nivells professionals, amb el mateix contingut de l'Annex 1.

Article 41. *Estructura salarial*

- L'estructura salarial del personal tècnic i d'oficines es compon dels següents conceptes: salari base, complement personal 2000, paga de beneficis, plus de dedicació i responsabilitat, prima de producció i actitud, i plus de condicions especials i dedicació plena.

- L'estructura salarial corresponent al personal de les brigades d'obres es compon dels següents conceptes: salari base, complement personal 2000, paga de beneficis, així com plus de dedicació i responsabilitat, prima de producció i actitud, plus de condicions especials i dedicació plena, guàrdies de dies laborables i dies festius, i reténs de dies laborables i dies festius.

- L'estructura salarial del personal de neteja es compon dels següents conceptes: salari base, antiguitat consolidada, paga de beneficis, plus nocturn, retribució de diumenges o dies festius, retribució per treballar el dia de descans, i complement pluricentre.

Esquemàticament, l'estructura salarial queda configurada de la següent forma:

OFICINA

Conceptes fixes:

- salari base
- complement personal 2000
- paga de beneficis

Variables de lloc de treball:

- plus de dedicació i responsabilitat
- prima de producció i actitud
- plus de condicions especials i dedicació plena

Venciment superior al mes:

- Gratificacions extraordinàries

Prestacions no salarials:

- bossa de vacances
- bossa de Nadal

BRIGADA

Conceptes fixes:

- salari base
- complement personal 2000
- paga de beneficis

Variables de lloc de treball:

- plus de dedicació i responsabilitat
- prima de producció i actitud
- plus de condicions especials i dedicació plena
- guàrdies dies laborables
- guàrdies dies festius
- retens dies laborables
- retens dies festius

Venciment superior al mes:

- gratificacions extraordinàries

Prestacions no salarials:

- bossa de vacances
- bossa de Nadal

NETEJA

Conceptes fixes:

- salari base
- antiguitat consolidada
- paga de beneficis

Variables de lloc de treball:

- plus nocturn
- plus festiu diürn
- plus festiu nocturn
- plus festiu especial
- plus per treballar el dia de descans
- complement pluricentre

Venciment superior al mes:

- gratificacions extraordinàries

Prestacions no salarials:

- bossa de vacances
- bossa de Nadal

Article 42. *Salari base*

El salari base del personal afecte al present Conveni és el que es determina per a cada grup professional i nivell en les taules de l'Annex 1, en valor mensual.

Article 43. *Complement personal 2000*

A partir de 31 de desembre del 2000, els imports rebuts en concepte de complement personal d'antiguitat no experimentaran cap increment, consolidant-se l'import econòmic assolit pels treballadors fins aquella data. Aquest concepte serà incrementat en la mateixa proporció que se especifica en l'article 40.

Article 44. *Antiguitat consolidada*

Als treballadors subrogats, a partir de que els hi sigui d'aplicació el present Conveni, els imports que rebien en concepte d'antiguitat no experimentaran cap increment, consolidant-se l'import econòmic assolit pels treballadors fins aquella data. Aquest concepte serà incrementat en la mateixa proporció que se especifica en l'article 40.

Article 45. *Participació de beneficis*

Es defineix com el complement salarial consistent en un 15% de la suma del salari base mensual més el complement personal 2.000 mensual, que en cada moment acrediti el treballador atenent la seva categoria i data d'ingrés, i es percebrà en les 12 mensualitats ordinàries, però no en les extraordinàries.

Article 46. *Plus de dedicació i responsabilitat*

Entès com a plus de lloc de treball de caràcter variable, previst per als grups professionals 1, 2, 3 (nivells 1, 2 i 3), 4 (nivell 1) i 5 (nivell 1). Aquest plus s'abonarà per dia efectivament treballat, i es percebran a més els dies en què el treballador es trobi en situació d'incapacitat laboral transitòria derivada d'accident de treball i els dies que li corresponguin de gaudi de vacances.

Dins d'aquest, es retribueixen els factors de:

iniciativa i autonomia.- Factor en què es té en compte la major o menor dependència a directrius o normes i la major o menor subordinació en l'exercici de la funció que es desenvolupi. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions als mateixos.

responsabilitat.- Factor que en la seva elaboració es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de gestió.

comandament.- En el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'altres, originades per la Direcció de l'empresa, que requereixen dels coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenvolupar a les persones que depenen jeràrquicament del lloc.

disponibilitat.- Contempla l'obligació d'adequar la jornada de treball a les necessitats del servei, ja sigui per necessitats organitzatives, tècniques o de qualitat de servei, sempre que no tinguin una durada superior a 6 mesos consecutius o interromputs dins de cada any natural.

Article 47. *Prima de producció i actitud*

Concepte de caràcter variable, vinculat a l'actitud en el lloc de treball, així com a la productivitat desenvolupada en treballs que per la seva urgència han de finalitzar-se en termini. L'actitud i productivitat serà valorada pels comandaments immediats. Aquesta valoració donarà lloc a la retribució parcial, o la no retribució d'aquesta prima, valorada per a l'any 2019 en 133,77 EUR mensuals, aplicant-se l'increment econòmic que es pacti per als anys 2020, 2021 i 2022. Aquest import es podrà percebre pel personal que tingui la condició de fix en plantilla a la signatura d'aquest conveni.

Article 48. *Plus de condicions especials i dedicació plena*

Entès com a plus de lloc de treball per a la plantilla fixa de brigada, que contempla la disponibilitat i dedicació plena del treballador per adequar el seu horari, funcions i torns quan per raons de força major, tècniques o de caràcter organitzatiu, sigui requerit per l'empresa en el seu horari habitual o fora d'aquest. Aquest plus contempla i retribueix, a més, la realització de treballs penosos, tòxics o perillosos que per raó i naturalesa del treball s'hagin d'efectuar per part dels treballadors de Sabemsa, atenent a la naturalesa dels serveis propis de l'empresa, i la seva polivalència. Aquest plus s'abonarà per dia efectivament treballat. Atès el caràcter de disponibilitat d'aquest plus, els treballadors hauran de facilitar al seu immediat superior els telèfons de contacte per a la seva localització en cas de necessitat.

L'import d'aquest plus serà de 15,63 EUR diaris per a l'any 2019, aplicant-se l'increment econòmic que es pacti per als anys 2020, 2021 i 2022.

Article 49. *Plus guàrdia*

Concepte salarial de caràcter variable entès com a plus de lloc de treball. El contingut obligatori d'aquest Plus, es troba referit en l'article 29. L'import del plus és per a l'any 2019, aplicant-se l'increment econòmic que es pacti per als anys 2020, 2021 i 2022:

- guàrdia en dia laboral: 17,73 EUR
- guàrdia en dia festiu: 90,06 EUR

Article 50. *Plus retén*

Concepte salarial de caràcter variable entès com a plus de lloc de treball. El contingut obligatori d'aquest plus, es troba referit en l'article 30. L'import del plus és per a l'any 2019, aplicant-se l'increment econòmic que es pacti per als anys 2020, 2021 i 2022:

- retén en dia laboral: 17,73 EUR
- retén en dia festiu: 90,06 EUR

Article 51. *Plus nocturn*

El treball nocturn del personal de neteja, es retribuirà amb el salari que s'estableix a l'annex d'aquest Conveni, més un plus equivalent al 25% del salari base del Conveni fixat per al seu nivell professional. En qualsevol cas el plus de nocturnitat definit en els apartats següents serà abonat en la seva totalitat en jornada setmanal bàsica de 40 hores o el seu prorrateig per jornada reduïda, siguin quins siguin els dies en què es facin aquestes hores, d'acord amb les següents normes:

a) treballant en aquest període menys de 4 hores, el plus o complement es percebrà exclusivament pel temps treballat.

b) si les hores treballades durant el període nocturn són quatre o més s'abonarà en complement com si de la totalitat de la jornada s'hagués realitzat en període nocturn.

c) el personal amb jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni ha de percebre el plus a prorrata de les hores treballades en període nocturn, calculat sobre el salari base de conveni que li correspongui, d'acord amb la seva jornada.

Els diumenges i festes abonables, gratificacions extraordinàries i plus de conveni, es percebran en el mateix import que el personal del seu nivell professional que no realitzi el seu treball en jornada nocturna.

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 hores.

Tots els treballadors/ores que efectuïn la seva jornada laboral en període nocturn, encara que fos per la seva pròpia naturalesa, han de percebre el plus de nocturnitat en la quantia del 25% del salari base per jornada de 40 hores.

Queden exclosos de l'esmentat complement tots els treballadors/ores ocupats en jornada diürna que han de realitzar obligatòriament treballs en períodes nocturns a conseqüència d'esdeveniments calamitosos o catastròfics i no fos satisfet el seu cost per l'empresa a la qual es presta el servei.

Article 52. *Retribució de diumenges o dies festius*

Tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta, quan el personal de neteja hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana dels establerts al calendari de festes, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per compensar el treball en aquestes festes.

En aquest cas el salari del diumenge o festa treballada serà el mateix que el de qualsevol altre dia ordinari de treball incrementat amb els imports que es detallen a continuació, per a jornada completa diürna i/o nocturna:

- plus festiu diürn: 48,96 EUR
- plus festiu nocturn: 53,22 EUR
- plus festiu especial: 13,65 EUR

En el supòsit que la jornada laboral coincideixi només en part amb diumenges o festius, o no siguin completes, es percebran les quantitats estipulades anteriorment a prorrata de la jornada setmanal realitzada i del temps realment treballat en diumenge o festiu.

Aquells treballadors/ores, que hagin de treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener percebran el plus festiu recollit en el Conveni. Tots dos seran proporcionals a la jornada que treballin.

Article 53. *Retribució per treballar el dia de descans*

Pel personal de neteja, en el cas que, prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors/ores, es treballi en dia de descans setmanal compensatori del diumenge o de la festa intersetmanal, el salari d'aquest dia es percebrà amb un recàrrec del 140% sobre tots els conceptes retributius d'un dia.

Article 54. *Complement pluricentre*

Els netejadors/ores que facin la jornada habitual diària en tres centres o més, han de percebre un complement salarial del 2% del salari base, proporcionalment a la jornada que realitzin.

Article 55. *Gratificacions extraordinàries*

De caràcter general per a tots els treballadors i treballadores. Cada trimestre natural es percebrà una gratificació extraordinària, per l'import corresponent a 30 dies de salari base més el complement personal 2000 o antiguitat consolidada. Aquestes gratificacions es faran efectives els dies 15 dels mesos de març, juny, setembre i desembre de cada any.

Article 56. *Bossa de Nadal i bossa de vacances*

De caràcter general per a tots els treballadors i treballadores. Juntament amb les nòmines de desembre i juliol es percebran dues bosses per al gaudi d'aquestes festes, sent l'import per a cadascuna d'elles de 268,95 EUR per a l'any 2019, aplicant-se l'increment econòmic que es pacti per als anys 2020, 2021 i 2022.

Article 57. *Complement personal*

És la retribució amb caràcter fix o transitori, que reconeix una empresa a un treballador de forma voluntària o pactada i amb caràcter individual.

Article 58. *Valor de la hora extraordinària*

L'import econòmic corresponent a les hores extraordinàries en dies feiners o dies festius per a l'any 2019 serà el que s'estableix a la següent taula, i serà incrementat els anys següents segons l'article 40 d'aquest conveni:

Grup professional	Nivell	Import hora extraordinària (EUR)
1 a 4	Tots	20,14
5	1	20,14
5	2 a 5	12,50

Capítol VII
Règim assistencial

Article 59. *Concepte de règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en el present Conveni col·lectiu és el conjunt de mesures que complementen l'acció protectora del règim general de la seguretat social als treballadors i treballadores que presten els seus serveis a l'empresa.

Article 60. *Naturalesa del règim assistencial*

El règim assistencial que es pacta en el present Conveni col·lectiu té la naturalesa de millora voluntària de l'acció protectora del règim general de la seguretat social.

Article 61. *Incapacitat temporal*

En el cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, quedarà garantit el muntant equivalent al 100% del salari base, participació en beneficis, complement personal 2000, antiguitat consolidada, plus de dedicació i responsabilitat i/o plus de condicions especials i dedicació plena.

Article 62. *Readaptació del personal amb capacitat disminuïda*

En els casos d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual si l'empresa renunciés a l'extinció del contracte i procedís a readaptar al treballador a una nova funció en la mesura de la seva capacitat, es procedirà a la reclassificació professional del treballador assignant-li el salari corresponent a la categoria professional que realment exerceixi, podent l'empresa suprimir el premi d'antiguitat meritat i la retribució voluntària reconeguda fins a la incapacitat, sempre que la suma del nou salari més la prestació periòdica reconeguda per la seguretat social, sigui superior al que per tots els conceptes vingués percebent amb anterioritat a la

incapacitat. No obstant l'anterior, a efectes passius es mantindrà el còmput total d'anys treballats.

Article 63. *Revisions mèdiques*

L'empresa garantirà a tots els treballadors i treballadores al seu servei la vigilància periòdica (anual) del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, que tindrà lloc en hores laborables, i es portarà a terme en compliment de l'article 22 de la Llei 31/1995,. Si el treballador està afecte d'una malaltia d'origen professional o el lloc de treball que ocupa fos declarat pels serveis d'higiene i seguretat en el treball com a susceptible de risc de malaltia professional, la revisió mèdica tindrà lloc cada sis mesos.

Article 64. *Premi especial de vinculació a l'empresa*

S'estableix un premi especial de vinculació a l'empresa de 1.467,06 EUR bruts, per una sola vegada.

La quantia corresponent d'aquest premi es farà efectiva als empleats que en l'any 2019 compleixin els 25 anys d'antiguitat a l'empresa.

Per anys successius l'import el percebran aquells empleats que l'any corresponent compleixin els 25 anys d'antiguitat.

Per als anys 2020, 2021 y 2022, s'aplicarà l'increment econòmic que es pacti.

Article 65. *Roba de treball per al personal obrer*

Pel personal de brigada, es compona de dues camises de màniga llarga, dos pantalons, una caçadora, tres samarretes d'estiu i un parell de botes de seguretat, que es lliuraran anualment. Pel personal de neteja, es compona de dos pantalons multi-butxaques, dos polos de màniga curta, dos folres polars i un parell de botes de seguretat, que es lliuraran també anualment. Per al lliurament del vestuari, es fixen les dates de l'1 de maig per peces d'estiu i l'1 d'octubre per a peces d'hivern.

Les botes de seguretat i les peces no tan habituals (anoraks, polars, jerseis, etc.) es renovaran quan sigui necessari per a la correcta prestació del servei.

La roba usada es recollirà anualment i es farà lliurament a qualsevol ONG o entitat sense ànim de lucre.

Per l'assiduïtat en la renovació de l'uniforme, l'ús del mateix serà obligatori i el que en cada moment correspongui.

L'empresa proveirà dels mitjans de protecció necessaris per evitar els riscos laborals d'acord amb l'avaluació de riscos de cada lloc de treball.

Article 66. *Bonificació permís de conduir*

L'empresa es farà càrrec de les despeses ocasionades amb motiu de la renovació del permís de conduir de tot aquell personal que amb motiu del seu treball condueixi vehicles de l'empresa.

Article 67. *Bestretes i préstecs*

Bestretes.- Les persones treballadores podran sol·licitar bestretes sobre la totalitat de la remuneració que tinguin meritada, incloent la part corresponent a la gratificació extraordinària. Hauran de sol·licitar la mateixa per escrit i, sempre que l'empresa no tingui problemes de liquiditat, està obligada a concedir-la en el termini més breu possible, sense que afecti als procediments administratius normals de l'empresa.

Es consideraran avançaments exclusivament aquells permesos en l'article 29 de l'Estatut dels treballadors, és a dir, a compte del treball ja realitzat i que per tant es regularitzin dins el mateix mes o dins de la pròxima paga extraordinària.

Préstecs.- En cas de necessitat acreditada, les persones treballadores poden sol·licitar un préstec per un import màxim del 10% dels havers anuals fixos acreditats pel sol·licitant, i s'haurà de retornar en un període màxim de 12 mesos.

Per a la concessió d'aquest préstec, el treballador ha de disposar de l'informe favorable, que ha de ser vinculant, del Comitè d'empresa o delegats de personal.

Article 68. *Assegurança de vida i invalidesa*

L'empresa té contractada una pòlissa d'assegurança d'accidents per a tot el personal fix de Sabemsa, per un capital de 30.050,61 EUR , que cobreix els casos de mort, gran invalidesa i invalidesa permanent absoluta. Es dona l'opció als treballadors perquè assenyalin als seus beneficiaris; en cas de no assenyalar beneficiari, s'entendrà que els beneficiaris seran els estipulats legalment.

Article 69. *Ajuda econòmica per ús de lents correctores*

S'estableix una ajuda econòmica als treballadors que necessitin l'ús de lents correctores, bé sigui en forma d'ulleres o lents de contacte. Aquesta ajuda es quantifica de la següent manera:

- el 50 % del valor de les lents de contacte.
- el 50 % del valor dels vidres de les ulleres.
- el 50 % del valor de la muntura de les ulleres.

S'acorda que l'ajuda màxima per a la compra de la muntura de les ulleres serà de 60 EUR .

El treballador que utilitzi els dos tipus de lents, podrà sol·licitar l'ajuda únicament per un dels dos. Es realitzarà una única ajuda per la durada del conveni.

Article 70. *Ajuda econòmica per consum d'aigua*

S'estableix una ajuda econòmica als treballadors fixos de plantilla per consum d'aigua en el seu habitatge. Aquesta ajuda es quantifica en 15 m³ / mes multiplicat pel valor del primer bloc en la tarifa de l'aigua de Sabemsa.

Article 71. *Bossa de formació*

Es concedirà com a concepte no retributiu una ajuda econòmica a aquells treballadors que realitzin cursos de formació relacionats amb el lloc de treball impartits en centres oficials. L'ajuda econòmica consistirà en abonar l'import de la matrícula proporcional a l'assignatura aprovada.

Article 72. *Menyscapte de diners i complement per atenció a les persones usuàries front- office*

Els valors que s'indiquen són per a l'any 2019. Per als anys posteriors s'aplicarà l'increment econòmic que es pacti.

Menyscapte de diners: El personal que dins de les seves funcions habituals realitzi tasques de cobraments de rebuts, percebrà un import per a l'any 2019 de 264,00 EUR /any, prorratejat en les dotze mensualitats.

Aquest import es deixarà de percebre si deixa de fer aquestes funcions.

Complement atenció a les persones usuàries front office: El personal de l'àrea d'atenció a les persones usuàries de forma directa front office, percebrà un import per l'any 2019 de 264,00 EUR/any, prorratejat en les dotze mensualitats.

Aquest import serà incompatible amb la percepció del menyscapse de diners i es deixarà de percebre si deixa de fer aquestes funcions.

Article 73. *Ajuda per fills o filles discapacitats/des*

El personal que tingui al seu càrrec un fill o filla amb una discapacitat física o psíquica, igual o superior a un 33%, té dret a rebre en les dotze pagues ordinàries, un complement per valor de 120 EUR /mes.

Aquest ajut es mantindrà mentre el fill/a sigui menor d'edat o si segueix estant a càrrec de la persona treballadora i no té cap altre ingrés derivat d'una relació laboral.

La persona treballadora ha de comunicar aquesta circumstància a l'empresa i acreditar oficialment l'existència de la discapacitat. La manca de comunicació a l'empresa d'aquesta circumstància implicarà que l'empresa no hagi d'abonar el pagament que es regula en aquest article per a qualsevol període anterior a la comunicació.

En cas que tots dos progenitors treballen en la mateixa empresa, només un d'ells pot percebre aquesta ajuda.

Article 74. *Seguretat i salut laboral*

La protecció de la salut dels treballadors i treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per assolir es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en l'empresa que tinguin per fi l'eliminació o reducció dels riscos en el seu origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut. Amb tal objectiu es pretén no només el compliment de les obligacions legals i les responsabilitats dels actors implicats en el marc de l'empresa, sinó també fomentar una nova cultura de la prevenció que avanci en el desenvolupament de la mateixa en el sector.

En totes les matèries que afectin la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors i les treballadores, seran d'aplicació les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, i normativa concordant.

El dret de protecció es materialitzarà a través de l'adopció, per part de l'empresa, de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

Així mateix, s'entenen com a prioritàries la promoció i intensificació d'accions organitzatives, formatives i informatives de signe prevencionista que permetin al personal acomodar-se als canvis organitzatius que les noves tecnologies puguin comportar preservant la seva salut física, mental i social, entesa com el concepte integral formulat per l'Organització Mundial de la Salut.

Vigilància de la Salut

- L'empresari garantirà al personal al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes que preveu l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

- La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona treballadora i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. En el cas que es demostrï l'incompliment d'aquesta obligació, el Comitè de Seguretat i Salut tindrà dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, i la direcció el dret de dur a terme les accions legals oportunes.

- Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequant-se a les matèries primeres o additius que es manipulen en cada centre de treball.

- Aquells treballadors i les treballadores i grups de treballadors i treballadores que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat al mateix, seran vigilats de manera particular.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació que es refereix en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar la salut de les treballadores o del fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de l'esmentada llei i de conformitat amb el qual es tindrà en compte així mateix les possibles limitacions en la realització de treball nocturn i a torns.

En l'avaluació de riscos es contemplarà la idoneïtat per a la dona embarassada dels llocs, règim horari i condicions de treball, sempre que hi hagi prescripció facultativa.

L'empresa i el personal afectat per aquest conveni compliran les disposicions contingudes en la normativa vigent sobre seguretat i salut laboral i, especialment les de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desplegament.

Capítol VIII Subrogació

Article 75. *Subrogació*

Donada la naturalesa d'empresa pública de Sabemsa, quan l'activitat en un centre de treball cessi, per finalització o modificació total o parcial de contracte d'explotació, arrendament, gestió, etc., la nova empresa adjudicatària estarà obligada a subrogar i absorbir els treballadors i treballadores adscrits al servei de les instal·lacions que s'exploten, respectant als mateixos, i conservant en la seva integritat, amb caràcter personal i irrenunciable, la seva antiguitat, salari i altres drets laborals i sindicals reconeguts en conveni, pactes d'empresa i condicions personals. Serà requisit necessari per a tal subrogació que les persones treballadores del centre o centres de treball que s'absorbeixin portin prestant els seus serveis en el mateix, almenys quatre mesos abans de la data de resolució o conclusió del contracte que s'extingeix. El personal o treballadors i treballadores que no reuneixin aquests requisits i condicions no tindran dret a ser subrogats/des.

Així mateix serà necessari que Sabemsa notifiqui per escrit, en el termini improrrogable de quinze dies naturals anteriors a la data efectiva de la subrogació o substitució, a la nova empresa adjudicatària, i acrediti documentalment les circumstàncies del lloc de treball, antiguitat, condicions salarials i extrasalarials, laborals i socials de totes les persones treballadores en els quals s'ha d'operar la subrogació o substitució empresarial. Igualment, en el mateix termini, Sabemsa haurà de posar en coneixement del personal afectat el fet de la subrogació.

D'acord amb el que estableix l'article 44 de l'Estatut dels treballadors, l'anterior adjudicatari, i si no el nou, haurà de notificar el canvi d'adjudicatari a la RLT d'aquest servei.

Els documents que l'empresa substituïda ha de facilitar i acreditar davant la nova empresa adjudicatària són els següents:

1. relació del personal objecte de subrogació, en la qual es detalli: nom i cognoms, domicili, telèfon, número d'afiliació a la seguretat social, antiguitat, jornada, horari, data de gaudi de les vacances, dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes i qualsevol modificació d'aquestes dades que s'hagi produït en els quatre mesos anteriors juntament amb la documentació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si el treballador/ora és representant sindical i data de gaudi de les seves vacances.

2. certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la seguretat social i primes d'accidents de treball de totes les persones treballadores de les que es pretén o correspon la subrogació.

3. fotocòpia de les quatre últimes nòmines o rebuts de salaris mensuals de persones treballadores afectades per la subrogació.

4. fotocòpia dels RLC i RNT de cotització de la Seguretat Social dels últims quatre mesos, en els quals figuren les persones treballadores afectades.

5. fotocòpia del part d'alta a la seguretat social del personal afectat.

6. fotocòpia dels contractes de treball que tinguin subscrits els treballadors afectats i treballadores afectades.

7. documentació acreditativa de la situació de baixa per incapacitat temporal de treballadores i treballadors, risc durant l'embaràs o maternitat de les treballadores que, trobant-se en aquestes situacions hagin de ser absorbides, indicant el període que porten en les mateixes i les seves causes. Així com els que es troben en excedència, o qualsevol altre supòsit de suspensió de contracte amb reserva o expectativa de reingrés, sempre que hagin prestat els seus serveis al centre o centres de treball, i que reuneixin l'antiguitat mínima establerta per la subrogació.

8. en el cas que el treballador o treballadora no hagi gaudit de les vacances, total o parcialment, aquestes es gaudiran amb la nova empresa adjudicatària del servei, i l'empresa sortint compensarà econòmicament al nou adjudicatari pel cost salarial i de seguretat social de les vacances meritades i no gaudides.

9. còpia de document diligenciat per cada treballador afectat o treballadora afectada, en els quals es faci constar que aquest/a ha rebut de l'empresa sortint la seva liquidació de parts proporcionals dels seus havers fins al moment de la subrogació, no queda pendent cap quantitat.

Capítol IX Drets sindicals

Article 76. *Drets sindicals*

En aquesta matèria s'estarà a l'establert a la legislació vigent.

Article 77. *Representació de les persones treballadores*

Les competències i garanties de la representació de les persones treballadores, així com els drets sindicals es regiran per l'establert a l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Les persones treballadores tenen dret a fer reunions i assemblees en els locals de l'empresa un cop acabada la jornada laboral. Per fer aquestes reunions, els representants de les persones treballadores que s'hagin constituït legalment a l'empresa han de sol·licitar el permís corresponent amb dos dies laborables d'anticipació com a mínim i després d'haver lliurat prèviament l'ordre del dia.

L'empresa facilitarà, en la mesura de les seves possibilitats, un espai adequat per a la celebració de les assemblees. L'empresa haurà de respectar el dret de les persones treballadores a sindicar-se lliurement.

Les persones treballadores afiliades a un sindicat podran recaptar quotes i distribuir informació sindical, sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa. L'empresa procedirà al descompte de la quota sindical corresponent al personal que ho sol·liciti sempre que prèviament la persona treballadora remeti un escrit signat en què s'expressi amb claredat la seva voluntat que es realitzi el descompte esmentat, la central sindical i la quantia de la quota.

No es condicionarà l'ocupació o la promoció d'un treballador al fet que s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, així com tampoc es podrà acomiadar o perjudicar de qualsevol manera, per aquesta causa.

Article 78. *Col·laboració entre la direcció i el comitè d'empresa*

Atès que el manteniment del millor clima en les relacions entre l'empresa i el seu personal és un bé desitjable i que el diàleg necessari a aquest efecte ha de tenir lloc entre els òrgans representatius de les dues parts en la relació laboral, és a dir, direcció i Comitè d'empresa, ambdues parts reconeixen expressament les personalitats i les condicions respectives i manifesten la seva intenció en ferm de resoldre mitjançant la negociació totes les qüestions i diferències que, si s'escau, apareguin, tot això amb el compliment més estricte de la legislació vigent.

Article 79. *Acumulació d'hores sindicals*

Segons l'establert a l'article 68.e) de l'Estatut dels treballadors, els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal, com a representants legals dels treballadors, disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membre del comitè o delegats de personal, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

1. fins a cent treballadors, quinze hores.
2. de cent u a dos-cents cinquanta treballadors, vint hores.

Capítol X Clàusules finals

Article 80. *Igualtat efectiva de dones i homes*

En relació a aquesta matèria s'estarà al que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, Llei 17/2015 del 21 de juliol d'igualtat efectiva d'homes i dones i d'una manera especial a l'establert al "protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina" aprovat pel consell d'administració de Sabemsa en data 11 de novembre de 2017.

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu promouran la plena igualtat d'homes i dones en tots els aspectes de l'àmbit laboral. Les dues parts consideren que és necessari l'establiment d'un marc normatiu general per garantir el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de l'empresa.

Article 81. *Violència de gènere*

En matèria de protecció a la víctima de la violència de gènere i assetjament s'estarà al que disposa la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei catalana 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, i qualsevol altra normativa que es dicti, així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

La condició de víctima de violència de gènere haurà de comunicar-se i acreditar davant l'empresa, de conformitat amb la normativa vigent en la matèria, mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del ministeri fiscal que indiqui l'existència d'indisidències fins que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificada l'absència o falta de puntualitat de la persona treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Les empreses hauran de procurar la protecció de la víctima de violència de gènere. Les persones víctimes de violència de gènere gaudiran de tots aquells drets que en l'àmbit laboral els reconegui la normativa vigent, entre altres que es puguin establir:

- a la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys un vuitè i un màxim de tres quartes parts de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la persona treballadora, que haurà d'escollir a la franja que li sigui més convenient.

- a la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada.

- a la suspensió del seu contracte de treball quan la persona treballadora es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.

En els casos en què s'esmenta l'existència d'acord entre l'empresa i la persona treballadora, si no s'arriba a cap acord, el dret es concedeix d'acord amb la sol·licitud de la persona treballadora.

Article 82. *Assetjament*

Les empreses i la representació de les persones treballadores, quan sigui procedent, hauran de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual del conjunt de persones que treballen en el seu àmbit, evitant i perseguint aquelles conductes que vulnerin els drets fonamentals protegits per la Constitució Espanyola i la resta de l'ordenament jurídic.

En conseqüència, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta que impliqui qualsevol tipus d'assetjament. La direcció de l'empresa es compromet al fet que, tan aviat se li comuniqui una possible situació d'assetjament, es realitzaran les investigacions que siguin oportunes per determinar l'existència d'una situació d'assetjament.

En el cas que les investigacions dutes a terme determinin l'existència de qualsevol tipus d'assetjament, l'empresa es compromet a adoptar les mesures disciplinàries que siguin procedents. Tot això, a efectes de protegir al personal de les situacions d'assetjament que es puguin produir en l'àmbit laboral.

Article 83. *Normalització lingüística*

A l'empresa tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. No obstant, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores, es redactaran també en castellà. El personal i l'empresa tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es realitzin en el si de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

Article 84. *Interpretació del Conveni.*

El present conveni s'interpretarà de conformitat amb el sentit gramatical de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

Aquesta funció correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de les competències que corresponen a altres òrgans administratius o judicials. El contingut del present conveni respectarà les condicions més beneficioses adquirides pels treballadors que poguessin donar-se amb anterioritat.

Article 85. *Derogacions o modificacions.*

Queden derogats el Conveni col·lectiu subscrit amb anterioritat i modificat en el que correspongui la vigent ordenança laboral, manifestant-se expressament que les condicions establertes en el present Conveni, preses globalment, milloren les reglamentàries i els anteriors convenis amb amplitud.

ANNEX 1. Taules salarials any 2019

Grup	Nivell	RETRIBUCIÓ MENSUAL (EUR)			Gratificació extraordinària	RETRIBUCIÓ ANUAL (EUR)
		Salari Base	Participació Beneficis	TOTAL		
1	1 Personal directiu	1.948,45	292,27	2.240,72	1.948,45	34.682,44
	2 Titulats/des de Grau Superior	1.728,78	259,32	1.988,10	1.728,78	30.772,32
2	1 Cap de secció	1.579,71	236,96	1.816,67	1.579,71	28.118,88
	2 Encarregat	1.365,02	204,75	1.569,77	1.365,02	24.297,32
	3 Responsable d'equip	1.347,91	202,19	1.550,10	1.347,91	23.992,84
3	1 Cap d'Administració	1.728,78	259,32	1.988,10	1.728,78	30.772,32
	2 Cap de secció	1.579,71	236,96	1.816,67	1.579,71	28.118,88
	3 Oficial administratiu	1.374,55	206,18	1.580,73	1.374,55	24.466,96
	4 Auxiliar administratiu	1.278,90	191,84	1.470,74	1.278,90	22.764,48
4	1 Oficial 1 ^a	1.313,76	197,06	1.510,82	1.313,76	23.384,88
	2 Oficial 2 ^a	1.294,11	194,12	1.488,23	1.294,11	23.035,20
	3 Peó	1.261,37	189,21	1.450,58	1.261,37	22.452,44
	4 Aprenent	707,87	106,18	814,05	707,87	12.600,08
5	1 Supervisor/a - encarregat/ada gral.	1.077,67	161,65	1.239,32	1.077,67	19.182,52
	2 Encarregat/ada edifici neteja	954,10	143,12	1.097,22	954,10	16.983,04

3	Responsable equip neteja	923,39	138,51	1.061,90	923,39	16.436,36
4	Peó especialitzat/ada neteja	892,61	133,89	1.026,50	892,61	15.888,44
5	Netejador/a	877,74	131,66	1.009,40	877,74	15.623,76

ANNEX 2. Correspondència actuals grups professionals i nivells amb anteriors grups i categories professionals

Nova classificació professional		Anterior classificació professional	
Grup	Nivell	Grup	Categoria professional
1	1 Personal directiu	1	Director
	2 Titulats/des de Grau Superior	3	Tècnic qualificat, enginyer tècnic o superior
2	1 Cap de secció	4	Cap de secció
	2 Encarregat	5	Encarregat
	3 Responsable d'equip	5	Subencarregat
3	1 Cap d'Administració	5	Cap de grup
	2 Cap de secció	2	Cap administratiu
	3 Oficial administratiu	4	Cap de secció
	4 Auxiliar administratiu	6	Oficial 1ª administratiu
4	1 Oficial 1ª	7	Oficial 2ª administratiu
	2 Oficial 2ª	8	Auxiliar administratiu
	3 Peó	6	Oficial 1ª
	4 Aprenent	7	Oficial 2ª
		8	Oficial 3ª
		9	Peons
		10	Aprenent primer, segon, tercer i quart any

5	1	Supervisor/a - encarregat/ada gral.		
	2	Encarregat/ada edifici neteja	9	Encarregat/ada edifici neteja
	3	Responsable equip neteja	9	Responsable equip neteja
	4	Peó especialitzat/ada neteja	9	Peó especialitzat/ada neteja
	5	Netejador/a	9	Ajudant/a neteja
			9	Peó neteja
			9	Netejador/a

Barcelona, 19 de juliol de 2019

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lúdia Frias Forcada