

Divendres, 21 de gener de 2011

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

RESOLUCIÓ de 29 de desembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0805972)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de desembre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0805972) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües de Mataró, SA per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0805972).

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AIGÜES DE MATARÓ, SA, PER ALS ANYS 2011-2014**Capítol 1****Àmbits d'aplicació****Article 1. Objecte**

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

Article 2. Àmbit personal

El present Conveni afecta a la totalitat del personal que integra la plantilla d'aquesta empresa amb la particularitat que es determina en l'article 7 per al personal d'alta direcció.

Article 3. Àmbit temporal

El present Conveni serà efectiu a partir de l'1 de gener de 2011, sens perjudici de l'efecte de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i del seu registre per part de l'autoritat laboral.

El Conveni serà vigent fins el fins el 31 de desembre de 2014, i es considerarà prorrogat anualment al seu venciment, per reconducció tàcita, si no es formula denúncia per escrit de rescissió o revisió per cap de les parts, amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la seva data d'acabament.

Capítol 2**Organització del treball****Article 4. Normes generals**

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

Divendres, 21 de gener de 2011

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

Article 5. Dedicació plena al treball

Quan sigui possible la realització alterna o successiva de funcions corresponents a varis llocs de treball de similar o inferior categoria, dintre la jornada laboral, podran ser encomanades a un sol treballador fins arribar a la plena ocupació en la seva jornada, mesura necessària per obtenir una òptima productivitat de tot el personal. El tipus de treball que se li encomani, no podrà ser vexatori o peyoratiu.

Article 6. Plantilla de personal

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

Per les circumstàncies inherents a l'acumulació de tasques a realitzar, podrà concertar-se contractes temporals de treball, per una durada màxima de 12 mesos, dintre d'un període de 18 mesos.

Article 7. Personal d'alta direcció

Té aquest caràcter el gerent de l'empresa, a qui li serà d'aplicació tots els pactes establerts en el Conveni col·lectiu, que no es contradiguin amb el que s'hagi pactat individualment, segons preveu el Reial decret 1382/1985.

Article 8. Roba de feina del personal obrer

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

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

Com a norma general, les peces d'abric tindran una durada de dos anys i la resta d'un any.

Article 9. Formació professional

Els treballadors d'AMSA:

- Tenen el dret i el deure de formar-se per tal d'adquirir els coneixements i habilitats necessaris per al desenvolupament dels serveis que presten.
- Tindran accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis i al dret de qualificació i promoció professional, seguint els criteris i condicions establerts a les normes internes de formació (Annex III del conveni).

Es crearà una comissió paritària de formació amb la finalitat que la Direcció d'AMSA i els representants dels treballadors formulin el Pla de formació anual i en facin el seguiment.

El Pla de formació establirà els nivells de coneixements i habilitats exigibles a cada col·lectiu o grup professional, detallarà els que corresponguin a llocs de treball determinats i especialitats professionals i especificarà els objectius de la formació, les accions i cursos a realitzar, els recursos econòmics, els criteris d'accés i qualsevol altre aspecte que es consideri necessari

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

1. Sistema de selecció i accés

La selecció per a l'accés als llocs de treball s'atindrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i es realitzarà mitjançant concurs, tenint especial cura del dret de les persones que per causa del seu sexe, de la seva pertinença a

Divendres, 21 de gener de 2011

una cultura, ideologia o religió no majoritàries, o per discapacitat, poguessin ser perjudicats per una manca d'igualtat d'oportunitats.

L'òrgan de representació del personal tindrà dret a nomenar un membre del tribunal qualificador, amb veu i sense vot, que compleixi els requisits de titulació.

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

1. Haver complert divuit anys

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

3. La resta de condicions exigides per la llei i per la convocatòria.

Els llocs de treball que hagin de ser ocupats per personal l'exercici professional del qual estigui constituït per funcions de comandament i especial confiança, poden ser coberts mitjançant el sistema de lliure designació.

2. Provisió de llocs i promoció interna

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

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

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

Als efectes previstos a l'apartat anterior, es regularà la promoció mitjançant un document de normes internes que contindran les especificitats adequades i seran negociades amb la representació del personal.

Seràn vacants destinades en primera instància a promoció interna:

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

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

La selecció per primer accés o externa es portarà a terme mitjançant convocatòria pública per concurs de mèrits. L'empresa podrà establir proves selectives de caràcter teòric i/o pràctic si ho considera convenient.

3. Ingress als llocs de treball

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

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

Divendres, 21 de gener de 2011

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

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 1: 2 mesos

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 2: 2 mesos

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 3: 6 mesos

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 4: 6 mesos

Treballadors que ocupen llocs de treball del grup 5: 6 mesos

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup i categoria però, tant el treballador com l'empresa poden rescindir la relació de treball.

Tant la superació com la no superació del període de prova han de ser notificades al treballador abans que transcorrin tres dies laborables des de la seva finalització. La resolució de no superació del període de prova serà motivada i notificada també als representants dels treballadors.

4. Aprofitament dels recursos propis

L'empresa es compromet al màxim aprofitament dels recursos humans propis. La provisió definitiva o provisional dels llocs de treball resta reservada al personal d'AMSA.

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

Article 11. Diligència professional

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

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

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

Article 12. Exercici de comandament

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

Article 13. Classificació grups professionals

El personal al qual afecta el present Conveni col·lectiu es classifica, tenint en compte les funcions que fa, en els següents grups:

GRUP PROFESSIONAL 1

Serà classificat dintre d'aquest grup el personal que executa tasques segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, tret a l'ocasional d'un període d'adaptació.

La formació mínima correspon a, experiència adquirida en el desenvolupament d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar o certificat d'escolaritat o similar.

Divendres, 21 de gener de 2011

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories: especialista, peó-especialista, peó, auxiliar administratiu de 1a, auxiliar administratiu de 2a, auxiliar administratiu de 3a, auxiliar tècnic de 1a, auxiliar tècnic de 2a, auxiliar tècnic de 3a.

GRUP PROFESSIONAL 2

Serà classificat dintre aquest grup el personal que executa de forma autònoma tasques que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors que les fan, comportant, sota supervisió, la seva responsabilitat i podent ésser ajudats per altre o altres treballadors.

La seva formació és de titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a BUP o FP II, completada en formació específica en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories: inspector d'obres, operari de 1a, operari de 2a, operari de 3a, tècnic FP de 1a, tècnic FP de 2a, tècnic FP de 3a, oficial administratiu de 1a, oficial administratiu de 2a, oficial administratiu de 3a, lector de 1a, lector de 2a.

GRUP PROFESSIONAL 3

Serà classificat dintre aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de feines diverses realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

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

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a BUP o FP II, completada amb una dilatada experiència en el lloc de treball.

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories: cap de departament, sots cap de departament, secretària de direcció.

GRUP PROFESSIONAL 4

Serà classificat dintre aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

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

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

Dintre d'aquest grup s'inclouen les següents categories: cap de secció, sots cap de secció, tècnic titulat de laboratori.

GRUP PROFESSIONAL 5

Serà classificat dintre aquest grup el personal que desenvolupi funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

També s'inclou en aquest grup professional, les funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o varies àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades de la direcció, a qui han de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i inclòs la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en el seu camp, amb un molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

La seva formació correspon a titulació o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió equivalent a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una dilatada experiència en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Divendres, 21 de gener de 2011

Dintre d'aquest Grup s'inclouen les següents categories: director gerent, sotsdirector, cap de servei.

Capítol 3 Règim de treball

Article 14. Jornada

La jornada ordinària de treball és la resultant de l'aplicació de l'horari establert a l'annex II d'aquest conveni. Dintre de la jornada s'inclou com a temps efectiu de feina una pausa màxima diària de 20 minuts que es pot utilitzar de forma ininterrompuda o fraccionada, i que en tot cas compren els temps per a l'"entrepà."

Article 15. Horari

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

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

L'horari per a la vigència del conveni és el regulat en l'Annex 2.

Article 16. Vacances

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

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

Les vacances es gaudiran sempre dintre de l'any que correspongui i es prohibeix treballar-les mitjançant compensació econòmica.

En casos excepcionals en què part de les vacances estiguessin previstes fer-les el desembre, i arribat el moment això no fos possible, per raons de malaltia o necessitats del servei, podrà autoritzar-se a fer-les durant el mes de gener següent. En casos molt especials, aquest ajornament podrà ampliar-se fins el mes de març amb caràcter improrrogable.

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

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

Article 17. Servei torn rotatiu de reparacions

Atès el caràcter de servei públic de l'empresa, que obliga a treballar d'una manera continuada, i a assegurar determinats serveis durant les 24 hores de tots els dies de l'any, la prestació del servei ha de ser efectuada pel personal adscrit a un torn rotatiu de reparacions, regit pel seu propi règim especial, el qual preveu els descansos setmanals obligatoris i que es troba detallat a l'Annex 2.

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

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

Divendres, 21 de gener de 2011

El personal adscrit a aquest torn, romandrà localitzable i en situació de disponibilitat un cop realitzades les hores de presència, tal com es detalla a l'Annex 2.

La disponibilitat del treballador recollida en aquest article, s'entén compensada per una inferior jornada laboral i per l'import del plus torn rotatiu de reparacions de l'Annex 1.

Dintre del període de disponibilitat, el treballador estarà obligat a acudir quan se'l requereixi i a efectuar qualsevol feina relacionada amb el servei objecte d'aquest torn. Es preveu que el nombre d'hores de treball a realitzar dintre del període de disponibilitat, serà com a màxim de 46 hores/any. Es controlarà el nombre d'hores fetes anualment, i les que sobrepassin el límit previst, es compensaran per un dia de descans cada 8 hores, pagant-se la fracció que en resulti, com a hores extraordinàries estructurals, al preu que es detalla en l'Annex 1. Si per motius del servei calgués perllongar les hores de treball per sobre del límit horari diari estipulat com a disponibilitat a l'Annex 2, les hores que excedeixin tindran la consideració d'hores extraordinàries.

Si durant la vigència del present Conveni fos necessari establir nous serveis en regim de torn, l'empresa es reserva la facultat d'establir-los, prèvia informació, consulta i diàleg amb els representants del personal per tal d'intentar, respecte a aquest supòsit, el corresponent acord. En cas de desacord, l'empresa està facultada per a promoure les accions pertinents en virtut del que preveu la legislació vigent.

Article 18. Guàrdies encarregat de setmana

El personal amb categoria operari de 1a o superior, podrà ser adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana per l'empresa, condició que comportarà la seva permanència en situació localitzable la resta de les 24 hores diàries, no cobertes per l'horari laboral establert.

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

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

Article 19. Servei de guàrdia de tècnics amb disponibilitat presencial

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

La durada del servei serà coincident amb el servei de guàrdia descrit a l'article 18 d'aquest conveni. Durant aquest període el tècnic responsable, cas de ser requerida la seva presència, ha de fer-ho aproximadament en 25 minuts, sempre que circumstàncies alienes no ho impedeixin.

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

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

El personal de recollida de mostres del Laboratori podrà ser adscrit al torn de recollida de mostres i control de mesures de clor i amoni quaternari, atès allò que es disposa al decret 140/2003 pel que fa a la necessitat de controlar el clor als dipòsits i a la xarxa d'aigua tots els dies de l'any, i a la prestació del servei a MES, SA de control de clor i amoni quaternari a les torres de refrigeració de les instal·lacions productives de l'empresa.

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

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 21. Festivitats

Sense perjudici de la jornada anual acordada en l'article 14 del present Conveni, es consideraran festius els dies prefixats en el Calendari Laboral dictat per la Generalitat de Catalunya, i en tot cas les festes tradicionals del Dissabte Sant, Dilluns de Pasqua, Dilluns de Pentecosta, el 24 de juny, el 27 de juliol (Les Santes) i el 26 de desembre.

Article 22. Hores extraordinàries

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

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

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

Article 23. Permisos i llicències

1. Permís per matrimoni

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

2. Permís per naixement

El dret a gaudir de 2 dies de permís retribuït, regulat a l'article 37.3.b de l'Estatut dels treballadors referent a naixement de fills, es fa extensiu en el supòsit d'adopció i a comptar des del dia de la seva constitució formal.

3. Permís per alletament

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

4. Reducció de jornada

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

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

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

5. Reduccions de jornada per tenir cura de menors o familiars

La reducció de jornada amb disminució proporcional del salari regulada per l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, podrà ser d'1/8 com a mínim i, com a màxim la meitat de la jornada.

Divendres, 21 de gener de 2011

6. Permís per assumptes propis

S'estableixen set dies laborables, dos d'ells sense dret de retribució i cinc amb dret a retribució, que es gaudiran a lliure elecció del treballador en la data que estimi convenient, comunicant-ho al seu superior amb una setmana d'anticipació, condicionat a què no es podran gaudir simultàniament més del 50% en cada grup de treballadors que a judici de l'empresa puguin realitzar idèntiques funcions i sense que en cap cas aquests dies puguin acumular-se a vacances. Per al personal de nou ingrés durant l'any, aquests dies seran aplicats durant el primer any natural en la proporció de permanència en l'empresa.

7. Llicències per assumptes propis

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

Article 24. Absències de la feina

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

Article 25. Assistència i puntualitat

Atesa l'obligació de tot treballador/a de donar un rendiment normal de treball, l'empresa interpretarà i vigilarà el compliment de les normes d'assistència, permisos i puntualitat en les entrades i sortides del treball, quedant facultada per implantar els controls i mesures que estimi convenientes i necessaris mitjançant els sistemes més idonis informant prèviament dels mateixos a la representació dels treballadors/es. Aquestes mesures seran d'obligat compliment per tot el col·lectiu de treballadors/es de l'empresa, a excepció del personal que estigui en comissió de servei fora d'Aigües de Mataró. Per a l'efectivitat del control de presència, tot el personal d'AMSA haurà de disposar de targeta o dispositiu necessari per a fitxar a l'entrada i sortida del seu lloc de treball. En el supòsit que un treballador, per motiu de la seva feina no pugui iniciar o finalitzar la seva jornada laboral a les oficines d'AMSA, mensualment haurà de presentar al responsable de personal el full d'incidències indicant els marcatges no fets i el motiu de les seves absències. Mensualment el departament de personal facilitarà a tots els empleats el fitxer de control de presència a fi i efecte que cada treballador pugui validar qualsevol error de fitxatge que s'hagi pogut produir, per tal de poder esmenar-lo dins el mes següent i poder justificar-ne la corresponent correcció.

Amb la finalitat d'estimular la puntualitat i disminuir l'absentisme laboral, en l'article 37 s'estableix el plus general d'assistència i puntualitat.

Article 26. Treballs de categoria superior

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

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

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

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

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 27. Treballs de categoria inferior

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

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

A un treballador no se li podrà imposar la realització de treballs propis de categoria inferior durant més de dos mesos a l'any, en tant que tots els treballadors de la mateixa categoria no hagin rotat en la realització d'aquestes tasques.

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

Article 28. Excedències

Tot treballador fix amb una antiguitat en l'empresa mínima de 1 any, tindrà dret a que se li reconegui la situació d'excedència voluntària segons el que s'estipula a l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas de que l'excedència es sol·liciti per ampliació o acabament d'estudis, el termini mínim establert a l'article 46.2 de l'Estatut dels treballadors (dos anys) podrà ser de 6 mesos.

Article 29. Dia de l'empresa

S'estableix un dia laborable, fixat inicialment en l'1 de juny, que es dedicarà a activitats diverses de caràcter social, cultural o recreatiu, encaminades a assolir un major contacte entre el personal de les diferents seccions de treball.

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

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

Per al personal lliure de servei, és obligada l'assistència a les activitats que es realitzin.

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

Capítol 4

Règim econòmic

Article 30. Norma general

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

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

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

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 31. Incrementos salarials

Any 2011:

En aplicació de la reducció de sous aprovada al Ple extraordinari de l'Ajuntament de Mataró de data 18 de juny de 2010, d'aplicació del Reial decret llei 8/2010, de 20 de maig, els sous que s'estableixen per a l'any 2011 corresponen a l'aplicació del 4% de rebaixa salarial (aplicada sobre el salari base i la retribució complementària, sense incloure els conceptes variables), respecte el sou que correspondria a data 1 de gener de 2011 amb l'aplicació del Conveni col·lectiu d'AMSA vigent fins a 31 de desembre 2010, amb l'aplicació de les clàusules de revisió salarial que allà es preveien. No s'aplicarà cap rebaixa salarial a aquells treballadors que compleixin 65 anys durant la vigència del Conveni, per tal de no afectar negativament a la base de cotització salarial per la percepció de la jubilació a calcular pels 15 últims anys treballats a l'empresa. Per aquets treballadors, l'any 2011 es durà a terme la congelació del seu sou, i fins a la finalització del conveni els aplicarà les clàusules de revisió generals que a continuació es detallen.

La resta de conceptes salarials variables, antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2009 a desembre 2010.

En el cas que l'IPC interanual de Catalunya pel període octubre 2010-octubre 2011 sigui diferent a l'estimació d'IPC interanual per Catalunya emprada per a l'establiment dels conceptes salarials variables a 1 de gener, es procedirà a la revisió d'aquests conceptes en base a la diferència del valor d'IPC interanual de Catalunya estimat a primer d'any respecte el valor interanual del mes d'octubre i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de 2011.

Clàusula de revisió any 2012:

Els conceptes: antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2010 a desembre 2011.

Pel que fa al concepte salari (salari base + retribució complementària) que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2010 a desembre 2011 incrementat d'un punt i mig percentual, amb efectes 01-01-2012.

En el cas que l'IPC interanual de Catalunya pel període octubre 2011-octubre 2012 sigui diferent a l'estimació d'IPC interanual per Catalunya emprada per a l'establiment dels sous a 1 de gener, es procedirà a la revisió dels sous en base a la diferència del valor d'IPC interanual de Catalunya estimat a primer d'any respecte el valor interanual del mes d'octubre i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de 2012.

Clàusula de revisió any 2013:

Els conceptes: antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2011 a desembre 2012.

Pel que fa al concepte salari (salari base + retribució complementària) que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2011 a desembre 2012 incrementat d'un punt i vint-i-cinc dècimes percentual, amb efectes 01-01-2013.

En el cas que l'IPC interanual de Catalunya pel període octubre 2012-octubre 2013 sigui diferent a l'estimació d'IPC interanual per Catalunya emprada per a l'establiment dels sous a 1 de gener, es procedirà a la revisió dels sous en base a la diferència del valor d'IPC interanual de Catalunya estimat a primer d'any respecte el valor interanual del mes d'octubre i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de 2013.

Clàusula de revisió any 2014:

Els conceptes: antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2012 a desembre 2013.

Pel que fa al concepte salari (salari base + retribució complementària) que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2012 a desembre 2013 incrementat d'un punt percentual, amb efectes 01-01-2014.

Divendres, 21 de gener de 2011

En el cas que l'IPC interanual de Catalunya pel període octubre 2013–octubre 2014 sigui diferent a l'estimació d'IPC interanual per Catalunya emprada per a l'establiment dels sous a 1 de gener, es procedirà a la revisió dels sous en base a la diferència del valor d'IPC interanual de Catalunya estimat a primer d'any respecte el valor interanual del mes d'octubre i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de 2014.

Clàusula de revisió any 2015:

Els conceptes: salari, antiguitat, hores extraordinàries, plusos i guàrdies que es recullen en l'Annex 1 es revisaran i calcularan amb el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període de desembre 2013 a desembre 2014.

En el cas que l'IPC interanual de Catalunya pel període octubre 2014–octubre 2015 sigui diferent a l'estimació d'IPC interanual per Catalunya emprada per a l'establiment dels sous a 1 de gener, es procedirà a la revisió dels sous en base a la diferència del valor d'IPC interanual de Catalunya estimat a primer d'any respecte el valor interanual del mes d'octubre i les diferències s'hauran d'abonar abans del 31 de desembre de 2015.

En el supòsit que es produís per part de l'Ajuntament de Mataró l'establiment d'algun nou mecanisme que permetés la recuperació de la pèrdua salarial tant bon punt l'escenari econòmic i legal ho permetin, es constituirà la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació, per tal que pugui valorar la situació sobrevinguda i si s'escau, s'aplicarà les clàusules de revisió salarial previstes al Conveni vigent fins el 31 de desembre de 2010, quedant sense efecte els mecanismes de revisió salarial previstos a aquest Conveni col·lectiu.

De la mateixa manera, si es produís l'anul·lació o modificació del Reial decret llei 8/2010 o qualsevol altre disposició legal que instés a noves reduccions salarials que afectessin al Conveni col·lectiu acordat, la Comissió Paritària estudiarà la nova situació creada per tal de valorar si és necessari o no reiniciar la negociació col·lectiva desenvolupada a partir del Conveni col·lectiu anterior.

Article 32. Salari base

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

El salari base del personal adscrit al present Conveni col·lectiu, és el que es determina per a cada grup professional, categoria i nivell salarial en l'Annex 1, i s'abonarà en les 12 pagues ordinàries i en les 4 pagues extraordinàries, totes del mateix import.

Article 33. Antiguitat

Els venciments per antiguitat són per triennis i la seva percepció s'inicia a partir del mes següent al del venciment. La quantia del trienni és la que consta en l'Annex 1.

L'antiguitat s'abonarà en la mateixa forma que el salari base.

Article 34. Retribució complementària

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

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

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

Article 35. Pagues extraordinàries

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

La quantia de cada paga està fixada en l'import d'una mensualitat, que comprèn salari base més antiguitat.

Divendres, 21 de gener de 2011

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

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

Article 36. Plusos

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

A excepció dels expressament determinats per disposicions legals, la fixació o anul·lació de plusos és facultat de l'Empresa, prèvia informació, consulta i diàleg amb la representació dels treballadors.

Ja que els plusos són de caire funcional, la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat per la que van ser creats, per tant no tenen caràcter consolidable, i consegüentment el dret a la percepció d'un plus cessarà automàticament per a cada productor en quan deixi d'afectar-li les circumstàncies establertes per a la seva meritació.

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

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

Article 37. Plus general d'assistència i puntualitat

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

El plus s'abonarà d'acord als imports fixats en l'Annex I per cada dia treballat, considerant-se com a tal les vacances i els festius. No s'abonarà en cas de Baixa o Permís indiferentment de la causa que els motivi.

Per a la seva percepció únicament s'admet una tolerància de cinc minuts en l'hora d'entrada al treball.

Les faltes de puntualitat ocasionaran la no percepció del plus de la següent forma:

- En produir-se dues faltes de puntualitat en un mateix mes, o més de dues al trimestre, es descomptarà el plus dels dies corresponents.
- En cas de ser tres les faltes de puntualitat en un període d'un mes, o quatre al trimestre, es descomptarà el plus corresponent a quinze dies.
- Si les faltes de puntualitat en un mes són superiors a tres, o cinc al trimestre, no s'abonarà cap import per aquest concepte.

Article 38. Plus de funció

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

Els plusos de funció actualment reconeguts són:

1. Plus torn rotatiu de reparacions: Meritarà aquest plus el personal adscrit al servei de torn rotatiu de reparacions, descrit en l'article 17 d'aquest Conveni.

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

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

Divendres, 21 de gener de 2011

2. Plus de torn d'encarregat de setmana: Meritarà aquest plus el personal adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana, descrit en l'article 18 d'aquest conveni. El plus, s'abonarà d'acord als imports fixats en l'Annex I.

2.1 Amb caràcter general a tot el personal adscrit al servei de guàrdies d'encarregat de setmana, se li abonarà mensualment l'import fixat amb el concepte de "Plus encarregat setmana."

2.2 Individualment, i segons el nombre de guàrdies efectuades:

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

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

3. Plus per treballs especials: Meritarà aquest plus tot el personal, inclòs a les categories professionals compreses als nivells salarials 1 al 9, que treballi a l'interior dels pous, mines, dipòsits i/o clavegueres.

El plus s'abonarà segons les hores treballades, a partir de la primera hora completa, en aquestes condicions i d'acord al preu fixat en l'Annex I. No s'inclouen les feines d'inspecció i revisió.

Nomes faran aquestes feines les persones aptes per aquest tipus de treball i que prèviament hauran de tenir la formació pertinent.

4. Plus de lectures: Meritarà aquest plus tot el personal adscrit al servei de "lectura, inspecció i substitució de comptadors."

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

El compliment del programa establert a l'inici de cada trimestre, on es detalla tant el personal adscrit com la data límit per poder realitzar la facturació, determinarà la meritació del plus.

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

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

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

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

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

7. Plus de Torn de Tècnic de Setmana: Meritarà aquest plus el personal adscrit al Servei de Guàrdia de Tècnics amb Disponibilitat Presencial, descrit en l'article 19 d'aquest conveni. El plus, s'abonarà individualment d'acord als imports fixats en l'Annex 1:

a) Per cada guàrdia de tècnics amb disponibilitat presencial prestada durant el mes, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia Tècnic."

b) Per a cada festiu intersetmanal inclòs dintre del període de les guàrdies de tècnics amb disponibilitat presencial prestades, s'abonarà l'import fixat amb el concepte de "Guàrdia Tècnic Festiu Addicional."

8. Plus de recollida de mostres i mesures de clor: Meritarà aquest plus tot aquell personal adscrit al torn de recollida de mostres i mesures de clor descrit a l'article 20 d'aquest Conveni. El plus s'abonarà d'acord a l'import fixat en l'Annex 1.

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 39. Plus personal de responsabilitat

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

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

Aquest plus es regularà específicament pels pactes que, per escrit, es convinguin en el conveni individual entre empresa i treballador.

Article 40. Hores extraordinàries

El preu de les hores extraordinàries serà el que es determina en l'Annex 1, tenint la consideració de nocturnes, les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

El treballador, d'acord amb l'empresa, i excepte pel que fa a les hores extraordinàries que sobrepassin el límit esmentat a l'article 17, podrà escollir entre cobrar les hores a l'import estipulat en l'Annex 1 o compensar-les per temps de descans. Aquest descans, l'Empresa el concedirà quan les circumstàncies de treball ho permetin i sempre dins dels propers 90 dies. Així mateix, el treballador podrà acumular les hores extraordinàries fetes durant un trimestre per ser compensades globalment en temps de descans.

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

- 1 hora extraordinària diürna equival a 1 hora de descans
- 1 hora extraordinària nocturna equival a 1,25 hores de descans
- 1 hora extraordinària festiva equival a 1,50 hores de descans

Article 41. Premi especial de vinculació a l'empresa

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

La quantia d'aquest premi es fa efectiva als treballadors que durant la vigència d'aquest Conveni compleixin 25 anys d'antiguitat.

Article 42. Bestretes

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

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

Article 43. Indemnització per retirada del permís de conduir

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

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

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

- a) Per conduir sota la influència de begudes alcohòliques o substàncies estupefaents.

Divendres, 21 de gener de 2011

b) Per haver comès una infracció on s'hagués produït un abandonament de víctima.

c) Quan el treballador que percebent aquesta indemnització violés l'ordre de retirada i fos de nou sancionat per més temps de privació del permís. En aquest supòsit, el treballador percebrà només la indemnització corresponent al temps de la primera sanció amb el límit establert en el paràgraf inicial.

d) Quan l'origen de la privació del carnet de conduir fos conseqüència d'una acció derivada fora de la jornada laboral i en ús i exercici directe de la utilització particular de l'esmentat permís de conduir.

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

Article 44. Despeses renovació carnet de conduir

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

Article 45. Plus de productivitat

Amb la finalitat d'incentivar la productivitat del personal, aquells treballadors que no facin us dels 5 dies personals contemplats a l'article 23.6 i per tant decideixin treballar-los, percebran, per cada un d'aquests dies treballats, l'import establert a l'Annex 1 que és el resultat de dividir per 365 dies el sou base més el plus d'assistència.

Article 46. Complement salarial per objectius

Per tal d'afavorir la implicació de tots els treballadors en el bon funcionament de l'empresa i optimitzar la valoració de la feina dels treballadors, s'estableix un complement salarial per objectius, amb efectes 1-1-2011. Aquest complement s'abonarà segons el que es disposa a l'annex IV d'aquest Conveni. El complement salarial per objectius per a l'any 2011 s'estableix en l'1,5% del salari (salari base + retribució complementària), i per a l'any 2012 i següents, dins el termini de vigència del conveni, en el 2,5% del salari (salari base + retribució complementària).

Article 47. Despeses de desplaçaments i dietes

En el supòsit que el treballador hagi de fer ús del vehicle privat per a desenvolupament de tasques i funcions de la seva feina, tindrà dret a percebre el pagament de les despeses de desplaçament, a raó de 0,19 Euros/km per l'any 2011. Per a la resta de vigència del conveni, aquest import es revisarà d'acord amb la normativa legal vigent.

Mensualment el treballador presentarà al departament de RH el full de justificació de despeses degudament complimentat, validat pel responsable jeràrquic superior i signat pel gerent a efectes del seu pagament mitjançant transferència bancària o taló nominal. La resta de despeses justificables són les que es recullen al l'annex 5, i es justificaran amb la presentació dels corresponents comprovants de pagament.

Capítol 5

Règim assistencial

Article 48. Concepte de règim assistencial

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

Article 49. Jubilació especial del treballador als 64 anys d'edat

Es pot pactar individualment entre l'empresa i el treballador la jubilació especial als 64 anys d'edat, en la forma i condicions que estableix el Reial decret llei 1194/1985, de 17 de juliol, fomentant la contractació d'un altre treballador en les condicions que estableix aquesta normativa.

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 50. Complement en situacions d'incapacitat temporal

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

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

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

Article 51. Ajut escolar

Els treballadors, per cada un dels fills en edat escolar compresa entre els 4 mesos i els 3 anys (cicle Llar d'Infants), rebran un import brut mensual de 25 Euros.

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

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

Article 52. Fons social

Es dota un fons de 7.000 Euros/any destinat a ajuts per determinats tractaments i pròtesis de salut que no estiguin coberts pel sistema públic de salut, o que la seva cobertura sigui insuficient o molt dilatada en el temps. A manera de detall no exhaustiu es poden enumerar les prestacions de pròtesis auditives, oculars, ortopèdia, tractaments odontològics, tractaments psicològics, ginecològics, de fecundació artificial, tractaments anti-tabaquisme, etc. Les condicions per a la percepció d'aquest ajuts, així com els conceptes inclosos i la quantia a percebre vindran determinades per a la reglamentació que a tal efecte elabori la comissió mixta econòmica - social.

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

Article 53. Pla de pensions

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

- a) Tindran accés al Pla de pensions la totalitat del personal fix de l'empresa.
- b) La quantia de les aportacions que farà l'empresa seran les següents:
 - b.1 Aportació proporcional al salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, d'acord amb la següent taula:

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

Divendres, 21 de gener de 2011

b.2 Aportació addicional proporcional al 10% de la part del import del Salari total meritat per cada treballador, excepte guàrdies i hores extraordinàries, que excedeixi de la base màxima de cotització a la SS.

c) Amb la finalitat de poder equilibrar les pensions a percebre pel personal més proper a la jubilació, s'estableix per a tot el personal amb data d'ingrés en l'Empresa anterior a 1987, un percentatge complementari, proporcional a la seva edat i d'acord amb la següent taula:

Any de naixement	% del salari
1941-42	6%
1943-45	5%
1946-47	4%
1948-49-50	3%
1952-53	2%

d) El límit de les aportacions previstes en els apartats b.1, b.2 i c) conjuntament serà el màxim fixat per Llei.

e) Atès que l'objectiu de la creació del Pla de pensions, és la substitució de l'anterior compromís de complementar les pensions de jubilació, per les aportacions calculades d'acord amb els percentatges establerts en els apartats b.1, b.2 i c), conseqüentment, en aquells casos en què l'aplicació de l'apartat D) no permeti l'aportació en la quantia prevista, l'Empresa podrà optar entre ingressar al final de cada exercici, en qualsevol altre producte de jubilació, la quantitat que excedeixi del límit legal permès per als Plans de Pensions, o be abonar-les directament al treballador com a complement salarial sens perjudici de l'aplicació en cada cas, de les obligacions fiscals corresponents.

Article 54. Assegurança de vida

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

S'entén com salari brut anual, la suma dels següents conceptes: salari base, triennis, puntualitat, plus responsabilitat i retribució complementària.

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

Article 55. Assegurança mèdica

L'empresa contractarà, a proposta de la Comissió Mixta Económico-Social, una assegurança mèdica privada voluntària pels treballadors que ho sol·licitin i per els seus familiars, essent a càrrec dels interessats el cost de les quotes contractades.

Per a l'exercici 2011, l'empresa es compromet a aportar 25 Euros mensuals per cada treballador adherit, incrementant-se aquesta quantitat de 5 Euros/any durant la resta de vigència del Conveni. Seran a càrrec del propi treballador l'import restant, i la totalitat de les quotes corresponents a familiars inclosos.

Article 56. Revisió mèdica

Amb el consentiment del treballador afectat i amb les excepcions que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, l'empresa garanteix a tots els treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina. A tal efecte, cada any i dintre de l'horari laboral, s'efectuarà una revisió mèdica als treballadors, que inclourà les revisions ginecològiques corresponents.

Capítol 6

Règim disciplinari

Article 57. Règim de faltes i sancions

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 58. Classificació de faltes

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

Article 59. Faltes lleus

Es qualifiquen de lleus les faltes següents:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball, amb retard sobre l'horari d'entrada superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts.

Les tres primeres faltes de puntualitat comeses dins el període d'1 mes són considerades lleus. Quan se'n deriven perjudicis per a tercers, es consideren molt greus.

2. Una falta d'assistència al mes sense causa justificada. Si causa perjudici, la falta es considera com a greu.

3. No cursar l'avís corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat d'impossibilitat absoluta demostrada de poder realitzar-lo.

4. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, tant aviat com es produeixin.

5. Abandonar la feina o servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això resultés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de feina, aquesta falta pot ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

6. Petites descurances en la conservació del material o en la seva neteja.

7. Falta de polidesa i neteja personal.

8. Discutir sobre assumptes aliens al treball, dintre les dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si les discussions produeixen escàndol, podran ser considerades com falta greu o molt greu.

9. No atendre al públic amb la diligència i correcció degudes.

Article 60. Faltes greus

Es qualifiquen de greus les faltes següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en un període de 30 dies o 1 sola si s'ha de rellevar un altre company.

2. Faltar injustificadament 2 dies al treball durant un període de 30 dies.

3. No comunicar amb la puntualitat que cal els canvis experimentats a la família o a l'activitat del treballador que puguin afectar a la Seguretat Social o a les obligacions fiscals de l'empresa. La falta maliciosa en les dades es considerarà com falta molt greu.

4. Lliurar-se a distraccions, jocs o aldarulls de qualsevol mena durant la jornada.

5. La simulació de malaltia o accident en perjudici de la realització de la feina o el normal rendiment.

6. La mera desobediència als superiors jeràrquics en qualsevol circumstància laboral. Si implica un perjudici manifest per a la feina o se'n deriven perjudicis notoris per a l'empresa, es considera falta molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador.

8. La negligència o desídia al treball que n'afecti la bona marxa.

9. Les discussions sobre assumptes aliens al treball, dintre de les dependències de l'empresa o durant actes de servei, que produeixin escàndol notori.

Divendres, 21 de gener de 2011

10. La imprudència en acte de servei, que se suposarà sempre si es treballa sense les proteccions prescrites per evitar accidents o si s'incompleix qualsevol tipus de normes referents a la seguretat o salut de la feina. Si impliqués risc d'accident per a ell mateix, per a tercers o perill d'avaría o danys per a les instal·lacions o equips, podrà ser considerada com molt greu.
11. Efectuar gestions particulars sense el permís degut, durant la jornada laboral, com també emprar per a ús propi eines, estris o materials de l'Empresa encara que sigui fora de la jornada laboral de feina, sense autorització.
12. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.
13. Si existeix reiteració en la comissió de la causa prevista en l'apartat 9. de l'article anterior.
14. La toxicomania o embriaguesa, evidenciada fora d'actes de servei vestint l'uniforme de l'empresa.
15. Amagar qualsevol fet que el treballador hagués presenciats, que causés de manera apreciable perjudici greu de qualsevol tipus a la seva empresa, als seus companys de treball o a tercers.
16. La disminució voluntària en el rendiment normal de la seva feina.
17. Ofendre de paraula un company o subordinat o amenaçar-lo.
18. Aconsellar o incitar els treballadors que incompleixin els seus deures, si no es produís cap alteració de l'ordre ni se n'aconguessin els objectius.
19. Encobrir l'autor o autors de fets susceptibles de constituir falta greu.
20. El no compliment de les lleis, reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan les mateixes suposin risc per al treballador, als seus companys o tercers, així com no usar o usar inadecuadament els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. En cas de què el risc fos greu o es produeixi perjudici, es considerarà com molt greu.
21. La reincidència en falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui de naturalesa diferent, dins un trimestre i si ha hagut almenys amonestació escrita.

Article 61. Faltes molt greus

Es qualifiquen de molt greus les faltes següents:

1. Més de 10 faltes de puntualitat injustificades en l'assistència al treball comeses en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.
2. La falta injustificada d'assistència al treball de més de dos dies al mes.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o el robatori a l'empresa o als companys o a qualsevol persona dins les dependències de l'empresa, o durant actes de servei en qualsevol lloc.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa o de tercers relacionats amb ella.
5. Les condemnes de robatori, estafa, malversació, comeses fora de l'empresa o a qualsevol altra mena de delictes comuns que pugui implicar per aquesta desconfiança cap al seu autor, i en tot cas, les de durada superior a sis anys, dictades per l'autoritat judicial.
6. El consum fraudulent d'aigua o complicitat amb el mateix.
7. Prestar els serveis habitualment patint els efectes o conseqüències de qualsevol tipus d'embriaguesa o toxicomania.
8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa i revelar dades de reserva obligada a elements aliens a l'Empresa.

Divendres, 21 de gener de 2011

9. Dedicar-se a activitats que impliquin competència a l'empresa.
10. El maltractament de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, superiors o a qualsevol empleat de l'empresa, així com als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o en les dependències de l'empresa.
11. La contínua i habitual falta de polidesa i neteja personal, d'índole que produeixi queixa justificada dels companys de treball o tercers.
12. La negligència o imprudència inexcusable que comporti accidents greus.
13. Abandonar la feina en un lloc de responsabilitat o en situació que causi greu perjudici a l'empresa o als seus clients.
14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treballador.
15. Les freqüents i injustificades baralles amb els companys de treball o clients.
16. Assetjament sexual.
17. Abandonar la feina o el servei sense causa justificada, encara que sigui per poc temps, si com a conseqüència d'això, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident.
18. La falta maliciosa de comunicació dels canvis experimentats en la família o activitats del treballador a l'efecte del règim de la Seguretat Social o del règim Fiscal.
19. La falsedat de dades en qualsevol dels documents o declaracions exigits per l'empresa, bé per a l'ingrés, bé amb posterioritat, o a la negativa per facilitar les dades informatives encomanades per a la formació d'estadístiques, cens, etcètera.
20. Modificar o falsejar dades en els documents de control de treball.
21. Les derivades d'allò previst en els apartats 8 de l'article 56 i en els 3, 6, 10, 20 de l'article 57.
22. Realitzar treballs particulars durant la jornada.
23. La simulació de malaltia o accident.
24. La reincidència en falta greu, qualsevol que en sigui la naturalesa, comesa dintre d'un període de 6 mesos de la primera.
25. L'incompliment de les obligacions a que es fa esment en l'article 66 d'aquest Conveni col·lectiu

Article 62. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes establerts en aquest Conveni.

Totes les sancions que no consisteixin en amonestació verbal, requeriran comunicació escrita motivada al treballador.

En els casos de sanció per falta molt greu, l'empresa comunicarà la sanció per escrit al treballador amb un termini de preavis de dos dies hàbils, lliurant-ne una còpia als representants del treballador. El treballador disposarà d'un permís retribuït, dels esmentats dos dies hàbils, per tal d'al·legar per escrit davant l'empresa el que en la seva defensa estimi oportú. Si l'empresa no modifiqués per escrit la seva decisió, es considerarà efectiva transcorregut l'esmentat termini de dos dies.

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

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte als representants dels treballadors de tota sanció que imposi.

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 63. Graduació de les sancions

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

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

Article 64. Prescripció de faltes

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

Article 65. Acumulació de faltes

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

Faltes lleus: 3 mesos; Faltes greus: 6 mesos; Faltes molt greus: 1 any.

Capítol 7

Altres disposicions

Article 66. Readaptació de personal amb capacitat disminuïda

En els casos d'invalidesa total i permanent per a la professió habitual si l'empresa de forma voluntària optés per la incorporació del treballador, procedirà 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 desenvolupi, podent l'Empresa suprimir l'antiguitat meritada i la retribució complementària reconeguda fins a l'incapacitat, sempre i quan, la suma del nou salari més la prestació reconeguda per la Seguretat Social, sigui superior al que per tots els conceptes vingués percebent amb anterioritat a la incapacitat.

Article 67. Seguretat i Salut laboral

En matèria de seguretat i salut laboral caldrà atènyer-se al que disposen la Llei de prevenció de riscos laborals i les altres normes legals vigents, i s'adoptaran les que vagin apareixent en el futur amb caràcter estatal o autonòmic.

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

1. Promoure les mesures que es considerin oportunes amb vista a la prevenció de riscos professionals i totes les que encomani l'autoritat laboral per a la deguda protecció de la vida, la salut i el benestar dels treballadors.
2. Investigar les causes dels accidents i de les malalties professionals produïdes a l'empresa, per tal d'evitar que es produeixin.
3. Participar prioritàriament en la promoció de l'ensenyament, la divulgació i la propaganda de la seguretat i salut per mitjà de cursos i conferències.

Els treballadors tenen l'obligació de complir amb les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i la dels seus companys.

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 68. Bonificacions en els subministraments d'aigua i servei de clavegueram

Tant el personal actiu com els jubilats tindran una bonificació de l'import del subministrament d'aigua consistent en la quota de servei, conservació de comptador i 30 m3/mes.

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

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

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

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

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

L'Empresa no estarà obligada a ampliar les seves xarxes de distribució per tal que els empleats gaudeixin dels beneficis a què es refereix el present article.

El personal que no sigui abonat directe del servei que presta Aigües de Mataró, SA, percebrà de l'empresa l'import corresponent als conceptes quota de servei, conservació de comptador i als primers 30 m3/mes de consum, presentant la corresponent factura abonada al servei d'aigües de la seva localitat.

Article 69. Utilització dels mitjans informàtics de l'empresa

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

En qualsevol moment i sense necessitat de prèvia comunicació, l'Empresa podrà auditar, en presència d'un membre del Comitè d'Empresa o, si és el cas, d'un representant dels treballadors i de les persones que consideri adients per tal de deixar constància de la dita auditoria, l'equip informàtic de qualsevol treballador amb la finalitat de poder comprovar si per part d'aquest s'acompleixen totes i cadascuna de les obligacions a que s'ha fet referència en l'apartat anterior.

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

Capítol 8 Clàusules finals

Article 70. Canvi de titularitat de l'empresa

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

El concessionari està obligat a mantenir els salaris que es meriten fins al canvi de titularitat.

Pel que fa a tot el que no sigui en aquest article, caldrà atènyer-se a la legislació vigent.

Article 71. Derogacions o modificacions

Queda derogat el Conveni col·lectiu subscrit anteriorment. Es manifesta que, globalment, les condicions establertes en aquest Conveni milloren àmpliament les condicions reglamentàries i els convenis anteriors.

Divendres, 21 de gener de 2011

Article 72. Vinculació a la totalitat

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

Article 73. Clàusula d'absorció

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur mitjançant disposicions legals d'aplicació general, només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que aquí es pacten.

Article 74. Prelació de normes

El present Conveni prevaldrà per sobre les disposicions reguladores del salari i altres disposicions de caràcter laboral i amb força legal d'obligatorietat, sempre que aquestes no resultin més favorables.

Si durant la vigència del present Conveni es publiquen i/o modifiquen disposicions de caràcter general, només seran aplicables si constitueixen normes de dret necessari absolut.

Article 75. Modificació de condicions

Qualsevol d'ambdues parts podrà demanar la revisió d'aquest conveni col·lectiu durant la vigència o pròrroga del mateix, si amb caràcter legal o reglamentari, o per disposició oficial de qualsevol nivell es modifiquessin les actuals condicions econòmiques, i la totalitat de les noves condicions, valorades i estimades en el seu conjunt per anualitats fos superior a la totalitat de les establertes en aquest Conveni col·lectiu.

Article 76. Garanties sindicals

Es regirà pel que disposa l'Estatut dels treballadors.

Article 77. Modificació de les condicions de treball

Per tal que l'empresa pugui imposar modificacions substancials de les condicions de treball, tant a nivell individual com col·lectiu, haurà de donar estricta compliment al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 78. Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació

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

Article 79. Comissió Mixta Econòmica-Social

Formada per dos representants de l'empresa i dos representants dels treballadors, es l'encarregada d'estudiar millores i/o ampliacions dels aspectes socials d'aquest Conveni, així com fer estudis dels nivells salarials existents en altres empreses del sector de l'aigua.

Article 80. Gènere neutre

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

Disposicions addicionals

1. Durant el primer any de la vigència del Conveni, la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació elaborarà un document de normes internes per regular l'accés a la promoció interna, en els termes que s'estableixen a l'article 10 del present Conveni.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de gener de 2011

2. Durant el primer any de la vigència del Conveni, la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació estudiarà la viabilitat de la implantació de la flexibilitat horària a la jornada de treball, amb la finalitat de millorar la conciliació de la vida laboral i familiar.

Annex 1

Taula salarial 2010

C: categoria; N: nivell; SM: salari base sou mes; SA: salari base sou any; AM: assistència sou mes; AA: assistència any; T: trienni un./paga; HED: hora extraordinària diürna; HEN: hora extraordinària nocturna; HEF: hora extraordinària festiva; PP: pl. product. unitat.

GRUP PROFESSIONAL 1

Àrea Administrativa

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Aux. adm. 1a	4	1.199,58	19.193,34	104,35	1.252,24	23,04	11,84	14,79	17,77	56,02
Aux. adm. 2a	2	1.048,45	16.775,25	98,90	1.186,82	23,04	10,64	13,31	15,97	43,41
Aux. adm. 3a	1	916,38	14.662,06	98,90	1.186,82	23,04	10,64	13,31	15,97	43,41

Àrea Tècnica

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Aux. tècnic 1a	4	1.199,58	19.193,34	104,35	1.252,24	23,04	11,84	14,79	17,77	56,02
Aux. tècnic 2a	2	1.048,45	16.775,25	98,90	1.186,82	23,04	10,64	13,31	15,97	43,41
Aux. tècnic 3a	1	916,38	14.662,06	98,90	1.186,82	23,04	10,64	13,31	15,97	43,41

Àrea Productiva

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Especialista	5	1.308,01	20.928,13	108,98	1.307,75	23,04	13,16	16,45	19,74	60,93
Peó especialista	4	1.199,58	19.193,34	104,35	1.252,24	23,04	11,84	14,79	17,77	56,02
Peó	3	1.118,26	17.892,21	104,35	1.252,24	23,04	11,84	14,79	17,77	52,47

GRUP PROFESSIONAL 2

Àrea Administrativa

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Oficial adm. de 1a.	8	1.552,00	24.832,03	113,99	1.367,90	27,10	14,29	17,87	21,45	71,78
Oficial adm. de 2a.	6	1.389,33	22.229,26	108,98	1.307,75	27,10	13,80	17,27	20,71	64,49
Oficial adm. de 3a.	5	1.308,01	20.928,13	108,98	1.307,75	23,04	13,16	16,45	19,74	60,93
Lector de 1a.	8	1.552,00	24.832,03	113,99	1.367,90	27,10	14,29	17,87	21,45	71,78
Lector de 2a.	6	1.389,33	22.229,26	108,98	1.307,75	27,10	13,80	17,27	20,71	64,49

Àrea Tècnica

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Tècnic de 1a.	8	1.552,00	24.832,03	113,99	1.367,90	27,10	14,29	17,87	21,45	71,78
Tècnic de 2a.	6	1.389,33	22.229,26	108,98	1.307,75	27,10	13,80	17,27	20,71	64,49
Tècnic de 3a.	5	1.308,01	20.928,13	108,98	1.307,75	23,04	13,16	16,45	19,74	60,93

Àrea Productiva

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Operari de 1a.	8	1.552,00	24.832,03	113,99	1.367,90	27,10	14,29	17,87	21,45	71,78
Operari de 2a.	7	1.470,67	23.530,73	113,99	1.367,90	27,10	13,80	17,27	20,71	68,22
Operari de 3a.	6	1.389,33	22.229,26	108,98	1.307,75	27,10	13,80	17,27	20,71	64,49

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de gener de 2011

GRUP PROFESSIONAL 3

Àrea Administrativa

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Cap de departament	10	1.823,10	29.169,58	131,18	1.574,22	33,88	16,83	21,03	25,25	84,23
Sots cap de departament	9	1.687,52	27.000,30	113,99	1.367,90	27,10	15,56	19,46	23,36	77,72
Secretària de Direcció	9	1.687,52	27.000,30	113,99	1.367,90	27,10	15,56	19,46	23,36	77,72

Àrea Tècnica

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Cap de departament	10	1.823,10	29.169,58	131,18	1.574,22	33,88	16,83	21,03	25,25	84,23
Sots cap de departament	9	1.687,52	27.000,30	113,99	1.367,90	27,10	15,56	19,46	23,36	77,72

Àrea Productiva

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Cap de departament	10	1.823,10	29.169,58	131,18	1.574,22	33,88	16,83	21,03	25,25	84,23
Sots cap de departament	9	1.687,52	27.000,30	113,99	1.367,90	27,10	15,56	19,46	23,36	77,72

GRUP PROFESSIONAL 4

Àrea Administrativa

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Cap de secció	12	2.229,71	35.675,42	131,18	1.574,22	33,88	20,56	25,71	30,85	102,04
Sots cap de secció	11	1.958,62	31.337,86	131,18	1.574,22	33,88	18,07	22,59	27,11	90,16

Àrea Tècnica

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Tècnic titulat laboratori	12	2.229,71	35.675,42	131,18	1.574,22	33,88	20,56	25,71	30,85	102,04

Àrea Productiva

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Cap de secció	12	2.229,71	35.675,42	131,18	1.574,22	33,88	20,56	25,71	30,85	102,04
Sots cap de secció	11	1.958,62	31.337,86	131,18	1.574,22	33,88	18,07	22,59	27,11	90,16

GRUP PROFESSIONAL 5

Àrea Administrativa

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Director gerent	15	4.117,92	65.886,67	145,75	1.749,03	40,07	0,00	0,00	0,00	183,04
Sots director	14	3.449,60	55.193,58	147,94	1.775,27	40,68	0,00	0,00	0,00	156,08
Cap de servei	13	2.568,60	41.097,61	147,94	1.775,27	40,68	0,00	0,00	0,00	117,47

Àrea Tècnica

C	N	SM	SA	AM	AA	T	HED	HEN	HEF	PP
Sots director	14	3.449,60	55.193,58	147,94	1.775,27	40,68	0,00	0,00	0,00	156,08
Cap de servei	13	2.568,60	41.097,61	147,94	1.775,27	40,68	0,00	0,00	0,00	117,47

Divendres, 21 de gener de 2011

Plusos de funció

	Imports	Unitats
Encarregat setmana	142,31	mes
Plus lectures	106,17	mes
Plus caixa	17,98	mes
Torn reparacions	272,69	setmana
Torn rep. festiu addicional	102,26	dia
Torn rep. especial (+12)	340,87	setmana
Guàrdia encarregat	469,16	setmana
Guàrdia enc. fest. addic.	149,28	dia
Treballs especials	13,59	hora
Desplaçament horari	17,98	desplaçament
Guàrdia tècnic	326,80	setmana
Guàrdia tècnic festiu	108,93	dia
Torn recollida mostres	198,88	setmana

Les taules per a l'exercici 2011 es publicaran en conèixer el percentatge de l'IPC interanual de Catalunya del període desembre 2009 a desembre 2010.

Annex 2

Horaris

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

A) Personal tècnic i administratiu

A.1 General:

Jornada normal (7 de gener a 14 de juny i 15 de setembre a 21 de desembre).

- Dies sense tarda de 7.45 a 15.00 hores.
- Dies amb tarda de 7.45 a 15.00 i de 16.00 a 18.15.

Jornada intensiva (15 de juny a 14 de setembre i 22 de desembre a 5 de gener).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores

A.2 Personal tècnic laboratori amb torns de dissabtes:

Jornada setmana amb torn de dissabte (7 de gener a 31 de desembre).

- De dilluns a divendres de 7.45 a 15.00.

Jornada setmana sense torn de dissabte (7 de gener a 31 de desembre).

- De dilluns a dijous de 7.45 a 15.30.
- Divendres de 7.45 a 15.15.

Jornada intensiva (15 de juny a 14 de setembre i 22 de desembre a 5 de gener).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores.

Dissabtes (13 dissabtes/any aprox. de 9.00 a 11.15 hores).

A.3 Personal tècnic i administratiu laboratori sense torns de dissabtes:

El personal tècnic i administratiu de laboratori sense torn de dissabtes seran adscrits a un torn rotatori de 2 persones (1 tècnic/a i 1 administratiu/va), treballant-se una tarda cada tres setmanes.

Jornada setmana amb una tarda (7 de gener a 31 de desembre).

- De dilluns a divendres de 7.45 a 15.00.
- Dimecres de 7.45 a 14.00 i 15.00 a 18.15.

Divendres, 21 de gener de 2011

Jornada setmana amb cap tarda (7 de gener a 31 de desembre).

- De dilluns a dijous de 7.45 a 15.30.
- Divendres de 7.45 a 15.15.

Jornada intensiva (15 de juny a 14 de setembre i 22 de desembre a 5 de gener).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores.

A.4 Personal laboratori recollida de mostres amb torn de dissabtes:

- De dilluns a dijous de 7.00 a 14.40 hores.
- Divendres de 7.00 a 14.00 hores.

Setmana de torn de recollida de mostres.

Dissabtes de 7.00 a 12.00 hores.

Diumenges i Festius intersetmanals de 7.00 a 11.00 hores.

A.5 Personal laboratori depuradora:

- Dilluns de 8.00 a 15.30 hores.
- Dimarts, dimecres i dijous de 8.00 a 15.45.
- Divendres de 8.00 a 15.00 hores.

A.6 Atenció clients:

Jornada normal (7 de gener a 14 de juny i 15 de setembre a 21 de desembre).

- Dies sense tarda de 7.45 a 15.00 hores.
- Dies amb tarda de 7.45 a 13.30 i de 15.00 a 18.15.

Jornada intensiva (15 de juny a 14 de setembre i 22 de desembre a 5 de gener).

- De dilluns a divendres de 7.45 a 15.00 hores.

A.7 Personal de magatzem i tècnics de suport obres i ramals:

Jornada normal (7 de gener a 14 de juny i 15 de setembre a 21 de desembre).

- Dilluns, dimarts, dijous i divendres de 7.45 a 15.00 hores.
- Dimecres de 7.45 a 15.00 i de 16.00 a 18.15.

Jornada intensiva (15 de juny a 14 de setembre i 22 de desembre a 5 de gener).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores.

B) Personal d'obres i ramals

B.1 Torn de reparacions

Jornada normal (7 de gener a 31 de desembre).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00

Torn de reparacions (Aprox. 12 torns/any).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 13.00 i de 15.00 a 18.15 hores. Disponibilitat de 18.15 a 20.00 hores.
- Dissabtes, diumenges i festius de 9 a 12 hores. Disponibilitat de 12.00 a 18.00 hores.
- El divendres següent al torn no es treballa.

B.2 Encarregats setmana

Jornada normal (7 de gener a 31 de desembre).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00

Setmana Guàrdia (Aprox. 13 setmanes/any).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 13.00 i de 15.00 a 18.15 hores.

Divendres, 21 de gener de 2011

B.3 Personal no adscrit a torns de reparacions o guàrdies

Jornada normal (7 de gener a 14 de juny i 15 de setembre a 21 de desembre).

- Dilluns, dimarts, dijous i divendres de 7.45 a 15.00 hores.

- Dimecres de 7.45 a 15.00 i de 16.00 a 18.15.

Jornada intensiva (15 de juny a 14 de setembre i 22 de desembre a 5 de gener).

- De dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores.

Per a tota la vigència del Conveni, el Dijous Sant es farà horari de divendres.

Annex 3

Regulació interna de la formació del personal d'Aigües de Mataró, SA

Preàmbul

Els empleats/treballadors d'AMSA han de respondre als reptes derivats de la prestació d'uns serveis públics de qualitat. En aquest sentit, la formació del personal esdevé un instrument essencial en l'estratègia de construir una organització que s'orienti cap al ciutadà i doni resposta a les seves demandes.

La formació constitueix una potent eina de millora del desenvolupament de les funcions del personal i també millora la integració dels nous empleats, fomenta la comunicació interna, potencia el treball en equip i afavoreix la implantació dels canvis organitzatius que faciliten l'adaptació a les transformacions que es produeixen en els serveis públics i les demandes ciutadanes.

De conformitat amb l'article 9 del Conveni que regeix les condicions de treball d'AMSA vigent, aquesta regulació que ara s'estableix, ha de satisfer el dret individual dels treballadors al desenvolupament professional i, en conseqüència, a la promoció i al progrés en la carrera professional. Per tant, la formació és un element fonamental que es valorarà degudament en la promoció dels empleats.

1. Àmbit

L'àmbit d'aplicació d'aquestes normes de formació inclou la totalitat del personal que integra la plantilla de l'empresa, llevat dels cursos de formació externa de llarga durada (apartat 9 i següents. que només correspondrà al personal que té una vinculació de caràcter indefinit i/o permanent.

2. Principis de la formació

Els treballadors d'AMSA tenen el dret i el deure de formar-se per adquirir els coneixements, habilitats i noves capacitats, necessaris per al desenvolupament amb qualitat i eficàcia per exercir les funcions corresponents al lloc de treball i, per extensió, al servei públic.

3. Responsabilitat de l'empresa i participació dels representants dels treballadors

El poder decisor de la formació del personal constitueix una potestat organitzativa que correspon als òrgans de govern de l'empresa i que serà exercida a través del Gerent.

La gestió i execució de les accions formatives és una competència que correspon a la Direcció de RH.

D'acord amb el que es determina a l'article 9 del Conveni col·lectiu, s'estableix la Comissió de formació, de caràcter paritari, formada pel Gerent o persona en qui delegui, el Director de RH, el Director Econòmic Financer i tres representants dels treballadors nomenats pels òrgans de representació.

La Comissió de formació es reunirà ordinàriament cada tres mesos i extraordinàriament quan una de les parts ho sol·liciti.

La Comissió de formació, a més de la funció que li atribueix l'article 9 del Conveni col·lectiu, té les següents funcions:

a) Proposar les anàlisis periòdiques de necessitats formatives i extreure'n les conclusions pertinents.

b) Informar i dictaminar, amb caràcter previ a l'aprovació, el Pla de formació anual.

Divendres, 21 de gener de 2011

c) Informar, amb caràcter previ a la resolució, de les queixes, recursos i suggeriments presentats pels usuaris de la formació que s'hauran d'adreçar a la Direcció de RH.

d) Fer el seguiment i informar sobre la despesa econòmica de la formació.

e) Realitzar una memòria anual que inclourà una avaluació de les accions formatives realitzades, dels resultats de l'aprenentatge, de l'impacte en el lloc de treball i en la prestació del servei

Els representants del personal gaudeixen de les potestats que, en relació a la formació, els atorga l'Estatut dels treballadors i el Conveni col·lectiu vigent.

4. Pla de formació

La Comissió, per confeccionar el Pla de formació, tindrà en compte les necessitats formatives proposades pels treballadors d'AMSA a través del formulari previst a l'efecte.

Cadascuna de les parts representades a la Comissió de formació presentarà, per a la seva discussió al si de la Comissió, les propostes que consideri adequades en relació a la confecció del Projecte del Pla de formació anual.

Arribat el 30 de març de cada any, si la Comissió de formació no ha arribat a un acord sobre el Projecte a aprovar, el Director de RH, en el termini màxim d'un mes, elaborarà un projecte en què tindrà en compte les necessitats formatives proposades pels treballadors.

El Projecte del Pla de formació anual se sotmetrà a l'aprovació del Gerent.

El Pla de formació tindrà caràcter anual i haurà d'establir:

a) Identificació i diagnòstic de les necessitats de formació

b) Planificació i organització de les accions formatives

c) Nivells de formació mínims per grups professionals

d) Accions formatives internes

e) Distinció entre les accions formatives obligatòries i les voluntàries:

- Obligatòria: Es defineix així per contemplar un nivell mínim de formació per categories i dins de l'horari laboral

- Voluntària: El temps dedicat a aquesta formació podrà ser recuperable en un percentatge que es determinarà en cada acció formativa, d'acord amb els criteris establerts al Pla de formació

f) Preveurà accions formatives de reciclatge, que seran obligatòries

g) Justificarà els costos de cadascuna de les accions formatives

h) Establirà proves o tests per homogeneïtzar i adequar nivells de coneixements en les accions formatives que ho requereixin

5. Formació interna

La formació interna és aquella que promou i organitza els òrgans de govern d'AMSA d'acord amb les necessitats d'aprenentatge i organitzatives del seu personal. Aquest tipus de formació s'orientarà al perfeccionament professional, adaptació a les noves tecnologies i a la millora dels serveis públics, d'acord amb els objectius que, en cada cas, fixi el Pla de formació.

S'inclou en aquesta categoria la formació d'acollida dirigida al personal de nou ingrés i els cursos de català (nivells bàsics).

Divendres, 21 de gener de 2011

Procediment d'accés a la formació

El règim de realització i participació en les accions formatives es fonamentarà en les determinacions de les presents normes internes i en les prescripcions del Pla anual de formació i serà gestionat per la Direcció de RH.

La participació en les accions formatives de caràcter obligatori serà ordenada d'ofici.

L'accés a la formació interna de caràcter voluntari es portarà a terme a través de convocatòria que s'exposarà en tot cas als taulers d'anuncis i a la intranet.

Cada convocatòria haurà d'assenyalar:

- a) Acció formativa a realitzar
- b) Col·lectius o personal a qui s'adreça
- c) Requisits específics per participar
- d) Lloc/s i data/tes de realització
- e) Formador o equips de formadors que intervindran
- f) Termini de presentació de les sol·licituds
- g) Mèrits, que si s'escau, s'obtenen amb la superació de l'acció formativa
- h) Si és recuperable o no el temps dedicat a l'acció formativa i, en cas afirmatiu, s'indicarà el percentatge de temps a recuperar
- i) Formulari de sol·licitud

L'admissió de la sol·licitud de participació en les accions formatives internes de caràcter voluntari resta condicionada al compliment, per part de l'aspirant, dels requisits següents:

- a) Que el contingut formatiu es relacioni amb el contingut del lloc de treball que ocupa l'aspirant, les funcions que realitza, o les que corresponen al seu grup i/o categoria. En cas contrari, l'admissió restarà condicionada a les disponibilitats de places sobrants.
- b) Que l'aspirant no hagi realitzat una acció formativa equiparable a la sol·licitada pel seu contingut i nivell de coneixements, o que no posseeixi una titulació acadèmica de caràcter específic que iguali o superi a aquesta, salvats cursos d'actualització i perfeccionament relacionats amb el lloc de treball.
- c) Que, si fos el cas que l'acció formativa voluntària s'hagi de desenvolupar dins de l'horari laboral, la prestació dels seus serveis no sigui imprescindible en les mateixes dates i horari.

Als efectes del compliment dels requisits esmentats, les sol·licituds de participació s'hauran de formular amb el vist i plau del cap jeràrquic superior de l'interessat pel que fa als apartats a) i c) i amb la declaració de l'interessat en relació al compliment de la condició de l'apartat b).

La disconformitat del cap jeràrquic haurà de ser motivada i explícitament justificada per aquest. Els formularis de sol·licitud preveuran un espai a l'efecte.

Les sol·licituds admeses es relacionaran per l'ordre d'entrada a la Direcció de RH. L'esmentat llistat assenyalarà els aspirants que podran participar en l'acció formativa, els exclosos i la causa. El llistat serà notificat a tots els interessats, que en el termini de 5 dies des de l'endemà del de la notificació, podran renunciar a l'adjudicació de la plaça o recórrer en alçada la no admissió davant el Director de RH.

Els participants en les accions formatives es comprometen a fer-ho amb puntualitat i regularitat. Si un empleat, per qualsevol causa, no pot assistir a un curs al qual va se admès ho comunicarà a la Direcció de RH.

Divendres, 21 de gener de 2011

Els certificats d'assistència a les accions formatives es lliuraran a les persones que assisteixin, com a mínim, al 80% d'hores lectives.

Els certificats d'aprofitament es lliuraran als empleats que superin les proves pràctiques, tests o altres instruments d'avaluació que es fixin en els corresponents cursos, seminaris, jornades o altres actes equiparables.

La reiteració de faltes d'assistència, retards o no aprofitament de l'activitat formativa sense causa justificada, podrà suposar la denegació del certificat d'aprofitament i la no aprovació de properes sol·licituds de participació en accions formatives.

En determinats cursos es pot contemplar, al començar l'acció formativa, una prova de coneixements de la matèria objecte del curs, per tal de formar grups homogenis de participants i fer més eficaç el curs o bé per conèixer el nivell que tingui l'aspirant.

Quan l'acció de formació sigui obligatòria, si els cursos es perllonguen més enllà de l'horari corresponent a la jornada laboral habitual, l'excés d'hores senceres podrà ser compensat per hores de treball. L'excés d'hores en cap cas serà considerat com a hores extraordinàries i, per tant, no donarà dret a compensació o retribució econòmica.

El Pla de formació contemplarà els criteris de seguiment i avaluació. Com a criteri general s'avaluarà el resultat de l'aprenentatge, l'equip docent i la metodologia emprada. L'avaluació correspon a la Direcció de RH i als assistents a l'acció formativa, mitjançant instruments adequats com qüestionaris o informes.

El pressupost anual es dotarà de la quantia suficient per donar cabuda al Pla de formació. L'import previst al Pressupost del 2011 és de 18.000 Euros.

Els romanents que no es gastin durant l'exercici s'acumularan al pressupost de l'exercici següent.

Amb caràcter excepcional i amb l'autorització prèvia del gerent, es podrà avançar la disposició dels imports corresponents a l'exercici següent.

En tot cas, la Comissió de formació analitzarà i resoldrà qualsevol incidència que es pugui presentar i complementarà aquests criteris generals si fos necessari.

Expedient personal de formació

S'obrirà un expedient de formació per cada empleat on s'inclourà:

- a) Còpies dels títols acadèmics de l'interessat
- b) Còpies de les certificacions de les accions formatives realitzades per l'interessat o dels nivells adquirits que es formalitzin
- c) Altres dades documentals relacionades amb el nivell formatiu i de coneixements professionals de l'interessat

Els empleats d'AMSA tenen l'obligació de comunicar a la Direcció de RH les titulacions que assolixin mentre romanguin en actiu.

6. Formació externa

Als efectes d'aquesta regulació, es considera formació externa, les accions amb contingut formatiu, sol·licitades puntualment pels empleats per adquirir noves capacitats que afavoreixin la promoció professional en el treball, o una millora d'habilitats en el lloc de treball i que siguin promogudes al marge de les previsions del Pla de formació, sense participació organitzativa de la Direcció de RH.

La formació externa pot ser:

- a) De curta durada: s'entén aquella acció formativa que no es perllonga més enllà de 50 hores. Pot tractar-se de cursos, seminaris, jornades, taules rodones, congressos i actes equiparables.
- b) De llarga durada: s'entén aquella acció formativa que supera les 50 hores. També s'inclou, amb aquest caràcter, la formació particular: cursos de postgrau, màsters, estudis universitaris reglats, accés universitari per a majors de 25 anys, formació professional i graduat escolar.

Divendres, 21 de gener de 2011

Criteris generals sobre la formació externa:

Amb caràcter general, la concessió del permís per a l'assistència a una acció formativa externa, restarà condicionat a que sigui d'interès per a l'empresa, en el sentit d'aportar una millora substantiva en el desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de treball del sol·licitant, o que serveixi per afavorir la seva promoció professional.

A) Cursos, seminaris, jornades, taules rodones o actes equiparables

L'assistència a aquests actes requerirà sol·licitud de l'interessat, amb la conformitat del corresponent Director, que caldrà trametre a la Direcció de RH amb antelació suficient per realitzar els tràmits o accions que es requereixin en cada cas.

La concessió del permís per a l'assistència a cursos, seminaris, jornades, etc. resta condicionada a què, en cada cas, el contingut de l'acte tingui relació directa amb el lloc de treball o respongui a necessitats futures del lloc.

Les hores dedicades als actes es podran realitzar totalment o parcial dins l'horari laboral. Les hores realitzades fora de l'horari laboral no seran compensables.

Els cursos de formació externa realitzats dins de l'horari habitual de treball requereixen l'aprovació del Gerent. La tramitació corresponent es realitzarà a través de la Direcció de RH.

Els assistents a cursos, seminaris, etc. presentaran a la Direcció de RH una memòria acreditativa de l'aprofitament dels estudis realitzats, amb expressa indicació de les idees i suggeriments aplicables a AMSA. La memòria tindrà una extensió proporcional a la importància de l'acte.

Els costos derivats de l'assistència com a ponent a congressos i similars que tinguin interès per a l'empresa en el sentit d'intercanviar experiències, establir noves línies de treball i contactes, etc. no seran imputables a les partides de formació.

B) Accions formatives de llarga durada: post grau, màsters, estudis universitaris

És requisit imprescindible per a la concessió de l'ajut i del corresponent permís per a l'assistència a les accions formatives de llarga durada, que aquestes tinguin relació amb les tasques que realitza l'empleat al seu lloc de treball o una vinculació amb la seva carrera professional o una evident intenció d'evolució professional en un futur proper dins l'empresa.

La participació d'aquesta formació es portarà a terme fora de l'horari habitual de treball. Les hores dedicades no seran compensables.

L'ajut consistirà en un import equivalent al 25% de la matrícula dels estudis de què es tracti, amb un topall màxim de 1.000 Euros. La sol·licitud requerirà la conformitat prèvia del Director corresponent.

L'atorgament d'aquests ajuts resta condicionat a la superació dels estudis de què es tracti, que l'empleat haurà de justificar documentalment, i a l'existència de disponibilitat pressupostària a l'efecte.

En cas que es decideixi la concessió de l'ajut, aquest es formalitzarà mitjançant acord entre AMSA i l'empleat, de manera que si l'empleat cessa en la prestació de serveis a l'empresa en un termini de fins a 2 anys des de la finalització dels estudis realitzats, retorni a AMSA l'import de l'ajut concedit.

Si l'empleat es reincorpora a l'empresa no tindrà dret a recuperar l'import retornat en aplicació de les determinacions del paràgraf anterior.

C) Formació de llarga durada: Ajuts a la formació personal bàsica

AMSA preveu establir un programa d'ajuts dirigit als empleats que desitgin completar la seva formació personal bàsica. En aquest sentit, l'oferta formativa recull cursos per a l'obtenció del graduat escolar, formació professional o per l'accés a la universitat per a majors de 25 anys.

La participació en aquest tipus de formació es portarà a terme fora de l'horari habitual de treball.

Divendres, 21 de gener de 2011

L'empresa, a petició del treballador, considerarà la possibilitat de modificar l'horari de treball dels empleats que cursin estudis de formació personal bàsica, als efectes de facilitar-los l'assistència a les classes o formació presencial.

La sol·licitud s'ha de dirigir a la Direcció de RH adjuntant còpia de la matrícula.

Es concedirà una ajuda del 50% de l'import del curs.

El pagament de l'ajut es realitzarà prèvia presentació del certificat d'haver aprovat el títol de graduat escolar, formació professional o l'accés a la universitat.

D) Altres ajuts

El treballador que estigui cursant, al seu càrrec, estudis de batxillerat, formació professional, cicles formatius de grau mitjà o superior, o bé estudis universitaris, rebrà al mes de setembre, un ajut de 120 Euros. La percepció d'aquest ajut serà incompatible amb la percepció dels ajuts previstos als apartats B i C precedents.

7. Admissió de sol·licituds

Dins del termini que fixi la nota informativa corresponent a cada acció formativa, caldrà lliurar la corresponent sol·licitud. Si el nombre d'inscripcions supera les places disponibles, d'acord amb les determinacions de les normes internes, els criteris d'admissió seran els següents:

a) Es desestimaran en tot cas les sol·licituds procedents de persones que no s'inclouin en la descripció del "personal a qui va adreçat". Tot i això, quan es tracti d'accions formatives de caràcter bàsic, s'admetran les sol·licituds de les persones pertanyents al grup immediatament inferior, sempre que tinguin interès en participar per tal de poder accedir en millors condicions a futures promocions. Per a aquestes persones es reservarà una plaça del total de l'oferta de cada acció formativa que, de no cobrir-se amb personal del grup inferior, s'omplirà amb el que va adreçat en primera instància.

b) La Direcció de RH comptabilitzarà el nombre de cursos als que ha tingut accés durant l'any en curs i l'anterior cadascun dels sol·licitants i puntuarà de 0 a 5 en relació inversament proporcional d'acord amb el barem següent:

5 o més cursos	0 punts
4 cursos	1 punt
3 cursos	2 punts
2 cursos	3 punts
1 curs	4 punts
0 cursos	5 punts

El personal de nova incorporació tindrà, a efectes d'aquest còmput, durant el seu primer any a l'empresa, la puntuació mitjana del conjunt de personal durant l'any anterior. No es tindran en compte, en aquests casos, els cursos d'acollida.

La Direcció de RH avaluarà el grau d'assistència global que ha tingut cada sol·licitant als cursos que hagi pogut dur a terme en el darrer any i puntuarà de 0 a 3 en relació directament proporcional, d'acord amb el barem següent:

del 91 al 100%	3 punts
del 86 al 90%	2 punts
del 80 al 85%	1 punt
del 0 al 79%	0 punts

A partir de les puntuacions descrites, la Direcció de RH elaborarà el llistat provisional d'admesos que serà comunicat als sol·licitants. Tal i com fixen les normes internes, els interessats disposaran d'un termini de 5 dies, a partir de l'endemà de la comunicació, per renunciar a la plaça o recórrer en alçada la no admissió davant el Director de RH.

Divendres, 21 de gener de 2011

Per evitar arguments de confrontació entre les persones de l'empresa, convé que la quantificació del complement salarial per objectius sigui clara, coneguda per tothom i mesurable. La gratificació subjectiva no és sempre percebuda com una resposta justa i pot ésser font de futurs mals entesos comparatius.

Per tant, es proposa incorporar al nou conveni col·lectiu d'AMSA que haurà d'aplicar a partir de l'1 de gener de 2011, un complement salarial per objectius en funció dels resultats de l'empresa, que ha de ser mesurable i adaptat a les funcions i responsabilitats que cada per sona desenvolupa al seu lloc de treball.

Característiques principals del complement salarial per objectius:

1. Es percebrà a final del mes de febrer de cada any, en base a la valoració objectiva de l'exercici anterior de cada treballador. Aquest és un pagament variable i per tant no es consolida en el sou brut del treballador (sou base i complement).

2. Tindran el dret de percepció del complement salarial per objectius tots els treballadors d'AMSA del nivell 1 al 14, ambdós inclosos. El percentatge de temps que un treballador porti a l'empresa dins l'any en curs, s'aplicarà a l'import màxim de complement anual que podrà percebre, de manera que si, per exemple, ha treballat 9 mesos de l'annualitat anterior, tindrà dret a percebre com a màxim $\frac{9}{12}$ parts del complement anual màxim previst pel seu nivell laboral. No tindran dret a percebre el complement salarial per objectius aquells treballadors que deixin l'empresa durant l'any voluntàriament o per acomiadament.

3. Per poder percebre el complement salarial per objectius el treballador haurà d'acreditar haver estat treballant com a mínim el 85% de les hores laborables de l'annualitat anterior (o fracció d'any des de la seva incorporació a l'empresa). No es computaran les hores que no hagi treballat per motiu de permisos contemplats al propi conveni (permís de matrimoni, permís de naixement, permís d'al·letament, reducció de jornada i permís d'assumptes propis, amb l'excepció de les llicències per assumptes propis, ni aquells permisos recollits a la normativa laboral vigent, sempre i quan no entrin en contradicció amb el detallat anteriorment (maternitat, paternitat, trasllat de domicili habitual, matrimoni, etc.). Qualsevol dubte d'interpretació serà resolta per la Comissió Paritària de Vigilància i Interpretació del Conveni (Article 78). En el supòsit que el treballador no assisteixi al seu lloc de treball per motius de malaltia, tindrà dret a meritjar la totalitat del complement salarial per objectius, sempre i quan el còmput d'hores efectivament treballades arribi al 85% de les hores anuals. En el cas que el període de baixa per malaltia sigui superior, tindrà dret a meritjar parcialment el complement salarial per objectius, amb la proporció d'hores treballades durant l'any. El còmput horari de cada anualitat s'obtéindrà a partir de les hores enregistrades en el control de presència d'AMSA.

4. Per calcular cada anualitat el màxim de complement salarial per objectius que podrà percebre un treballador, s'aplicarà el percentatge establert a la corresponent clàusula del Conveni col·lectiu d'AMSA per a cada anualitat multiplicat pel sou brut del treballador (base + complement, sense que computin els conceptes variables). Per a l'any 2011 el percentatge a aplicar pel cobrament del complement salarial per objectius serà de l'1,5% respecte el salari brut que percebi cada treballador. Per a l'any 2012 i següents (mentre es mantingui la validesa del conveni col·lectiu), el percentatge a aplicar pel cobrament del complement salarial per objectius serà de l'2,5%.

5. Per a la valoració objectiva del complement salarial per objectius de cada treballador, anualment s'acordarà la fitxa de valoració objectiva del personal. En l'esmentada fitxa es descriurà amb quins criteris i quins percentatges es meritjarà la quantitat de complement salarial per objectius a percebre, que com a màxim serà del 100% del previst d'acord amb el punt anterior. Pels nivells directius (13 i 14) s'acordaran entre els directius i el director gerent. Per als nivells de l'1 al 12, ambdós inclosos, les fitxes de valoració s'acordaran amb el director corresponent de cada departament.

Les fitxes de valoració objectiva hauran d'estar omplertes i signades per cada treballador i el responsable que correspongui abans del 31 de març de cada any. La valoració del complement salarial per objectius de l'any, es complimentarà, valorarà i signarà una vegada tancat el balanç anual de la companyia abans del 15 de febrer de cada any, per tal de poder percebre el pagament corresponent a final del mes de febrer.

Per a l'any 2011, tots els treballadors percebran la totalitat del complement previst, atès que és l'any d'implantació. Per a l'any 2012, 2013 i 2014, mentre s'adapten i es validen els mecanismes de valoració de la productivitat i percepció del complement salarial per objectius, bàsicament s'empraran criteris qualitius de valoració de l'actitud del treballador al seu lloc de treball.

A partir de l'any 2015, pels nivells directius, com a mínim el 25% del complement salarial per objectius, estarà vinculat a l'assoliment dels resultats econòmics de la companyia d'acord amb els resultats previstos al pressupost anual, i com a màxim el 50% estarà mesurat amb criteris quantitius relacionats amb la feina de cada treballador. El 50% restant podrà ser valorat amb criteris qualitius relacionats amb el seu lloc de treball. Per als nivells de l'1 al 12, ambdós

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de gener de 2011

inclosos, com a mínim el 10% del complement salarial per objectius, estarà vinculat a l'assoliment dels resultats econòmics de la companyia d'acord amb els resultats previstos al pressupost anual, i com a màxim el 30% estarà mesurat amb criteris quantitius relacionats amb la feina de cada treballador. El 70% restant podrà ser valorat amb criteris qualitius relacionats amb el seu lloc de treball.

Annex V

Fitxa de detall de despeses mensuals

Despeses mes _____

Nom _____
Càrrec _____

Data	Concepte	Aparcament	Autopistes	Menjars	Tren	Taxi	Altres	Km
01/01/11								
02/01/11								
03/01/11								
04/01/11								
05/01/11								
06/01/11								
07/01/11								
08/01/11								
09/01/11								
10/01/11								
11/01/11								
12/01/11								
13/01/11								
14/01/11								
15/01/11								
16/01/11								
17/01/11								
18/01/11								
19/01/11								
20/01/11								
21/01/11								
22/01/11								
23/01/11								
24/01/11								
25/01/11								
26/01/11								
27/01/11								
28/01/11								
29/01/11								
30/01/11								
31/01/11								
Subtotal								
Total mes								

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de gener de 2011

FITXA DE RESUM DE DESPESES MENSUALS

Aigües de Mataró

LIQUIDACIÓ DESPESES PERSONAL

SGQ

Codi: 3.1-P2/2D

Data emissió:

Versió: 1

Pàg. 1 de

Departament

Nom

Concepte:

Desplaçament:

Data:

LIQUIDACIÓ

Concepte

Import

Bitllet Viatge

Hotel

Menjars

Transports/Pàrking

Combustible

Autopistes

Quilometratge Km:

Altres:

TOTAL DESPESES

Cap de l'Àrea:

Treballador

Conforme

Data:

signatura

Data:

Barcelona, 29 de desembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé