

Dimecres, 29 d'agost de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 6 de juny de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimientos de Aguas, SA (SOREA) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 08004112011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimientos de Aguas, SA (SOREA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de febrer de 2012, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sociedad Regional de Abastecimientos de Aguas, SA (SOREA) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 08004112011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Sociedad Regional de Abastecimientos de Aguas, SA (SOREA) per als anys 2011 i 2012

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

Art. 1 - Ámbito funcional

Las presentes normas regirán en la empresa SOCIEDAD REGIONAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS, SA (SOREA), y en lo no expresamente previsto en las mismas, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas potables y residuales, y la normativa laboral vigente en cada momento.

Art. 2 - Ámbito personal

Por este Convenio Colectivo se regirá todo el personal del Servicio de la empresa citada que esté sujeto a las normas laborales vigentes.

Art. 3 - Ámbito territorial

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio colectivo, regirán en todos los Centros de Trabajo que mantenga la Empresa en la provincia de Barcelona.

Art. 4 - Ámbito temporal. Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el 1 de enero de 2011, a no ser que la Autoridad Laboral estimase que conculca la Legislación vigente, pues si así lo entendiera y adoptase las medidas previstas en el apartado 5 del Art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, deberá estarse a lo dispuesto en el Art. 82 del presente Convenio. Su duración será de DOS AÑOS, desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2012, plazo que se entenderá prorrogado de año en año, mientras cualquiera de las partes no manifieste a la otra, con una antelación mínima de UN MES, al vencimiento del primer plazo o de cualquiera de sus prórrogas, su voluntad de darlo por terminado.

El escrito de denuncia, en su caso, se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació en Barcelona.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Cuando medie denuncia del Convenio en los términos expuestos en el párrafo anterior, las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar. Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de 15 días a partir de la constitución de la comisión negociadora.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados, no pudiendo tener una duración superior a 24 meses dichas negociaciones.

Una vez transcurrido el plazo máximo de negociación del nuevo convenio sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre los contenidos del mismo, las partes someterán las divergencias existentes a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Hasta que pueda producirse la solución de las discrepancias que han sido sometidas a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, se mantendrá la vigencia del convenio denunciado.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo

Art. 5 - Organización del trabajo

Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo y debe hacer uso de esta facultad, con la máxima eficacia, mediante la utilización flexible de los factores de producción y con sujeción a la Normativa vigente, manteniendo como principios la calidad, la eficacia y el aspecto humano.

La Empresa se obliga expresamente a cumplir todos los aspectos que contempla al respecto el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6 - Plantilla

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que la Empresa tiene encomendado.

La Empresa, si lo considera necesario, contratará al personal suficiente para suplir los puestos de trabajo que por vacaciones y/o IT de larga duración se dieran.

Cuando la Empresa necesite llevar a término una reestructuración de su plantilla la efectuará de acuerdo con la normativa laboral vigente informando a los Representantes Legales de las trabajadoras y trabajadores sin perjudicar los intereses económicos y legales del trabajador.

La Empresa confeccionará su correspondiente plantilla de acuerdo con las necesidades de personal fijo y temporal, que exija el proceso que constituye su actividad.

La Empresa elaborará cada año un censo laboral que contendrá los requisitos establecidos en el Art. 6.3 del Real Decreto 1844/94, por el que se regula el Reglamento de elecciones a Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. Una copia de dicho censo se entregará al Comité de Empresa.

Art. 7 - Prestación del trabajo, movilidad funcional Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La trabajadora y trabajador está obligado a conocer y desempeñar las funciones propias de su grupo profesional y nivel y para ello, la Empresa debe facilitar todos los medios necesarios para su formación.

En el caso de que una trabajadora o trabajador realice habitualmente funciones correspondientes a un nivel superior, éste deberá ostentar aquel que resulte mejor remunerado, sin que ello signifique que pueda dejar de realizar las funciones de carácter inferior.

Hasta producirse el ascenso de nivel, a partir del mismo día en que comience a realizar funciones de nivel superior, percibirá la diferencia retributiva entre el nivel actual y el que le corresponda por las funciones que efectivamente realice.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

El ingreso en la Empresa llevará consigo la clasificación del empleada/do en el Grupo Profesional y Nivel con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de análogo o inferior nivel, podrán ser aquellas encomendadas a una sola trabajadora o trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada de trabajo. El tipo de trabajo que se encomiende no podrá ser vejatorio ni peyorativo, ni perjudicar a la formación profesional de la trabajadora o trabajador.

Lo especificado en el presente Art. dará cumplimiento a lo establecido en los Arts. 17 y 18 del III Convenio Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas potables y residuales.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, cuando con intervención de la Comisión paritaria no se alcanzara un acuerdo sobre las discrepancias planteadas para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Art. 8 - Productividad

Las partes reconocen que la eficiencia es un elemento esencial en la prestación de un servicio público de reconocida e inaplazable necesidad, por ello, para una mejor prestación y calidad del servicio las partes se comprometen a buscar e implantar todas aquellas herramientas y medidas organizativas que permitan conseguir una mejora de la eficiencia.

Dada la dinámica actual del mercado y el elevado nivel de implantación de la Empresa, las partes reconocen que una gestión agrupada de los recursos nos proporciona frente a la Competencia una importante ventaja competitiva.

Con el objetivo de asegurar que la Empresa conserva esa ventaja competitiva las partes reconocen que la gestión zonal de los recursos es una de las medidas organizativas que redundan en la eficiencia, constituyendo, conjuntamente con el Art. 5 del Convenio, la base del diseño de los métodos y organización del trabajo.

Los factores que inciden en la productividad son:

- El clima laboral y la situación de las relaciones de trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y la adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.
- Modelo organizativo.
- Rendimientos personales objetivos.
- Búsqueda de modelos de excelencia.
- Implantación de modelos de buenas prácticas.

En los planes de mejora de la productividad que se puedan aplicar, se tendrán en cuenta estos factores y los criterios siguientes:

- Información previa a los Representantes de los Trabajadores.
- Que, objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores hacia otros.
- Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

Tomando como referencia lo citado anteriormente, para el año 2012, la Dirección definirá unos objetivos determinados por unos índices de productividad a fin de contribuir la sostenibilidad actual y futura de la Empresa.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Art. 9 - reducció del absentisme

Las partes reconocen que el absentismo es un factor con un impacto directo sobre la productividad y que es necesario implantar los mecanismos organizativos, herramientas y procedimientos que permitan una correcta gestión.

Dentro del conjunto de medidas diseñadas para una correcta administración y gestión del absentismo, se destacan las siguientes:

a) Seguimiento del procedimiento descrito en el Real Decreto 575/97, de 18 de abril (BOE 24-04-97) y su modificación por Real Decreto 1117/98, de 5 de junio (BOE 18-06-98) en los que se establecen los periodos máximos para la comunicación entre trabajadora o trabajador y empresa de los partes de baja, confirmación y alta.

b) Ante la negativa o falta de asistencia, sin una causa justificada, de una trabajadora o trabajador a los reconocimientos y seguimiento periódico que realiza la Mutua, se procederá según la legislación vigente.

Con el objetivo de reducir el índice de absentismo existente en SOREA, y siguiendo las directrices establecidas por su Dirección de RRHH, la Empresa aportará las cantidades que se recogen a continuación, a un fondo social gestionado por el Comité de Empresa, cuyo depositario será la Empresa. Esta aportación estará condicionada a la consecución de los siguientes índices de absentismo:

- Año 2011: Si el índice de absentismo acumulado a final de año está entre el 4% y el 3,5%, la Empresa aportará 7.500 EUR al fondo social. Si el índice es superior al 4%, no se abonará ningún importe.

- Año 2012: Si el índice de absentismo acumulado a final de año está entre el 4% y el 3,5%, la Empresa aportará 7.500 EUR al fondo social. Si el índice es superior al 4%, no se abonará ningún importe.

Art. 10 - Ejercicio del mando

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal a sus órdenes. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, entre otras, la formación del personal a sus órdenes, para conseguir mantener y mejorar su nivel profesional.

Las relaciones entre los mandos y las trabajadoras y trabajadores a su cargo, y entre los propios compañeras/compañeros de trabajo, se desarrollarán de forma educada y con respeto, para favorecer la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus tareas.

Art. 11 - Prendas de trabajo

La dirección de la Empresa determinará, según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio, para las trabajadoras y los trabajadores del ámbito de producción, con el objetivo de adecuar las mismas a la climatología de cada zona de gestión (por ejemplo: posibilidad de llevar pantalones cortos...).

La representación legal de los trabajadores y la empresa manifiestan su voluntad de realizar una gestión sostenible de prendas de trabajo.

Con carácter general, y con la salvedad del párrafo primero de este Art., las prendas que como mínimo se distribuirán al personal operativo serán las siguientes:

Cada año:

Verano:

- 2 Pantalones (pantalón largo o bermuda)
- 3 Camisas-polo
- 1 Toalla

Invierno:

- 1 Forro Polar
- 2 Pantalones (pantalón de invierno o de extremo frío)
- 1 Yérsey
- 2 Camisas-polo

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Cada 3 años y siempre bajo petición del trabajador:

- 1 Traje de agua
- 1 Anorak
- 1 Mono
- 1 Cazadora de verano
- 1 Gorra

Estas prendas se repondrán cuando sea necesario, siempre y cuando su necesidad no se derive de un mal uso de las mismas.

Para las prendas de carácter trianual, se facilitará a cada trabajador el formulario de pedido para dicha petición.

Los zapatos de seguridad, las botas de seguridad y las botas de agua de seguridad, son material integrante de los equipos de protección individual (EPI's). Sus características, su entrega y su reposición se efectuarán según la normativa de PRL.

Las fechas de entrega de las prendas de trabajo serán durante el mes de octubre para las de invierno y durante el mes de mayo para las de verano.

La Dirección de la Empresa, escuchando las propuestas del Comité de Empresa, velará por la mejora de la calidad de la ropa de trabajo, la calidad del servicio que preste la empresa proveedora y la puntualidad en la entrega tanto de la programada en el apartado anterior, como de las reposiciones.

CAPÍTULO III. Formación y clasificación profesional

Art. 12 - Formación

DEFINICIÓN Y OBJETIVO: la Formación debe ser entendida como uno de los recursos disponibles para incrementar las capacidades y/o las competencias profesionales de las personas, con la finalidad última de obtener un mejor conocimiento de los procesos y de las tecnologías con implantación en la Empresa a fin de que, las trabajadoras y trabajadores, mediante la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, pueda aspirar a una posible promoción a puestos de mayor nivel y/o responsabilidad que sea necesario cubrir por promoción interna, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en los artículos de Clasificación Profesional de este convenio.

PLAN DE FORMACIÓN: La Dirección de la Empresa elaborará el Plan de Formación Empresarial Continuada que, en caso de ser diseñado con una periodicidad superior a un año, será la fuente para la elaboración del Programa Anual de Formación Empresarial con las previsiones de las acciones que se han de llevar a cabo durante la vigencia del Plan.

Este Plan de Formación será una herramienta flexible y adaptable en el tiempo para que pueda recoger y añadir todas las necesidades formativas surgidas a posteriori de la elaboración de dicho Plan. Su elaboración, que se llevará a cabo directamente o a través de terceros, tendrá muy en cuenta las necesidades formativas detectadas a través de las peticiones formuladas por los distintos Equipos Directivos Territoriales y de los Directivos de los diferentes Departamentos Funcionales.

También se tendrá en cuenta las peticiones realizadas directamente por cualquier persona que venga prestando sus servicios en la Empresa, y que la Dirección considere que se ajusta a las necesidades formativas de la Empresa.

COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN: se constituye una Comisión Mixta constituida por 2 representantes de la Dirección de la Empresa y 2 miembros del Comité de Empresa. Las funciones de esta Comisión serán:

- Poner en conocimiento de la Representación Social de la Empresa el Programa Anual de Formación Empresarial.
- Que la Representación Social de la Empresa aporte y proponga mejoras en los contenidos de las acciones formativas propuestas, además de posibles nuevas acciones formativas.
- Hacer un seguimiento periódico del cumplimiento del Plan.

CRITERIOS FORMATIVOS: A la hora de incorporar acciones formativas dentro del Programa se tendrá en cuenta:

- a) El colectivo de trabajadoras y trabajadores con menor calificación profesional.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

- b) El Principio de Igualdad de trato y oportunidades entre todas las trabajadoras y trabajadores que integran la Empresa.
- c) Fomento del uso de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación).
- d) La asistencia a la formación dentro de la jornada ordinaria.
- e) En el caso en que la Formación tenga lugar en horario que queda fuera de la jornada, la asistencia a la misma será voluntaria, salvo que se derive de solicitud formulada directamente por la trabajadora o trabajador en cuyo caso, también será obligatoria.
- f) Los gastos ocasionados por el desplazamiento para su asistencia a las clases, si el desplazamiento se llevara a cabo fuera de la localidad del centro de trabajo y de su domicilio, serán a cargo de la Empresa.
- g) En aquellos casos de trabajadora o trabajador inscrito en cursos y programas de Formación Profesional oficial, la persona inscrita tendrá derecho a:
- 1) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Centro, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - 2) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación y a la aceptación, por parte de la Empresa, de las solicitudes de formación individual que se presenten en forma y plazo, con reserva del puesto de trabajo.

Las acciones formativas derivadas de las normas legales, publicadas o que se puedan publicar al futuro, tendrán prioridad sobre todas las demás para ser incorporadas a los Programas citados. En lo referente a su organización, participación, realización y tramitación no podrán ser motivo de objeción que pueda suponer demora en su implementación, siempre que se atengan a la normativa específica que las regule.

Art. 13 - Clasificación funcional

Las trabajadoras y trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación profesional en la empresa se estructura en tres Grupos Profesionales funcionales y dentro de cada grupo en niveles, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen las trabajadoras o trabajadores.

En el marco establecido en el presente Convenio, y en relación a las nuevas incorporaciones, se establecerá, entre la empresa y la trabajadora o trabajador, el contenido de la prestación laboral objetiva del contrato de trabajo, y la determinación de su encuadramiento en el Grupo Profesional y nivel que corresponda.

La clasificación profesional se basa en tres grupos profesionales:

- T: Titulado y técnico
- A: Administrativo
- O: Operario

Cada grupo profesional está dividido en cinco niveles, del I al V. Para cada uno de los niveles, se valoran 5 factores de encuadramiento:

Conocimientos: formación y experiencia
Autonomía
Iniciativa
Responsabilidad
Mando

En cada nivel se establece un requerimiento específico de cada uno de los factores de encuadramiento antes señalados. Asimismo, en cada nivel se enuncian una serie de funciones que, de una forma más o menos amplia, identifican las que encajan con ese nivel.

A) Comisión Paritaria: las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

Dimecres, 29 d'agost de 2012

- Actualización del mapa de puestos de trabajo.
- Gestión de las reclamaciones de niveles retributivos superiores.
- Gestión de los concursos para la cobertura de vacantes.
- Interpretar el contenido del convenio en caso de consultas en materia de clasificación profesional.

Su composición será de 4 representantes para la representación de la Dirección de la Empresa y de 4 representantes para el Comité de Empresa.

B) Mapa de puestos de trabajo: se establece un listado con los puestos de trabajo existentes en la empresa y su asignación a los grupos profesionales y niveles, en función de los factores de encuadramiento y funciones (Anexo 3). Al ser un elemento dinámico, cada final de año, la Comisión Paritaria analizará si es necesario incorporar o eliminar algún puesto de trabajo, y en caso afirmativo, se elaboraría otro mapa de puestos de trabajo actualizado.

C) Reclamaciones de niveles retributivos superiores: cualquier trabajadora y trabajador podrá realizar una petición de reclamación de nivel retributivo superior, dentro de los límites del mapa de puestos de trabajo, y lo deberá hacer por escrito, dirigiéndolo a la Comisión Paritaria (2 copias, una al comité de empresa y la otra a la dirección de RRHH). La Comisión Paritaria se reunirá cada mes de noviembre de cada año para analizar las peticiones y resolverlas. Esta comisión se obligará a responder por escrito cada reclamación.

Art. 14 - Factores de encuadramiento

El encuadramiento de las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, dentro de la estructura profesional en él establecida y la asignación de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional y nivel, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos (Formación y Experiencia), Autonomía, Iniciativa, Responsabilidad, Mando y Funciones realizadas. La conjunta ponderación se efectuará entre la Empresa y los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

FACTORES GENERALES	
1	Conocimientos
2	Autonomía
3	Iniciativa
4	Responsabilidad
5	Mando
SUB-FACTORES	
De Conocimientos:	
1.1	Formación
1.2	Experiencia
De Responsabilidades:	
a)	Gestión y resultados
b)	Capacidad de interrelación
c)	Datos confidenciales

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

1.- Conocimientos

1.1.- Formación

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria adquirida mediante título oficial (estudios universitarios o de formación profesional de grado medio y superior), la formación complementaria, reglada o no, recibida tanto en la empresa como fuera de ella.

La titulación permite obtener el nivel mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo que ocupa. Para la adquisición de dichos conocimientos teóricos también se tendrá en cuenta los conocimientos específicos adquiridos mediante la formación no reglada.

1.2.- Experiencia

Factor para cuya valoración se tiene en cuenta el grado de experiencia adquirido, así como la dificultad en su adquisición.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Se determina el período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad y práctica necesaria para desempeñar las funciones del puesto de trabajo, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

2. Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones que se desarrollen.

Se valorará la capacidad de toma de decisiones a la hora de ejecutar las funciones propias del puesto de trabajo.

3. Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia a normas o directrices para la ejecución de sus funciones.

Se valorará la detección y solución de problemas sin la necesidad de recurrir a su superior jerárquico.

4. Responsabilidad

Este factor comprende los sub-factores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este sub-factor tiene en cuenta la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

b) Capacidad de interrelación: Este sub-factor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la Empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

c) Responsabilidad sobre datos confidenciales: Este sub-factor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un Puesto de Trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca por razón de su tarea. Se ha de considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión puede causar a la Empresa.

5. Mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de funciones de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de funciones.
- b) Características del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- d) Capacidad de interrelación interna.
- e) Capacidad de supervisión.

Art. 15 - Grupos profesionales y niveles

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasifica en razón de las funciones desempeñadas, en los grupos profesionales y niveles aquí establecidos.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo se encuadra atendiendo a las funciones que ejecute en la Empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales funcionales: (T) grupo titulado y técnico (A) grupo administrativo y (O) grupo operario.

A su vez, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a la conjunta ponderación de los factores de encuadramiento, definidos anteriormente, se establecen los diferentes niveles.

Se entiende por nivel, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Las definiciones de los mencionados grupos profesionales son las siguientes:

GRUPO PROFESIONAL TITULADO Y TÉCNICO

Son clasificados dentro de este Grupo profesional el personal que, con la preparación, cualificación y, en su caso titulación profesional, se le exige el desarrollo de trabajos de tipo técnico o de dirección especializada, así como las auxiliares.

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO

Son clasificados dentro de este Grupo profesional el personal que, con la preparación, cualificación y, en su caso titulación profesional, se le exige el desarrollo de trabajos de tipo administrativo. A título enunciativo se incluyen: funciones de contabilidad, clientes, compras, comercial, sistemas y cualquier otra análoga o relacionada con ellas, incluso las auxiliares.

GRUPO PROFESIONAL OPERARIO

Son clasificados dentro de este Grupo profesional el personal que, con la preparación, cualificación y, en su caso titulación profesional, se le exige el desarrollo de trabajos operativos así como los propios de los profesionales de oficio (eléctrico, mecánico, instrumentación...) en las instalaciones y las redes de distribución de agua potable y saneamiento. Genéricamente, se trata de funciones constitutivas de un oficio o de las requeridas para el mantenimiento de los procesos de captación, depuración, elevación y distribución de agua potable, así como las funciones auxiliares correspondientes.

Igualmente pueden realizar, con carácter complementario o en exclusiva, funciones de supervisión, coordinación y mando en las áreas o trabajos que le sean propios.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasifica, en razón a la función desempeñada y a los factores de encuadramiento, en los niveles aquí establecidos.

GRUPO PROFESIONAL TITULADO Y TÉCNICO

NIVEL T-I

Funciones que suponen la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias de la dirección de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones (o participando en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñando puestos directivos o cuadros intermedios altos en los diferentes ámbitos y departamentos de la organización.

Gestionan recursos económicos, técnicos y humanos, teniendo como objetivo la rentabilidad, la eficiencia y el crecimiento del negocio, garantizando los niveles exigibles de calidad global, desarrollando el equipo humano y asumiendo las relaciones internas y externas. Serán funciones que pueden implicar responsabilidad de mando, con un contenido alto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y con total autonomía dentro del proceso establecido.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Asumir la dirección de uno o varios departamentos.
- Planificar y controlar las operaciones de las redes, instalaciones y cualquier otro elemento necesario para el correcto funcionamiento de los procesos del ámbito del ciclo integral del agua.
- Controlar y asegurar los procesos económicos, financieros, de clientes, de calidad, de recursos humanos y de la mejora continua.
- Planificar la ejecución de proyectos y de obras estableciendo las directrices para asegurar la correcta realización de los mismos.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

- Conocer las funciones del nivel T-II a, realizándolas, si fuera necesario.
- Velar por el cumplimiento e integración de la prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito de gestión.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación

T - I	
FORMACIÓN	TGS / TGM, ambos con formación específica
EXPERIENCIA	Mínima de 6 años
AUTONOMÍA	Su ocupante actúa de forma totalmente autónoma a la hora de organizar y planificar sus funciones, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.
INICIATIVA	Trabajar independientemente, tomando determinaciones sobre situaciones nuevas y adoptando decisiones para alcanzar resultados de aplicación general. Organizar trabajos complejos, repetitivos y no repetitivos, así como las funciones habituales.
RESPONSABILIDAD	El ocupante del puesto de trabajo desarrolla su actividad con información confidencial, cuya revelación puede ocasionar graves daños a la empresa. Se tienen contactos frecuentes o regulares con personas y entidades internas o externas que requieren tacto y conocimientos considerables. Prestará especial atención para evitar que puedan producirse fugas o pérdidas de información, de imagen, económicas, etc., en todo el ámbito organizativo.
MANDO	Asume la coordinación, dirección y control de una o varias áreas de trabajo. Asume la coordinación del trabajo de las personas encuadradas en niveles inferiores de cualquier grupo profesional.

NIVEL T-II a

Funciones que suponen la realización de actividades técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que puedan suponer, a su vez, la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Gestionan recursos económicos, técnicos y humanos, teniendo como objetivo la rentabilidad, la eficiencia y el crecimiento del negocio, garantizando los niveles exigibles de calidad global, desarrollando el equipo humano y asumiendo las relaciones internas y externas, dentro de su responsabilidad.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Programar y coordinar las operaciones de las redes, instalaciones y cualquier otro elemento necesario para el correcto funcionamiento de los procesos del ámbito del ciclo integral del agua.
- Programar y coordinar funciones administrativas, financieras, supervisando la ejecución de los procesos contables y presupuestarios.
- Programar y coordinar funciones de gestión de clientes y del ciclo comercial, supervisando la contratación, la lectura, el cobro y la atención al cliente.
- Tener como responsabilidad un área de un departamento donde se requiera una especialización con un grado de autonomía, tales como, a título enunciativo, las Tarifas, la Prevención de Riesgos Laborales, o la Oficina Técnica.
- Programar y coordinar la ejecución de proyectos y de obras asegurando la correcta implantación de las directrices de la Dirección Técnica.
- Conocer las funciones del nivel T-II b y T-III, realizándolas, si fuera necesario.
- Velar por el cumplimiento e integración de la prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito de gestión.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos al final del apartado siguiente.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

NIVEL T-II b

Funciones que suponen la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigiendo normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, con o sin mando sobre otras personas.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Coordinar y/o realizar las operaciones de redes de distribución y/o de alcantarillado.
- Coordinar y/o realizar las operaciones de funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones de suministro en alta y plantas de depuración.
- Coordinar y/o realizar funciones administrativas y/o financieras.
- Coordinar y/o realizar funciones de gestión de clientes, supervisando la contratación, la lectura, el cobro y la atención al cliente, estando bajo la supervisión del jefe de departamento.
- Desarrollar funciones de técnicos especialistas en alguna de las siguientes áreas, entre otras: jurídica, calidad y medio ambiente, financiera, recursos humanos, comercial, sistemas de información, tarifas, prevención de riesgos laborales, oficina técnica, etc.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Velar por el cumplimiento e integración de la prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito de gestión.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

T - II

FORMACIÓN	TGS / TGM
EXPERIENCIA	Mínima de 4 años
AUTONOMÍA	Las tareas de este puesto de trabajo no reciben supervisión, su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.
INICIATIVA	Trabajar independientemente, adoptando decisiones para alcanzar los objetivos de su área. Organizar trabajos complejos, repetitivos y no repetitivos, así como las funciones habituales. Planear la ejecución de un trabajo complicado o inhabitual del que sólo se dispone del método general. Tomar decisiones sobre trabajos conocidos que requieren considerable iniciativa.
RESPONSABILIDAD	El ocupante del puesto de trabajo desarrolla su actividad con información confidencial, cuya revelación puede ocasionar daños a la empresa. Debe tener contactos con personas y entidades internas o externas que requieren tacto y conocimientos considerables, básicamente relacionados con su área de actividad. En su ámbito de actuación es exigible especial atención para evitar que puedan producirse fugas o pérdidas de información, de imagen, económicas, etc.
MANDO	Asume la dirección de un área de trabajo. Asume la coordinación del trabajo de las personas encuadradas en niveles inferiores de su estructura organizativa.

NIVEL T-III

Funciones que consisten en la realización de actividades técnicas complejas que su ocupante organiza de manera autónoma, siguiendo los criterios establecidos, adoptando decisiones para alcanzar los objetivos específicos, con o sin mando sobre otras personas, y pudiendo recibir una supervisión ocasional.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Coordinar y/o realizar funciones de confección y desarrollo de proyectos, según instrucciones generales.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

- Desarrollar funciones técnicas complejas que permitan poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos en el proceso de formación establecido.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Velar por el cumplimiento e integración de la prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito de gestión.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

T - III

FORMACIÓN	TGS / TGM / CFGS con formación específica
EXPERIENCIA	Mínima de 2 años
AUTONOMÍA	Su ocupante organiza de forma autónoma sus funciones, recibiendo una supervisión ocasional, realizada a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del puesto de trabajo.
INICIATIVA	Trabajar independientemente, adoptando decisiones para alcanzar los objetivos específicos siguiendo los criterios establecidos, sin requerir instrucciones sobre la forma de ejecución. Organizar y dirigir trabajos de una complejidad media, repetitivos y no repetitivos, así como las funciones habituales.
RESPONSABILIDAD	El ocupante del puesto de trabajo puede desarrollar su actividad con alguna información confidencial, cuya revelación puede ocasionar daños a la empresa. Se pueden tener contactos con personas y entidades internas o externas que requieren tacto y conocimientos considerables, básicamente relacionados con su área de actuación. Los contactos que originen compromisos están sujetos a revisión. En su ámbito de actuación es exigible especial atención para evitar que puedan producirse fugas o pérdidas de información, de imagen, económicas, etc.
MANDO	Asume, o puede asumir, la instrucción, coordinación y dirección del trabajo de las personas de niveles inferiores encuadradas en su área de trabajo.

NIVEL T-IV

Funciones que consisten en la realización de actividades técnicas con objetivos definidos.

El perfil responde a un Titulado Universitario en período de formación e integración en la empresa, con el objetivo de adquirir los conocimientos técnicos suficientes para poder asumir una cierta autonomía y responsabilidad o a un profesional, con estudios de Ciclo Formativo de Grado Superior, que realiza funciones específicas técnicas con autonomía y responsabilidad, aunque con una alta dependencia de su superior jerárquico.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Desarrollar funciones básicas, aprendiendo todos los procesos que se realizan dentro de su departamento.
- Desarrollar funciones técnicas de investigación y ejecución de proyectos, con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen en su ámbito de actuación.
- Desarrollar funciones cualificadas de análisis en los laboratorios, controlando todos los procesos establecidos.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 29 d'agost de 2012

T - IV	
FORMACIÓ	TGS / TGM (ambos en periodo de pràcticas o formació) / CFGS - FPII
EXPERIÈNCIA	Mínima de 18 meses para CFGS - FP II, y sin experiencia para TGM / TGS
AUTONOMIA	Puesto de trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.
INICIATIVA	Realizar trabajos complejos dentro de su especialidad, sin requerir instrucciones sobre la forma de ejecución. Determinar cuándo un trabajo está satisfactoriamente terminado.
RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños a la empresa. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc., que exijan facilitar o requerir información específica para el desarrollo de sus funciones. El ocupante del puesto de trabajo debe tener contactos rutinarios con personas ajenas a la Empresa. En su ámbito de actuación, es exigible la atención suficiente para que no se produzcan pérdidas de tiempo, de materiales, de instalaciones, etc.
MANDO	Situaciones de mando delegado o supervisión funcional. Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo. Instruir o dirigir el trabajo de una o más personas.

NIVEL T-V

Funciones que consisten en la ejecución de actividades técnicas con objetivos definidos.

El perfil responde a un profesional, con estudios de Ciclo Formativo de Grado Medio o FP I, que realiza funciones específicas técnicas con un bajo grado de autonomía y responsabilidad, y con una alta dependencia de su superior jerárquico.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Desarrollar funciones técnicas básicas de investigación y ejecución de proyectos.
- Desarrollar funciones básicas de análisis en los laboratorios, siguiendo instrucciones precisas de sus superiores.
- Realizar funciones administrativas y/o técnicas, bajo instrucciones precisas que afecten a cualquiera de las áreas de negocio.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

T - V	
FORMACIÓ	CFGM - FP I / ESO / EGB
EXPERIÈNCIA	Mínima de 6 meses
AUTONOMIA	Puesto de trabajo sometido a estrecha supervisión
INICIATIVA	Realizar trabajos variados dentro de su especialidad. Trabajar con instrucciones detalladas que requieren de cierta capacidad de discernimiento. Determinar cuándo un trabajo simple está satisfactoriamente terminado.
RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso autorizado ocasional a alguna información confidencial. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc., que exijan facilitar información específica para el desarrollo de sus funciones. En su ámbito de actuación, es exigible la atención suficiente para que no se produzcan pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.
MANDO	El ocupante del puesto de trabajo es responsable de las funciones encomendadas en su propio trabajo.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO

NIVEL A-I

Funciones que consisten en la integración, coordinación y supervisión de funciones homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, pudiendo implicar responsabilidad de mando, y que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana así como un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, partiendo de directrices generales muy amplias.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Supervisar y ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadoras y trabajadores del grupo profesional administrativo, en las oficinas de administración y de atención al público.
- Aplicar las directrices establecidas por sus superiores, utilizando de forma eficiente los recursos humanos, técnicos y materiales.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Velar por el cumplimiento e integración de la prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito de gestión.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

A - I

FORMACIÓN	TGM
EXPERIENCIA	Mínima de 6 años
AUTONOMÍA	Su ocupante actúa de forma autónoma a la hora de organizar y planificar sus funciones, con el fin de obtener el requerimiento de las mismas.
INICIATIVA	Trabajar independientemente, tomando determinaciones sobre situaciones nuevas, adoptando decisiones para alcanzar los objetivos de carácter general o específicos establecidos. Organizar trabajos complejos, repetitivos y no repetitivos, así como las funciones habituales.
RESPONSABILIDAD	El ocupante del puesto de trabajo puede desarrollar su actividad con información confidencial, cuya revelación puede ocasionar daños a la empresa. Se pueden tener contactos con personas y entidades internas o externas que requieren tacto y conocimientos considerables. En su ámbito de actuación es exigible especial atención para evitar que se puedan producir retrasos serios, falta de materiales vitales, fugas o pérdidas de información, de imagen, penalizaciones para la empresa o pérdidas importantes para la explotación.
MANDO	Asume (o puede asumir) la dirección de un área de trabajo. Asume (o puede asumir) la coordinación del trabajo de las personas encuadradas en niveles inferiores.

NIVEL A-II

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad administrativa o profesional especializada, con mando sobre otras personas.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Realizar funciones consistentes en la planificación, ordenación, supervisión, ejecución y responsabilidad de todo lo concerniente a los aspectos administrativos y/o técnicos del departamento al cual pertenece.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Velar por el cumplimiento e integración de la prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito de gestión.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 29 d'agost de 2012

A - II

FORMACIÓ	TGM / CFGS - FP II con formación específica
EXPERIENCIA	Mínima de 4 años
AUTONOMÍA	Las tareas de este puesto de trabajo no reciben supervisión, su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias.
INICIATIVA	Trabajar independientemente, adoptando decisiones para alcanzar los objetivos específicos establecidos. Organizar y dirigir trabajos de una complejidad media, repetitivos y no repetitivos, así como las funciones habituales.
RESPONSABILIDAD	El ocupante del puesto de trabajo puede desarrollar su actividad con alguna información confidencial, cuya revelación puede ocasionar daños a la empresa. Se pueden tener contactos con personas y entidades internas o externas que requieren tacto y conocimientos considerables. En su ámbito de actuación es exigible especial atención para evitar que se puedan producir retrasos serios, falta de materiales vitales, fugas o pérdidas de información, de imagen, penalizaciones para la empresa o pérdidas importantes para la explotación.
MANDO	Asume (o puede asumir) la instrucción, coordinación y dirección del trabajo de las personas encuadradas en niveles inferiores de su área.

NIVEL A-III

Funciones que consisten en la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de la trabajadora o trabajador que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra/otro u otras/otros trabajadoras/trabajadores. Asimismo, en ocasiones sus funciones pueden requerir la coordinación y supervisión de funciones homogéneas realizadas por un grupo de trabajadoras y trabajadores, en un estadio organizativo menor.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Realizar funciones de administración, contabilidad, atención al cliente, facturación y/o técnicas que aseguren el cumplimiento de la planificación prevista de las diferentes áreas administrativas y/o funcionales.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación y hacer cumplir las mismas a las personas bajo su responsabilidad.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

A - III

FORMACIÓ	CFGS – FP II / o CFGM +/- FPI / Bachillerato
EXPERIENCIA	Mínima de 2 años
AUTONOMIA	Su ocupante organiza de forma autónoma sus funciones, recibiendo una supervisión ocasional, realizada a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del puesto de trabajo.
INICIATIVA	Realizar trabajos complejos dentro de su especialidad. Trabajar sin instrucciones con iniciativa normal de un trabajo conocido. Determinar cuándo un trabajo normal está satisfactoriamente terminado.
RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños graves a la Empresa. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc., que exijan facilitar o requerir información específica para el desarrollo de sus funciones. El ocupante del Puesto de Trabajo puede tener contactos responsables con personas ajenas a la Empresa, los contactos que originan compromisos para la Empresa están sujetos a revisión. En su ámbito de actuación es exigible la atención suficiente para evitar que se puedan producir retrasos serios, falta de materiales vitales, fugas o pérdidas de información, de imagen, penalizaciones para la empresa o pérdidas importantes para la explotación.
MANDO	Situaciones de mando delegado o supervisión funcional. Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo. Puede asumir la instrucción, coordinación y dirección del trabajo de una o más personas encuadradas en niveles inferiores de su área.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

NIVEL A-IV

Funciones que consisten en la realización de trabajos administrativos que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Realizar funciones administrativas y/o técnicas que afecten a cualquiera de las áreas de negocio, sin requerir instrucciones sobre la forma de ejecución de un trabajo conocido.
- Realizar funciones de complejidad media en las áreas de atención cliente, administración y/o contabilidad y facturación.
- Realizar funciones administrativas de gestión y control de almacenes.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

A - IV

FORMACIÓN	CFGM / FP I / Bachillerato
EXPERIENCIA	Mínima de 1 año
AUTONOMÍA	Puesto de trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.
INICIATIVA	Realizar trabajos variados dentro de su especialidad, sin requerir instrucciones sobre la forma de ejecución de un trabajo conocido. Determinar cuándo un trabajo habitual está satisfactoriamente terminado.
RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños a la empresa. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc., que exijan facilitar o requerir información específica para el desarrollo de sus funciones, así como contactos rutinarios con personas ajenas a la empresa. En su ámbito de actuación, es exigible la atención suficiente para que no se produzcan retrasos, pérdidas de información, de materiales, pérdida de imagen o penalizaciones para la empresa.
MANDO	Situaciones de mando delegado o supervisión funcional. Seguir el curso del trabajo de un equipo de personas, aportándoles información o ideas para la consecución de un objetivo.

NIVEL A-V

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exige conocimientos profesionales de carácter elemental.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Realizar funciones administrativas y/o técnicas, bajo instrucciones precisas que afecten a cualquiera de las áreas de negocio.
- Realizar funciones de cobro, conserjería, almacén y teléfono.
- Realizar funciones básicas de atención al cliente, de administración y/o contabilidad y del proceso de facturación.
- Dar apoyo administrativo a los otros grupos profesionales.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Cualquier otro puesto que requiera de los factores descritos a continuación.

A - V

FORMACIÓN	CFGM / FP I / ESO / EGB
EXPERIENCIA	Sin experiencia previa
AUTONOMÍA	Puesto de trabajo sometido a estrecha supervisión.
INICIATIVA	Realizar trabajos variados dentro de su especialidad. Trabajar con instrucciones detalladas que requieren de cierta capacidad de discernimiento. Determinar cuándo un trabajo simple está satisfactoriamente terminado.
RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso autorizado ocasional a alguna información confidencial. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos con sus responsables y con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc., que exijan facilitar información específica para el desarrollo de sus funciones, así como contactos rutinarios con personas ajenas a la empresa. En su ámbito de actuación, es exigible la atención suficiente para que no se produzcan pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.
MANDO	El ocupante del puesto de trabajo es responsable de las funciones encomendadas en su propio trabajo.

GRUPO PROFESIONAL OPERARIO

NIVEL O-I

Funciones que consisten en la integración, coordinación y supervisión de funciones homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Se trata de funciones que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones y complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Tendrán la responsabilidad directa del proceso, estando bajo el mando de personal técnico responsable del servicio.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Supervisar y ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadoras y trabajadores del grupo profesional operario.
- Supervisar y validar los trabajos realizados por las empresas subcontratadas.
- Requerir y/o efectuar la reparación, el mantenimiento y la reposición de máquinas, instalaciones y sistemas de producción en todo el ámbito de prestación del servicio.
- Redactar informes para la actualización de planos y esquemas del servicio.
- Redactar informes en las materias que afecten al servicio.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Velar por el cumplimiento e integración de la prevención de riesgos laborales dentro de su ámbito de gestión.
- Cualquier otra función que requiera de los factores de encuadramiento descritos a continuación.

O - I

FORMACIÓN	CFGS - FP II, con formación específica
EXPERIENCIA	Mínima de 5 años
AUTONOMÍA	Las funciones de este nivel no requieren supervisión. Su ocupante es responsable total de las mismas, sobre las que debe tomar resoluciones amplias.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

O - I

INICIATIVA	Organizar trabajos complejos, repetitivos y no repetitivos, así como planificar las funciones habituales. Planear la ejecución de un trabajo complicado o inhabitual del que sólo se dispone del método general. Tomar decisiones sobre trabajos conocidos que requieren considerable iniciativa.
RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación puede causar daños a la Empresa. Mantiene contactos frecuentes o regulares con personas del resto de la empresa y/o terceras personas, que requieren tacto y conocimientos considerables. En su ámbito de actuación es exigible especial atención para evitar que se puedan producir retrasos serios, falta de materiales vitales, fugas o pérdidas de información, de imagen, de instalaciones, penalizaciones para la empresa, daños a terceros o pérdidas importantes para la explotación.
MANDO	Asume la instrucción, coordinación y dirección de uno o varios grupos de trabajo.

NIVEL O-II

Funciones que consisten en la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de la trabajadora o trabajador que los desempeñan, comportando la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra/otro u otras/otros trabajadoras/trabajadores. Asimismo, en ocasiones sus funciones pueden requerir la coordinación y supervisión de funciones homogéneas realizadas por un grupo de trabajadoras y trabajadores, en un estadio organizativo menor.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Conocer el funcionamiento de las instalaciones y equipos y realizar todas las operaciones para el correcto funcionamiento del servicio.
- Realizar todo tipo de montajes de canalizaciones y reparaciones de averías.
- Buscar y localizar fugas en las redes de distribución.
- Supervisar los trabajos realizados por las empresas subcontratadas.
- Responsabilidad y coordinación de los trabajos de almacén.
- Saber leer e interpretar los planos y esquemas del servicio (nivel alto).
- Como complemento a sus funciones habituales, conducir vehículos para los que se precise el carné de conducir clase C1.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación y hacer cumplir las mismas a las personas bajo su responsabilidad.
- Cualquier otra función que requiera de los factores de encuadramiento descritos a continuación.

O - II

FORMACIÓN	CFGS - FP II / CFGM - FP I, con formación específica
EXPERIENCIA	Mínima de 3 años
AUTONOMÍA	Puesto de trabajo que recibe supervisión ocasional, realizada de forma aleatoria a criterio del supervisor, o solicitada expresamente por el ocupante del puesto de trabajo.
INICIATIVA	Realizar trabajos complejos dentro de su especialidad. Trabajar sin instrucciones con iniciativa normal de un trabajo conocido. Determinar cuándo un trabajo normal está satisfactoriamente terminado.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

O - II

RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños graves a la empresa. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos responsables con personas ajenas a la empresa. Los contactos que originan compromisos para la empresa están sujetos a revisión, asimismo puede tener contactos con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc., que exijan facilitar o requerir información específica para el desarrollo de sus funciones. En su ámbito de actuación es exigible la atención suficiente para evitar que se puedan producir retrasos serios, falta de materiales vitales, fugas o pérdidas de información.
MANDO	Situaciones de mando delegado o supervisión funcional. Puede asumir la instrucción, coordinación y dirección del trabajo de un grupo de trabajadoras y trabajadores encuadrados en niveles inferiores.

NIVEL O III

Funciones que consisten en la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de la trabajadora o trabajador encargada/encargado de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otra/otro u otras/otros trabajadoras/trabajadores.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Instalar, montar y conectar canalizaciones en las redes de agua y saneamiento (de dificultad media).
- Reparar todo tipo de trabajos de averías en los abastecimientos de agua y saneamiento.
- Leer e interpretar los planos y esquemas del servicio (nivel medio).
- Realizar trabajos derivados de reclamaciones y avisos de clientes.
- Controlar el correcto funcionamiento de los equipos y procesos de las plantas EDAR y/o ETAP y solucionar las anomalías.
- Bajo la supervisión de personas encuadradas en el nivel superior, podrán realizar funciones especificadas para ese nivel.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación y hacer cumplir las mismas a las personas bajo su responsabilidad.
- Cualquier otra función que requiera de los factores de encuadramiento descritos a continuación.

O - III

FORMACIÓN	CFGM - FP I / Bachillerato, con formación específica
EXPERIENCIA	Mínima de 18 meses
AUTONOMÍA	Puesto de trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.
INICIATIVA	Realizar trabajos variados dentro de su especialidad, sin requerir instrucciones de un trabajo conocido sobre la forma de ejecución. Determinar cuándo un trabajo está satisfactoriamente terminado.
RESPONSABILIDAD	Se tiene acceso autorizado ocasional a alguna información confidencial. El ocupante del puesto de trabajo puede tener contactos con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc., que exijan facilitar o requerir información específica para el desarrollo de sus funciones y también con terceras personas. En su ámbito de actuación, es exigible la atención suficiente para que no se produzcan pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

O - III

MANDO	Situaciones de mando delegado o supervisión funcional. Pueden dirigir e instruir a trabajadoras y trabajadores encuadrados en niveles inferiores.
-------	---

NIVEL O-IV

Funciones consistentes en operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Conocer los materiales de los que se compone la red de distribución de agua y/o alcantarillado (tuberías, válvulas, accesorios, piezas, etc.).
- Conocer el manejo de los útiles y herramientas necesarias para el mantenimiento del servicio.
- Instalar, montar y cambiar contadores.
- Suspensión y reanudación de suministros.
- Efectuar las lecturas y verificación de contadores.
- Realizar reparaciones simples habituales de averías en los abastecimientos de agua y saneamiento.
- Realizar funciones de soporte a personal de niveles superiores en trabajos de mantenimiento hidráulico, mecánico o eléctrico.
- Realizar trabajos simples derivados de reclamaciones y avisos de clientes.
- Realizar toma de muestras.
- Leer e Interpretar los planos y esquemas del servicio (nivel básico).
- Manejar y controlar los equipos de los procesos de las EDAR's y/o ETAP's.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Conocer las funciones de los niveles inferiores, realizándolas, si fuera necesario.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación.
- Cualquier otra función que requiera de los factores de encuadramiento descritos a continuación.

O - IV

FORMACIÓN	CFGM - FP I / ESO / EGB
EXPERIENCIA	Mínima de 9 meses
AUTONOMÍA	Puesto de trabajo que recibe una supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo.
INICIATIVA	Realizar trabajos variados dentro de su especialidad. Trabajar con instrucciones detalladas que requieren de cierta capacidad de discernimiento. Determinar cuándo un trabajo simple está satisfactoriamente terminado.
RESPONSABILIDAD	El ocupante del Puesto de Trabajo puede tener contactos responsables con personas de otros grupos de trabajo, áreas, departamentos, etc. La mayoría de las tareas están sujetas a comprobaciones o son revisadas en controles posteriores por los responsables del área de trabajo. Los errores pueden causar pérdidas de tiempo o dificultades en las comprobaciones.
MANDO	Situaciones de mando delegado o supervisión funcional en funciones de su área.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

NIVEL O-V

Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Los puestos de trabajo asignados a este nivel serán aquellos que realizan funciones que son equiparables o equivalentes a las siguientes:

- Realizar funciones de control y vigilancia.
- Realizar funciones de apertura y cierre de zanjas.
- Realizar funciones de limpieza, mantenimiento y acondicionamiento.
- Realizar funciones de carga y descarga de materiales y herramientas.
- Realizar funciones de ayuda y soporte a las trabajadoras y trabajadores de nivel superior.
- Realizar tareas de iniciación en la práctica del mantenimiento hidráulico, mecánico, eléctrico, albañilería, etc.
- Cumplimentar toda la documentación administrativa inherente al desarrollo de las funciones que le son propias.
- Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación.
- Otras actividades que potencien la posibilidad de promoción interna de la trabajadora o trabajador.
- Cualquier otra función que requiera de los factores de encuadramiento descritos a continuación.

O - V

FORMACIÓN	Estudios Primarios / Certificado escolaridad
EXPERIENCIA	Sin experiencia previa
AUTONOMÍA	Puesto de trabajo sometido a estrecha supervisión
INICIATIVA	Funciones simples repetitivas o de rutina, siguiendo instrucciones verbales o escritas concretas. Trabajos cuya iniciativa la asume el mando directo del ocupante del puesto de trabajo. Funciones que prácticamente no requieren tomar determinaciones ni planificaciones por estar todo ello minuciosamente estipulado.
RESPONSABILIDAD	Puestos de Trabajo en los que el ocupante está sólo en contacto con sus jefes y compañeros de sección. Los errores se pueden descubrir fácilmente y su corrección es fácil e implica pocas pérdidas.
MANDO	El ocupante del puesto de trabajo es responsable de las funciones encomendadas en su propio trabajo.

Art. 16 - Promoción profesional. Principio General. Cobertura de vacantes y ascensos

Las empresas contribuirán eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

La dirección de la empresa tendrá la facultad de decidir la amortización o no de las vacantes que se produzcan en la organización. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios establecidos en este convenio colectivo.

Cuando la empresa decida cubrir una vacante fija en la estructura de la empresa, se seguirá el siguiente criterio:

- Los puestos que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en los siguientes niveles: TI, TII a, TII b, AI, AII y OI, y en los niveles TIII, AIII y OII, cuando ostenten funciones específicas de mando, más allá de las establecidas para estos niveles en el sistema de clasificación profesional.
- Para la cobertura de vacantes en las que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, prioritariamente, la promoción interna entre las trabajadoras y trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y nivel, y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

A este objeto, la Comisión Paritaria establecerá un sistema de concurso oposición y elaborará el contenido de las pruebas a realizar en función del grupo profesional y nivel. Se publicará el concurso mediante los tablones de anuncio dentro de la Dirección de Zona y también mediante la intranet.

La evaluación de las pruebas se realizará por dos representantes nombrados por la Dirección de la Empresa y dos representantes nombrados por el Comité de Empresa, que harán públicos los resultados finales de las pruebas realizadas.

CAPÍTULO IV. Régimen de trabajo

Art. 17 - Jornada

La jornada en cómputo anual de horas para todo el periodo de vigencia de este convenio será de 1768 horas efectivas de trabajo.

El día de la Patrona, 1 de junio, será festivo y considerado como jornada efectiva de trabajo. Si este día coincidiera en sábado, domingo o festivo, se celebrará el primer viernes del mes de junio.

Asimismo, se establecen 8 horas anuales computadas como jornada de trabajo para la celebración de asambleas de trabajadoras y trabajadores.

El horario de trabajo podrá adaptarse en cada explotación de común acuerdo entre la Dirección de Zona y las trabajadoras y trabajadores afectados, respetando los horarios existentes, las normas contenidas en el presente convenio y el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Los sábados serán considerados a todos los efectos como día laborable.

Para las trabajadoras y trabajadores de producción, a los que según su calendario laboral les corresponda trabajar en sábado, domingo y festivo inter-semanal, dichos días tendrán la consideración de laborables a todos los efectos.

Art. 18 - Horario

Se respetará el horario que con carácter individual tenga la trabajador o el trabajador, salvo pacto en contrario o necesidad de fuerza mayor.

La Empresa concederá 20 minutos de descanso a la hora del desayuno. Las trabajadoras y trabajadores previo acuerdo con su Jefe de Servicio, podrán ampliar el tiempo del bocadillo durante 10 minutos más, que se recuperarán prolongando la jornada 10 minutos.

Art. 19 - Días festivos

Los días festivos que regirán para todo el periodo de vigencia de este convenio, con carácter no recuperable, serán los que fije el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, mediante su publicación en el DOGC, más las dos fiestas locales de cada población y el 1 de junio (Patrona).

Art. 20 - Trabajos de turno y trabajos nocturnos

1.- Trabajos de turno son aquellos trabajos que requieren actividad permanente durante las 24 horas del día y los 365 días del año por lo que se establecen turnos de trabajo de ocho horas; los cuales es preciso variar periódicamente, así como el descanso semanal. No tendrán la consideración de trabajos de turno los regulados en el artículo 49 del presente convenio.

El plus por trabajo de turno será el 15% del salario base, sin perjuicio de la garantía ad personam que se reconoce a favor de los empleados cuyo importe sea superior al que se establece en este Convenio. La cantidad resultante será absorbible de cualquier complemento salarial que perciba la trabajadora o trabajador por este concepto.

El plus de turno compensa cualquier variación del descanso semanal o de horario. Los trabajos realizados en festivos y fiestas entre semana, no se califican como trabajos extraordinarios.

Las trabajadoras y trabajadores a turno que presten sus servicios los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, percibirán un plus de 30 euros por día trabajado.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

2.- El plus por trabajo nocturno consiste en un complemento de remuneración equivalente al 25% del salario base por el tiempo trabajado de noche, en horario de 22 a 6 horas.

El plus por trabajo nocturno tiene el carácter de complemento salarial no consolidable, de acuerdo con el art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 35 del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Art. 21 - Horas extraordinarias

Al objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo acordar y acuerdan la posibilidad de que la trabajadora o trabajador puedan compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

En lo no establecido en este Convenio, las horas extraordinarias se regirán por lo dispuesto en el Art. 44 del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales y artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para las trabajadoras y trabajadores, las siguientes:

- Reparación de siniestros que afecten al servicio.
- Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- Averías o daños extraordinarios, que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se procurará reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias a realizar y a dicho fin, la Empresa revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible y atendiendo las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal, sin precisar horas extraordinarias.

A dichos efectos, y con el fin de que los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores participen en la obtención de dicho objetivo, se les comunicarán mensualmente los siguientes datos:

- Número de horas extraordinarias realizadas por centros de trabajo.
- Relación de las trabajadoras y trabajadores que han realizado dichas horas extraordinarias y número realizado por cada empleada/do.
- A la vista de esta documentación, los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores podrán emitir informes a la Dirección de la Empresa o a quien ésta delegue y proponer medidas correctoras.

La Empresa facilitará a cada trabajadora y trabajador la relación mensual de sus horas extras trabajadas, indicando tipo de hora extra, cantidad, valor e importe, así como el número de horas pendientes de compensar con descanso.

Art. 22 - Vacaciones

Las trabajadoras y trabajadores de plantilla, disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales, devengadas del 1 de enero a 31 de diciembre, de 26 (veintiséis) días laborables, sin que puedan ser inferiores a 30 días naturales.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y trabajadora o trabajador, la división en dos el período de vacaciones.

El calendario de vacaciones de cada centro de trabajo, se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la trabajadora o el trabajador, dentro de los tres primeros meses de cada año. En caso de no llegar a acuerdo mediará el Comité de Empresa.

Al establecer dicho calendario, se procurará atender las peticiones que eleven las trabajadoras y los trabajadores. En caso de desacuerdo, se estará a lo establecido en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma general se concederán 15 días, como mínimo, dentro del período solicitado, respetando las necesidades del servicio.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le correspondan a tenor del tiempo trabajado.

Cada trabajadora y trabajador deberá conocer su periodo de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo del disfrute.

Art. 23 - Licencias o permisos retribuidos

La trabajadora o trabajador, avisando con la antelación suficiente y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Matrimonio de la trabajadora o trabajador o constitución de pareja de hecho: quince días naturales.
- El día de la boda de familiares de primer grado.
- Asistencia a cursos de preparación al parto: el tiempo indispensable.
- Nacimiento de hijo/s y adopción: cuatro días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando la trabajadora o trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 300 Km.
- Por lactancia de un hijo menor de 10 meses, la trabajadora o trabajador podrá reducir su jornada laboral una hora y, podrá elegir el horario de dicha reducción previo acuerdo con su mando directo (siempre previa acreditación de que el/la cónyuge no ejerce este mismo derecho, si trabajara). Así mismo, se podrá acumular esta hora de reducción diaria en jornadas laborables enteras, y su disfrute se acordará previamente con su mando directo.
- El tiempo necesario para que la trabajadora o el trabajador pueda ir al médico de cabecera o al especialista de la seguridad social y aquellos casos de visita al especialista privado, en los que quede demostrado que no existe la posibilidad de asistir al reconocimiento en horario fuera de la jornada laboral.
- El tiempo imprescindible para que la trabajadora o el trabajador pueda acompañar al médico a hijos menores de edad o padres incapacitados que convivan con la trabajadora o el trabajador. No será necesario el requisito de convivencia en aquellos casos en que se tenga reconocida la situación de dependencia, de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o hijos: tres días naturales, que podrán ampliarse hasta dos más cuando la trabajadora o el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 300 kms.
- Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de padres, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho: dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando la trabajadora o el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 300 kms.
- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos: cinco días naturales.
- Fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos, hasta 4º grado: un día natural.
- Traslado del domicilio habitual: un día natural.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

- Cumplimento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- Se podrán solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de diez días naturales cada una; sin embargo, su concesión estará supeditada a la acreditación de la necesidad de la citada licencia y a las necesidades del servicio.
- Se podrán solicitar 8 horas al año por asuntos propios. El disfrute de dichas horas deberá preavisarse con la antelación suficiente.

El inicio de los permisos comenzará a partir del día del hecho causante, salvo en los casos de enfermedad grave y/o hospitalización de familiares de primer grado en el que se podrá ejercer mientras el sujeto causante se encuentre hospitalizado o durante los 7 días siguientes de convalecencia derivados de la hospitalización.

Se considera hospitalización cuando el paciente permanezca en el centro hospitalario durante al menos 24 horas.

Exámenes: La trabajadora o trabajador inscrito en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a los mismos; así como a las demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, presentando el correspondiente justificante, si no fuera así se concederá el permiso como licencia no retribuida.

Art. 24 - Excedencias

La trabajadora y el trabajador que, al amparo de las normas laborales vigentes, solicite una excedencia, deberá solicitar el reingreso con una antelación mínima de 30 días, antes de la finalización de la misma.

Las excedencias con duración inferior a los 18 meses que sean solicitadas por motivos ajenos a cambio de empresa, tendrán derecho al reingreso inmediato, debiendo ser destinado a un puesto del grupo profesional que ostentaba en el momento de causar la excedencia, sin merma de las condiciones laborales.

Cuando se produzca una excedencia y se proceda a cubrir la vacante, si la empresa lo considera necesario, tanto si es con personal de nuevo ingreso o con personal ya de plantilla, se considerará que dicha cobertura es provisional y que por tanto el reingreso del excedente lleva consigo la rescisión del contrato de interinidad y/o el regreso de la trabajadora o el trabajador de plantilla a su puesto y condiciones de origen.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquella trabajadora y trabajador en activo, que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la plantilla de la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Además de la regulación específica de este Art., se estará a las normas que se establecen en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25 - Bajas por enfermedad y accidente no laboral

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

2) Si la duración de la enfermedad es superior a dos días naturales, el interesado deberá obtener la baja de su médico de cabecera y remitirla a su jefe inmediato para que éste, la remita al servicio de personal correspondiente para su tramitación. La no presentación de los partes de baja, facultará, asimismo, a considerar la ausencia injustificada.

Art. 26 - Garantías en la conducción de vehículo propiedad de la Empresa

La Empresa cubrirá íntegramente las responsabilidades civiles de siniestros de circulación dentro de la jornada laboral de los empleados que conduzcan vehículos que la Empresa ponga a su disposición para el desarrollo de su trabajo. Dicha cobertura comprenderá las fianzas judiciales de todo tipo, además de la defensa jurídica ilimitada. Asimismo, las multas de Tráfico correrán a cargo de la Empresa, siempre y cuando no sean por culpa o negligencia de la trabajadora o trabajador.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

En caso de retirada del permiso de conducir, a la trabajadora o trabajador se le facilitará un trabajo de su propia categoría.

Art. 27 - Garantías en la conducción de vehículos propiedad de la trabajadora o trabajador

Cuando una trabajadora o un trabajador, por acuerdo mutuo con la Empresa, deba utilizar el vehículo de su propiedad para realizar algún trabajo para la Empresa y sufriera algún accidente de tráfico durante el desempeño de este trabajo, la Empresa cubrirá todos los gastos derivados del accidente, que no cubra el seguro que la trabajadora o que el trabajador tenga concertado con su Compañía de Seguros, siempre que no sea por negligencia de la trabajadora o del trabajador.

Serán de aplicación también, todas las garantías contempladas en el Art. 26.

Art. 28 - Asistencia jurídica y coberturas civiles

Las trabajadoras y trabajadores que en el desempeño de sus funciones en la Empresa y en su jornada de trabajo, sean objeto de robo y/o agresión, tendrán inmediatamente asistencia jurídica de la Empresa y en el caso de robo o daños personales, previa justificación acreditada con la correspondiente denuncia, la Empresa reparará económicamente los daños producidos a la empleada/o en la cuantía de los mismos.

CAPÍTULO V. Régimen económico

Art. 29 - Régimen económico

El régimen económico que regirá entre la Empresa y su Personal, será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo, sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que compendian todas las que anteriormente y por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos, que no contradigan los pactos o acuerdos del presente Convenio.

Art. 30 - Norma general

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas, reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de jornada a tiempo parcial, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada laboral que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su grupo profesional y nivel.

Art. 31 - Tabla de retribuciones

1. La tabla de retribución es el desglose mensual por conceptos de la retribución anual, según el grupo profesional y el nivel.

2. La tabla de retribuciones se compone de los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario Base
- b) Participación en Beneficios calculada sobre el Salario Base
- c) Plus Convenio
- d) Plus puesto de trabajo
- e) Bolsa de vacaciones

3. En el Anexo 1 se detalla para cada grupo profesional y nivel la tabla de retribuciones que regirá a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Art. 32 - Retribución anual

1. Retribución anual: Dicha retribución anual comprende el Salario Base, la Participación en Beneficios que de él se deriva, el Plus Convenio y el Plus puesto de trabajo.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

2. Retribución anual individual: Es el resultado de añadir a la retribución anual, que por su grupo profesional y nivel corresponda a un empleado, el cómputo anual del premio de antigüedad, más la participación en beneficios que de él se deriva, más el complemento personal, el plus de disponibilidad, dedicación y cualquier otro complemento del puesto de trabajo si los tuviera.

Art. 33 - Incremento salarial

Para el año 2011, no se aplicará ningún incremento salarial y se mantendrán inalteradas las tablas definitivas 2010, así como todos los conceptos retributivos que se viniesen percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2010.

Para el año 2012, el incremento salarial fijo será del 0'6% y se calculará sobre las tablas salariales definitivas y vigentes durante el año 2010, siendo de aplicación sobre todos los conceptos salariales definidos en este convenio, excepto para aquellos en que se haya establecido un importe específico. Será de aplicación con efectos de uno de enero de 2012.

Teniendo en consideración lo recogido en el Art. 8 del presente Convenio Colectivo, donde se reconoce la importancia que en un mercado competitivo tiene el factor productividad, las dos partes acuerdan establecer un incremento variable máximo del 0,4% condicionado a la consecución de unos objetivos establecidos por los Índices de Productividad acordados con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad actual y futura de la empresa, siendo de aplicación en los mismos términos que en el párrafo anterior. En caso de ser de aplicación dicho incremento, éste se hará efectivo en el año 2013 con efectos retroactivos desde el uno de enero de 2012.

Éstos Índices de Productividad se establecerán una vez se haya realizado el cierre contable del ejercicio 2011 y se acordarán entre la Dirección y Comité de Empresa durante el primer trimestre de 2012. Ambas partes se comprometen a que el establecimiento de éstos objetivos se acordarán bajo el principio de la buena fe en la negociación y se basará en las actividades de Operaciones de la Empresa.

Art. 34 - Salario base

La columna primera del anexo del presente Convenio Colectivo tendrá la consideración de Salario base, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El Salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las 4 gratificaciones extraordinarias.

Art. 35 - Antigüedad

El premio de Antigüedad tiene el carácter de Complemento Personal de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El premio de antigüedad de cada trabajadora y trabajador se calculará sobre el salario base, que figura en el Anexo del Convenio.

El importe del premio será del 1% por cada año de trabajo hasta los 65 años de edad, en cuyo momento quedará congelado sin que se devengue más porcentaje, manteniendo el porcentaje que cada trabajadora/trabajador tenga devengado.

Para los ejercicios 2011 y 2012, de forma excepcional, se procederá como sigue:

- Año 2011: No se aplicará el incremento del porcentaje del 1% por cada año de trabajo recogido en este artículo, manteniéndose invariables los porcentajes e importes del año 2010.

- Año 2012: Se aplicará un incremento del 2%, resultante de la suma del 1% del 2011 y el 1% de 2012, sin que por ninguna causa ni concepto puedan devengarse atrasos del 2011 por este premio.

Al producirse un ascenso quedará fijo el importe del premio alcanzado hasta dicha fecha, girando el nuevo aumento sobre el salario del nivel de ascenso.

La fecha de partida de los premios será la del 1 de enero o la del 1 de julio, dependiendo de que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primer o segundo semestre del año.

El premio de antigüedad se percibirá en cada una de las 12 pagas ordinarias y en las 4 gratificaciones extraordinarias.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Art. 36 - Participación en beneficios

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Consistirá en un 15 % de la suma del Salario Base mensual y la antigüedad mensual.

Se percibirá en las 12 pagas ordinarias.

Art. 37 - Complemento personal

Tiene el carácter de complemento salarial, según lo previsto en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa fijará en cada caso, el complemento personal con carácter individual, quedando consolidado con carácter personal en su cuantía, salvo que se pacte por escrito lo contrario.

Art. 38 - Plus puesto de trabajo

Tiene el carácter de Complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de dicho plus será de 50 euros brutos mensual (12 mensualidades) para el 2011 y se incrementará según lo establecido en el Art. 33 para el año 2012.

El mencionado Plus no entrará en la base de cálculo de la hora extraordinaria.

Este Plus de Puesto de Trabajo compensará:

- 1.- Cualquier otro que pudiera percibir la trabajadora o el trabajador por penosidad, toxicidad o peligrosidad.
- 2.- La conducción de vehículos realizando trabajos para la empresa.
- 3.- La dedicación para el cumplimiento de trabajos programados con fechas de cierre.
- 4.- La disposición para el desplazamiento a otras explotaciones para realizar trabajos derivados de las necesidades del servicio.

Art. 39 - Plus de disponibilidad

Tiene el carácter de Complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter de Servicio Público que tiene encomendado la Empresa, el personal del Área de Producción que realiza tareas de mantenimiento de la red del suministro de agua potable, percibirá este plus:

- Por el hecho de prolongar su jornada de trabajo.
- Por estar disponible para su incorporación al trabajo en el momento que las necesidades del servicio lo requieran.
- Por realizar los servicios de garantía del servicio en fin de semana y festivo inter-semanal, por realizar el retén que la trabajadora o el trabajador tenga establecido en su calendario laboral, así como por las posibles variaciones del calendario laboral producidas por necesidades del servicio o para cubrir alguna posible baja por IT.

Todo ello, dando cumplimiento a aquello que se establece en el Art. 37 del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales.

Por esta disponibilidad, se percibirán las cantidades siguientes por categorías o niveles del grupo profesional operario:

Para el año 2011:

- Niveles OI y OII: 366,20 EUR brutos mensuales por 12 pagas ordinarias.
- Niveles OIII y OIV: 301,96 EUR brutos mensuales por 12 pagas ordinarias.
- Nivel OV: 235,47 EUR brutos mensuales por 12 pagas ordinarias.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Para el año 2012, estos importes se actualizarán en base a lo establecido en el Art. 33 de este convenio.

Durante el primer año de permanencia en la empresa, la trabajadora o trabajador percibirá el 50% del importe establecido para su nivel. Al inicio del segundo año de permanencia en la empresa, percibirá el 100% del importe establecido para su nivel.

Ante la imposibilidad de localización no justificada de la trabajadora o del trabajador que esté de retén o la negativa en el caso de ser requerida/o, se entenderá que la persona trabajadora incumple la normativa que regula este plus y que rescinde de manera voluntaria la obligatoriedad de la disponibilidad, dejando de percibir los importes que se regulan en este artículo. De la misma manera, no percibirán el Plus de Disponibilidad las trabajadoras y los trabajadores que no reconozcan el carácter de obligatoriedad del retén, establecido en el Art. 37 del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, así como no reconozcan el sistema de garantía del servicio establecido en este convenio.

Este artículo también será de aplicación al personal de depuración y saneamiento en las mismas condiciones que las estipuladas anteriormente para el personal que realiza las tareas de mantenimiento de la red de suministro de agua potable.

También dejará de percibir el plus de disponibilidad, la trabajadora o el trabajador que no acepte integrarse en el nuevo sistema organizativo de lunes a domingo y retenes descrito en los artículos 49, 50 y 51 de este convenio.

Art. 40 - Plus Convenio

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Este concepto es de aplicación general para todas las trabajadoras y trabajadores.

El importe de dicho plus para el año 2011 queda establecido en una cuantía de 180,20 euros/brutos mensuales. Para el año 2012, este importe se incrementará según lo establecido en el Art. 33 de este convenio.

Art. 41 - Gratificaciones extraordinarias

Tienen el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada una de las cuatro gratificaciones extraordinarias consistirá en el importe de una mensualidad de Salario base y Antigüedad. Asimismo, podrá incluirse un Complemento Personal Paga, para aquellas trabajadoras o trabajadores que lo tengan reconocido en dichas pagas extraordinarias, y que el mismo no tiene porqué ser de igual cuantía que el que pudiera percibir dicha trabajadora/ trabajador en su salario mensual, pudiendo darse el caso de que la trabajadora/ trabajador tenga un Complemento Personal Paga en las gratificaciones extraordinarias y no en su mensualidad o viceversa.

El periodo de devengo de las gratificaciones extraordinarias será:

Del 1 de enero al 31 de marzo. La orden de pago al banco se dará el antepenúltimo día laborable del mes de marzo.

Del 1 de abril a 30 de junio. La orden de pago al banco se dará el antepenúltimo día laborable del mes de junio.

Del 1 de julio al 30 de septiembre. La orden de pago al banco se dará el antepenúltimo día laborable del mes de septiembre.

Del 1 de octubre al 31 de diciembre. La orden de pago al banco se dará el 13 de diciembre.

Art. 42 - Primas de lectura y cobro

La Empresa, junto con los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores y las empleadas/empleados que efectúen trabajos de lectura, cobro o ambos, podrá pactar el establecimiento de una prima acorde con las características de las poblaciones donde efectúen su trabajo y el número de contadores a leer y/o recibos a cobrar, respetándose como mínimo las condiciones existentes en la actualidad.

Estas primas tendrán el carácter de Complemento Salarial, según lo previsto en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Art. 43 - Valor de las horas extraordinarias a partir del año 2012

A) El valor de la hora ordinaria para los años de vigencia del convenio será el cociente que resulte de dividir por 1768 el cómputo anual del Salario Base, Plus Convenio y la Participación en Beneficios.

B) Situación: en jornada ordinaria de trabajo de lunes a viernes(no de retén durante los 7 días de la semana ni realizando el sistema de garantía del servicio en fin de semana y festivo inter-semanal):

Las trabajadoras y trabajadores que realicen horas extraordinarias de ejecución obligatoria (Art. 21 del presente convenio) por necesidades del servicio o por dar soporte a la persona trabajadora que está de retén y/o en el sistema de garantía del servicio en fines de semana o festivos inter-semanales, tendrán la siguiente compensación:

B.1) En días laborables desde el final de la jornada hasta las 20h, podrán elegir entre las dos siguiente opciones:

- Compensación con tiempo equivalente de descanso de 1'75.
- Retribución del valor de la hora ordinaria aplicándole el coeficiente de 1'75.

B.2) En días laborables desde las 20h hasta las 23h podrán elegir entre las dos siguiente opciones:

- Compensación con tiempo equivalente de descanso de 1'85.
- Retribución del valor de la hora ordinaria aplicándole el coeficiente de 1'85.

B.3) En días laborables entre las 23h y las 7 h no podrán optar por la compensación económica, puesto que tendrán la obligación de descansar desde las 8 h del mismo día. La compensación se establece de la forma siguiente:

- 1 salida = 2 horas extras = 4 horas de descanso.

- Límite 4 horas extras = 8 horas de descanso. Todo lo que exceda se retribuye a razón del precio de la hora ordinaria aplicando el coeficiente de 2.

B.4) Para los casos de que se produzca una salida entre las 7:00 y las 8:00, se retribuirá económicamente a razón del precio de la hora ordinaria aplicando el coeficiente de 2.

B.5) Las trabajadoras y trabajadores que realicen horas extraordinarias de ejecución obligatoria (Art. 21 del presente convenio) los domingos, los festivos inter-semanales y los días de descanso programado, podrán elegir una de las dos opciones siguientes:

- Compensación con tiempo equivalente de descanso de 2,4.
- Retribución del valor de la hora ordinaria aplicándole el coeficiente de 2,4.

B.6) Como excepción al punto anterior, en coberturas no previsibles o de sustitución por IT, para los sábados, domingos y festivos inter-semanales, la persona trabajadora podrá elegir la compensación entre:

- Compensación con tiempo equivalente de descanso de 1 y una retribución adicional de 7,75 euros/brutos/hora.
- Retribución del valor de la hora ordinaria aplicándole el coeficiente de 1,75 para los sábados y de 2,4 para los domingos y festivos inter-semanales.

C) Situación: de retén y consecuentemente trabajando el fin de semana y festivo inter-semanal de lunes a domingo(no de jornada ordinaria de lunes a viernes):

Las trabajadoras y trabajadores que realicen horas extraordinarias de ejecución obligatoria (Art. 21 del presente convenio) tendrán la siguiente compensación:

C.1) Todos los días de la semana (de lunes a domingo) desde el final de la jornada hasta las 20h, podrán elegir entre las dos siguiente opciones:

- Compensación con tiempo equivalente de descanso de 1'75.
- Retribución del valor de la hora ordinaria aplicándole el coeficiente de 1'75.

C.2) Todos los días de la semana desde las 20h hasta las 23h podrán elegir entre las dos siguiente opciones:

- Compensación con tiempo equivalente de descanso de 1'85.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

- Retribución del valor de la hora ordinaria aplicándole el coeficiente de 1'85.

C.3) En los días de domingo a jueves en el que el día siguiente no es festivo inter-semanal, desde las 23h hasta las 7 h, no podrán optar por la compensación económica, puesto que tendrán la obligación de descansar desde las 8 h del mismo día. La compensación se establece de la forma siguiente:

- 1 salida = 2 horas extras = 4 horas de descanso.

- Límite 4 horas extras = 8 horas de descanso. Todo lo que exceda se retribuye a razón del precio de la hora ordinaria aplicando el coeficiente de 2.

C.4) Para los casos en que se produzca una salida entre las 7:00 y las 8:00, se retribuirá económicamente a razón del precio de la hora ordinaria aplicando el coeficiente de 2.

C.5) En los días de viernes y sábado, y, vísperas de festivos inter-semanales, desde las 23h hasta las 7 h, podrán elegir entre las dos siguientes opciones:

- Compensación con tiempo equivalente de descanso a disfrutar más adelante:

- 1 salida = 2 horas extras = 4 horas de descanso.

- Límite 4 horas extras = 8 horas de descanso. Todo lo que exceda se retribuye a razón del precio de la hora ordinaria aplicando el coeficiente de 2.

- Retribución de 40 euros brutos por salida de hasta dos horas; si supera las dos horas, se retribuye a razón del precio de la hora ordinaria aplicando el coeficiente de 2.

D) Todas las horas extraordinarias trabajadas, con las excepciones hechas en el apartado C.5) de este artículo, independientemente de la situación en la que se encuentre la trabajadora o el trabajador, del día y del horario en que se hayan realizado, cuando excedan en cómputo anual de las 80 horas extraordinarias legalmente establecidas como límite máximo individual, se compensarán de forma obligatoria con una hora de descanso equivalente y una retribución adicional de 7'75 euros brutos/hora. La acumulación del descanso equivalente se disfrutará en días enteros dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, previo acuerdo entre el trabajador y su jefe de servicio. Como norma general, no serán acumulables a los días de vacaciones.

E) Si alguna trabajadora o trabajador, en el valor monetario de la hora extraordinaria de ejecución obligatoria (Art. 21 del presente convenio), tuviese un importe personal superior al que resulte del cálculo efectuado según los párrafos anteriores, cobrará su importe incrementado según lo dispuesto en el Art. 33 del presente convenio.

F) Las circunstancias previstas en los párrafos anteriores del presente artículo sólo serán de aplicación en los supuestos de reparaciones urgentes, siempre y dentro del marco contemplado en el Art. 34, apartado 2, último párrafo del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Art. 35, apartado 3, del mismo texto legal.

La regulación y el contenido de la redacción del artículo 44 Valor de las horas extraordinarias del anterior convenio (2007-2010) es exclusivamente de aplicación para el ejercicio 2011.

Art. 44 - Quebranto de moneda

Tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Este complemento salarial lo percibirán las trabajadoras y trabajadores que realicen funciones de responsables de caja y cobradores. Las personas que realicen esta función de manera esporádica, cobrarán la parte proporcional por el tiempo trabajado. Se respetarán en su cuantía las cantidades superiores que pudieran estar reconocidas individualmente.

El importe que se fija para el año 2011 es de 27,19 EUR brutos al mes. Para el año 2012, este importe se actualizará según lo establecido en el Art. 33 de este convenio.

La Dirección de la Empresa eliminará, en la medida de lo posible, los cobros en efectivo (Por ejemplo la posibilidad de incluir en facturas los importes de TCA's a particulares, extensión del datáfono, etc.).

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Art. 45 - Importe de las dietas

La trabajadora o trabajador que por necesidades de la Empresa, se desplace fuera de la localidad donde radique el centro de trabajo, percibirá dietas.

Su devengo se entenderá en el caso de no poder comer o cenar, a la hora acostumbrada en su domicilio particular.

Dado el carácter público del servicio prestado por la Empresa, en caso de una reparación urgente, el personal estará obligado a prolongar la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan más de 30 minutos del horario normal de la comida, o bien se alcanza el horario normal de la cena (21 h.), y la índole del trabajo, a juicio del responsable del mismo, no permitiera la interrupción habitual para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la Empresa pagará la dieta establecida en este artículo, aunque la trabajadora o el trabajador no esté desplazado fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo.

- Dieta por almuerzo o cena (importe 2011): 17,02 EUR.

Las cantidades que se devengan por dieta son independientes de la obligación de la Empresa a facilitar los medios de transporte o satisfacer el importe de los mismos.

Cuando se genere el derecho a percibir dieta, la Empresa lo abonará, en todos los casos, en la nómina de la trabajadora o del trabajador, dentro del mes que corresponda, en relación a las normas de gestión de variables.

Este importe se incrementará para el 2012 según lo establecido en el Art. 33 de este convenio.

Art. 46 - Anticipos

La Empresa a instancia de las trabajadoras y trabajadores anticipará sumas que no excedan del 90% del haber habitual, que deberán ser deducidas de los haberes correspondientes durante el mismo mes del pago en que se hizo el anticipo. Asimismo, se podrá anticipar el 90% de la gratificación extraordinaria que pudiese corresponderle dentro del trimestre en que la misma se haga efectiva, deduciéndose igualmente en el momento en que se abone dicha gratificación extraordinaria.

Art. 47 - Pago de salarios

La retribución mensual constituida por las percepciones fijas se pagará en el propio mes en que se devengue.

Las retribuciones de carácter variable, se pagarán el mes inmediatamente siguiente al de su devengo.

El pago de salarios se efectuará por transferencia bancaria. La orden de pago al banco se dará el antepenúltimo día laborable de cada mes.

Art. 48 - Premios de vinculación

Todo empleado que tenga acreditada una antigüedad continuada de 20 o de 30 años en la Empresa, percibirá un premio denominado "PREMIO DE VINCULACIÓN A LOS 20 AÑOS" y "PREMIO DE VINCULACIÓN A LOS 30 AÑOS", en reconocimiento a sus servicios prestados.

La cuantía de dichos premios será la resultante de la siguiente fórmula:

$(\text{Mensualidad del salario base que tenga reconocido} \times 16) / 12$

Este importe se percibirá en la mensualidad siguiente a la del cumplimiento del vigésimo o trigésimo año de antigüedad.

Art. 49 - SISTEMA DE GARANTÍA DEL SERVICIO

Tal y como se indica en el Art. 17 del presente, para las trabajadoras y trabajadores de producción a los que, según su calendario laboral, les corresponda trabajar en sábados, domingos y festivos inter-semanales, dichos días tendrán la consideración de laborables a todos los efectos.

El personal operario trabajará de forma regular de lunes a viernes, haciendo 8 horas diarias en jornada partida. No obstante, de forma rotatoria y equitativa, por sistemas agrupados de trabajo dentro de una organización zonal y geográfica, se designará las personas necesarias para el servicio de reten según las necesidades del servicio, y éstas trabajarán en jornada ordinaria los sábados, domingos y festivos inter-semanales que les corresponda trabajar según su calendario laboral.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

La jornada de trabajo en sábados, domingos y festivos inter-semanales será de 8 horas efectivas de trabajo y su horario será de 07:00 a 15:00 horas. El tiempo de trabajo efectivo se computará dentro de la jornada laboral anual, y por tanto, el descanso equivalente los sábados, domingos y festivos inter-semanales a trabajar así como las semanas de retén se determinarán en el calendario laboral anual elaborado al efecto.

La contraprestación económica por la prestación del servicio en sábados, domingos y festivos inter-semanales será de 7,75 euros/brutos/hora (62,00 euros/brutos/día de trabajo efectivo). Durante el periodo de vacaciones, este importe se devengará según el cálculo de la media percibida en los últimos 11 meses. Debido a que las vacaciones se disfrutaron en periodos diferentes, se establece el pago de este importe en la nómina del mes de agosto.

El sistema de retenes (Art. 50 del presente) se efectuará con el personal designado para trabajar en sábados, domingos y festivos inter-semanales de la misma semana.

Las trabajadoras y trabajadores que realicen el sistema de garantía de servicio los días 25 de diciembre y/o 1 de enero, percibirán un plus de 30 euros por cada uno de esos días trabajado.

Art. 50 - Retenes

Se entenderá por retén, el tiempo en el que permanezca la trabajadora o el trabajador en expectativa de posible atención al servicio, fuera del horario habitual de trabajo, y por el periodo comprendido desde el final hasta el comienzo de la jornada ordinaria, de forma que pueda personarse en su centro de trabajo o la instalación que se le indique en el tiempo más breve posible desde el momento del aviso para desarrollar el trabajo que una avería, emergencia u otras necesidades del servicio requiera, pudiendo realizarse el mismo fuera del domicilio de la Empresa. A efectos de su pronta localización, la Empresa facilitará los medios que considere oportunos (Teléfono móvil, GPS, CAT, etc.).

A efectos de su inmediato desplazamiento, en aquellos casos que sea posible, el operario que esté de retén, podrá desplazarse a su domicilio con el vehículo que la Empresa ponga a su disposición mientras permanezca realizando este servicio.

Este artículo dará cumplimiento a aquello que establece el Art. 37 del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas potables y residuales.

La trabajadora o el trabajador que quede integrado en el sistema de garantía del servicio en fin de semana, festivo inter-semanal y retenes descrito en el Art. 51 de este convenio, percibirá los importes por retén establecidos en este artículo:

-Año 2011: 25 euros/brutos por semana de retén, o 3,57 euros brutos por día de retén.

-Año 2012: Este importe se incrementará según lo establecido en el Art. 33 de este convenio.

Durante el periodo de vacaciones, este importe se devengará según el cálculo de la media percibida en los últimos 11 meses. Debido a que las vacaciones se disfrutaron en periodos diferentes, se establece el pago de este importe en la nómina del mes de agosto.

Art. 51 - Organización del sistema de garantía del servicio y retenes

Con el objetivo de homogeneizar la prestación del servicio mediante el sistema de garantía de servicio (Art. 49 del presente) y los retenes, las dos partes acuerdan establecer un marco de regulación que permita mejorar el servicio que actualmente se está prestando.

Esta organización se llevará a cabo mediante la siguiente regulación:

1.- La prestación del servicio mediante el sistema de garantía y de retén se realizará de acuerdo a una organización zonal y geográfica designada por la dirección de la Empresa, que permita que diferentes explotaciones, próximas entre sí, puedan formar un servicio agrupado entre ellas, de manera compensada, con la finalidad de dar una mayor garantía al servicio.

2.- Esta organización zonal y geográfica podrá modificarse por la dirección de la Empresa en caso de cambios organizativos, pérdidas o incorporación de explotaciones, siempre y cuando, estas modificaciones no impliquen ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de las reguladas en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, ni suponga un cambio de asignación de centro de trabajo para la trabajadora o el trabajador a nivel de la normativa de Seguridad Social. De producirse cualquiera de estas circunstancias, se abrirá un periodo de información y consulta con el Comité de Empresa.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

3.- A petición del Comité de Empresa, la Dirección entregará un listado de operaciones efectuadas durante los retenes.

4.- Si la duración de la salida en retén es inferior a 2 horas, se computarán dos horas extras cuya compensación será la establecida en el Art. 43 del convenio, contabilizándose como tales las mismas. En caso de que el tiempo de la salida sea superior, se compensará el tiempo invertido. Se considerará tiempo invertido el transcurrido desde la salida de la trabajadora o del trabajador una vez recibido el aviso, hasta la finalización de la actuación y el correspondiente cierre de la incidencia. En ambos casos, si se han superado las 80 horas extras reglamentarias con las excepciones especificadas en el apartado C.5 del artículo 43 de este convenio, se compensará con horas de descanso equivalentes y 7,75 euros/brutos/hora. Esta compensación también será de aplicación a las trabajadoras y trabajadores que, aun no estando de retén, tengan que efectuar alguna salida.

5.- La retribución del retén contemplado en el Art. 50 complementará la compensación del retén que se establece en el Art. 39 del Plus de Disponibilidad.

6.- El calendario individualizado de este sistema de garantía del servicio en fin de semana, festivo inter-semanal y retenes se efectuará antes del 1 de enero de cada año, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Cada trabajador, dentro de la zona geográfica designada, realizará un número equivalente de servicios en fin de semana, festivo inter-semanal y retenes equivalente al de los otros trabajadores/as de dicha zona geográfica designada.

- Los descansos se efectuarán en los días inmediatamente anteriores o posteriores al primer fin de semana que tenga libre (a modo de ejemplo en lunes y martes o jueves y viernes). Dichos días de descanso podrán cambiarse, a petición de cualquiera de las partes, previo acuerdo de ambas.

Nota:

Las partes signatarias acuerdan de forma transitoria y excepcional que la vigencia de los contenidos del artículo 50 (GUARDIAS) y 52 (ORGANIZACIÓN DE GUARDIAS Y RETENES) del texto de convenio en vigor hasta el 31 de diciembre de 2010, así como las referencias que a sus contenidos se hacen en otros artículos del mismo, serán de aplicación hasta el día 31 de diciembre de 2011. No se reproducen en el presente en aras de una mayor simplificación y mejor comprensión.

De igual forma, las partes firmantes acuerdan que a partir del día 01 de enero de 2012 los contenidos y sus referencias a los que se hace mención en el párrafo anterior perderán su vigencia, pasando a ser de total aplicación la nueva denominación: Artículo 49 (SISTEMA DE GARANTÍA DEL SERVICIO), artículo 50 (RETENES) y artículo 51 (SISTEMA DE GARANTÍA DEL SERVICIO Y RETENES), y el contenido de los mismos que figura en el presente texto de convenio así como las referencias que, a los mismos, se puedan hacer en otros artículos del presente.

Art. 52 - Bolsa de vacaciones

El importe de la bolsa de vacaciones queda fijado, para el ejercicio 2011, en 455,84 EUR/brutos anuales.

Para el ejercicio 2012, el importe se incrementará según lo establecido en el Art. 33 de este convenio.

El importe de la Bolsa de Vacaciones se abonará en la nómina del mes de julio. Su devengo será anual, de 1 de enero a 31 de diciembre.

Para aquellos que finalicen su relación laboral antes del mes de julio, en la nómina de liquidación percibirán lo devengado hasta la fecha. Así mismo, para los que finalicen su relación laboral con posterioridad al mes de julio, en la nómina de liquidación se le restará la parte proporcional.

CAPÍTULO VI. Préstamos

Art. 53 - Préstamos

La Empresa para la adquisición o construcción de la primera vivienda concederá préstamos con un tope máximo de 6.000 EUR en cada ocasión.

Asimismo, y para atenciones diversas, concederá préstamos con un tope máximo de 3.000 EUR en cada ocasión.

Si una trabajadora o trabajador es trasladada/trasladado a otro centro de trabajo que implique cambio de residencia, en caso necesario, la Empresa concederá préstamos de igual cuantía que para la adquisición de vivienda.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Art. 54 - Condiciones para la concesión de préstamos

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos, las siguientes:

1. Ser personal de plantilla fijo.
2. No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado que los solicite.
3. El saldo que en cada momento se adeude a la Empresa, por los diversos préstamos concedidos, no será superior a 100.000 EUR.
4. El préstamo para la adquisición de primera vivienda sólo podrá ser concedido una sola vez al empleado solicitante; excepto en caso de traslado, como se indica en el apartado tercero del Art. anterior.

Art. 55 - Concesión de préstamos

Los préstamos para la adquisición de primera vivienda serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el Art. anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

Los préstamos para atenciones diversas requerirán informe de la Representación de las trabajadoras y trabajadores legalmente constituida en la Empresa, siendo concedidos si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión dispuestas en el artículo anterior.

La Empresa facilitará a los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores una lista donde consten los nombres de trabajadoras y trabajadores que tienen concedido algún préstamo y lista de espera.

Art. 56 - Intereses, plazos y forma de amortización

Los préstamos devengarán un interés anual del EURIBOR a un año (valor a 1 de enero del año correspondiente).

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de seis años para los de adquisición de la primera vivienda y de tres años para los restantes.

Los préstamos concedidos se amortizarán, mediante la deducción en las pagas ordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía, intereses y plazos de amortización.

CAPÍTULO VII. Régimen asistencial

Art. 57 - Concepto de régimen asistencial

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de prestaciones a cargo de la Empresa que complementan a las de la Seguridad Social y se especifican en el presente Capítulo.

Art. 58 - Régimen jurídico

El régimen asistencial se regirá por las siguientes normas:

1. Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R.D.Leg. 1/1994 de 20 de junio).
2. Los Arts del presente Convenio Colectivo contenidos en este capítulo.

Art. 59 - Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal (I.T.)

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.), debidamente acreditada por la Seguridad Social derivada de enfermedad común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la Empresa abonará a la trabajadora o al trabajador, que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo (sin conceptos variables) y la prestación que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social.

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente laboral y/o enfermedad profesional se incluirá en el salario real fijo, el 75 % de la cantidad percibida por el trabajador, en concepto de compensación económica por Garantía del Servicio (artículo 49) en la media de los tres últimos meses anteriores al de la fecha en la que se produzca la baja, y en proporción a los días que haya estado de baja.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en tal situación de I.T. por parte de alguna trabajadora o trabajador, la Empresa solicitará de la Representación legal de las trabajadoras y trabajadores legalmente constituida en la misma, un informe estimativo sobre tal situación. Si dicho informe corrobora las dudas suscitadas, la Empresa podrá decidir si procede el abono, en esta situación, de la totalidad de los salarios reales fijos a la trabajadora o al trabajador afectado o lo estipulado en la legislación vigente.

Art. 60 - Seguro de vida colectivo

La Empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte natural hasta el límite de los 65 años de edad: 18.000 EUR, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

- Muerte por accidente laboral o no, o de tráfico, hasta el límite de los 65 años de edad: 30.000 EUR, que se abonarán a los beneficiarios que libremente haya designado el asegurado.

- Invalidez absoluta, para toda actividad profesional, derivada de enfermedad o accidente, ya sea laboral o no, hasta el límite de los 65 años de edad: 30.000 EUR, que se abonarán a la trabajadora o al trabajador al declararse la invalidez citada.

- Invalidez Permanente Total derivada de enfermedad o accidente, ya sea laboral o no o de tráfico, hasta el límite de 65 años de edad: 6.000 EUR que se abonarán a la trabajadora o al trabajador al declararse la invalidez citada.

Los empleados, a su cargo, podrán mejorar dichas prestaciones.

Art. 61 - Vinculación al seguro de vida

El seguro de vida, al que se refiere el Art. precedente, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo, dará origen a la baja de la trabajadora o del trabajador en la póliza de éste seguro, sin que por tanto la empleada/empleo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital, en su día garantizado.

Art. 62 - Invalidez parcial para la profesión habitual

Se pacta expresamente que la invalidez parcial para la profesión habitual, no será motivo de rescisión del contrato de trabajo.

Art. 63 - Prórroga de incapacidad temporal

Si un empleado pasa a la situación de prórroga de incapacidad temporal y posteriormente no se declara la invalidez definitiva por alta médica, reingresará en la Empresa, entendiéndose este período como suspensión del contrato y computando la antigüedad a todos los efectos.

Art. 64 - Readaptación profesional de la trabajadora o del trabajador en situación de invalidez permanentetotal para la profesión habitual

Cuando un empleado se encuentre en dicha situación, la Dirección de la Empresa podrá optar por su readaptación profesional, procediendo de la forma siguiente:

De acuerdo con lo previsto por la Ley de Seguridad Social y disposiciones reguladoras de la prestación de invalidez, el empleado podrá solicitar una pensión vitalicia a la Seguridad Social.

1. Inmediatamente de producirse el reconocimiento de la invalidez permanente total para la profesión habitual de la trabajadora o del trabajador, por parte de la Seguridad Social, la trabajadora o el trabajador será reconocido por el Servicio Médico de la Empresa, que elaborará un informe en el que a tenor de la capacidad residual que se aprecie en la trabajadora o en el trabajador, informará a la Dirección sobre el perfil de los puestos de trabajo que pueda desempeñar la empleada/do.

2. El Comité de Empresa será conocedor del informe de aptitud emitido por el Servicio Médico y a la vista de las plazas en ese momento disponibles o las que pudieran estar, informará a la Dirección indicando la plaza concreta que el empleado pueda desempeñar.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

3. A la vista de la proposta del Servicio Médico de Empresa y del informe del Comité de Empresa, la Dirección optará o no respecto a la readaptación profesional, y en caso afirmativo asignará al empleado el grupo profesional y nivel correspondiente al puesto de trabajo que va a ocupar, correspondiendo a dicho empleado, los haberes que fije el Convenio Colectivo, cual si se tratara del alta inicial de una trabajadora o de un trabajador, con excepción del premio de antigüedad, que lo percibirá de acuerdo con los años de servicio efectivos desde su ingreso inicial.

Art. 65 - Mejora de la acción protectora de la seguridad social

Al producirse el fallecimiento de un empleado en activo, se aportará por la Empresa la cantidad de 1.000 EUR que serán entregados al beneficiario/s del empleado.

Art. 66 - Ayuda por hijos disminuidos

La Empresa, en la medida de sus posibilidades, procurará la integración laboral de hijos minusválidos de trabajadoras y trabajadores de la Empresa.

Si alguna trabajadora o algún trabajador de la Empresa tuviera a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos, percibirá como ayuda económica para su atención la cantidad de 160 EUR brutos (para toda la vigencia del convenio) en cada una de las pagas ordinarias por cada hijo con disminución igual o superior al 30%. Dicha disminución deberá ser debidamente acreditada mediante el certificado correspondiente.

Art. 67 - Jubilación anticipada a los 64 años

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en la medida en que esta Disposición legal se halle vigente y demás disposiciones legales vigentes.

Art. 68 - Jubilación parcial y contrato de relevo

Las partes firmantes de este convenio, manifiestan su interés en promover el relevo generacional de los empleados mediante la aplicación del contrato de relevo, en los términos establecidos en la legislación vigente. Así, los trabajadores, previo acuerdo con la empresa, podrán jubilarse parcialmente a los 61 años, o 60 se si trata de trabajadores mutualistas a fecha de 1 de enero de 1967, y con un mínimo de jornada del 15%, de acuerdo con lo que se establece en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Jubilación parcial y conforme a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad vigente y demás normativa aplicable.

CAPÍTULO VIII. Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores

Art. 69 - Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores

De acuerdo con la Política de Seguridad y Salud Laboral establecida por SOREA, es elemento clave para conseguir la implementación de un sistema óptimo de gestión de Prevención de Riesgos Laborales, la implicación de trabajadoras y trabajadores de la empresa en todas sus funciones y responsabilidades.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud de trabajadoras y trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y será de aplicación lo que se establece en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como la normativa legal específica de PRL que se vaya aprobando en el futuro con carácter estatal o autonómico. Se considerarán las recomendaciones emanadas de Organismos especializados sobre la materia.

También serán de obligado cumplimiento todas las Normas de Prevención de Riesgos Laborales, Procedimientos e Instrucciones de Trabajo internos, creados por el Servicio de Prevención Mancomunado de la Empresa, así como las que se aprueben en un futuro y sus posibles modificaciones.

La LPRL establece la vigilancia de la salud como un derecho de las trabajadoras y de los trabajadores y una obligación del empresario, enunciando como regla general la voluntariedad de la misma. Ese carácter voluntario se transforma en una obligación para la trabajadora y el trabajador en las siguientes circunstancias:

- En los puestos de trabajo en que exista un riesgo de enfermedad profesional.

- Y para la evaluación de la salud de trabajadoras y trabajadores nocturnos tal, como establece el art. 36.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajadora/trabajador estará disponible para la propia trabajadora/trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. La empresa no podrá conocer el contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente de la trabajadora o del trabajador. De acuerdo con la legislación vigente, la empresa sólo podrá tener conocimiento de la revisión en los términos de: Aptitud o adecuación de la trabajadora o del trabajador a su puesto de trabajo o función y la Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de adecuación de las tareas del puesto de trabajo, en relación a las limitaciones en la aptitud de la trabajadora o del trabajador.

CAPITULO IX. Traslados

Art. 70 - Traslado de personal

Se considera traslado de personal, la movilidad de éste que traspase los límites del término municipal en que radica su centro de trabajo habitual y tenga además carácter permanente.

El traslado del personal podrá realizarse:

1. A solicitud del interesado.
2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadora/trabajador.
3. Por necesidades del servicio.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle el salario, de acuerdo con el puesto de trabajo en su nuevo destino y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por el gasto que el cambio de residencia le origine.

Efectuándose el traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y la trabajadora/trabajador, se estará a lo convenido por ambas partes.

Cuando la necesidad del servicio lo justifique, a juicio de la Empresa y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá imponerse el traslado, lo más cerca posible de su actual puesto de trabajo, conservando la trabajadora/trabajador todos sus derechos en lo concerniente al salario y cualquier otro aspecto de su remuneración en el nuevo puesto de trabajo.

La trabajadora/trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado forzoso, tanto propios como de sus familiares y enseres, percibiendo además, una gratificación equivalente a dos mensualidades de salario base más antigüedad.

En caso de traslado forzoso, vendrá obligada la Empresa a facilitar, a su cargo, a la trabajadora/trabajador vivienda adecuada en su nuevo destino.

Art. 71 - Permutas

Las trabajadoras y trabajadores con destino en centros de trabajo distintos, pertenecientes a la Empresa, con grupo profesional y nivel equivalentes, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección de la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para los nuevos destinos y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, las personas implicadas aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a indemnización por dicho traslado.

CAPÍTULO X. Funciones y garantías de los Representantes Legales de las trabajadoras y Trabajadores

Art. 72 - Órganos de representación

Derechos Sindicales

En este aspecto se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de 1.985, de Libertad Sindical.

La Empresa facilitará a las Secciones Sindicales debidamente constituidas en la Empresa la utilización de un local adecuado para efectuar las tareas propias de su actividad sindical.

La Empresa respeta el derecho de las trabajadoras y trabajadores a sindicarse libremente.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Las trabajadoras y trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No se condicionará el empleo o la promoción de una trabajadora o trabajador a que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, así como tampoco se podrá despedir o perjudicar de cualquier otra forma, por causa indicada.

Art. 73 - Órganos de representación - Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá las competencias que garantiza el Art. 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 74 - Asambleas

El Comité de Empresa podrá celebrar asambleas en los centros de trabajo dentro de la jornada laboral con el límite de horas acordado en el Art. 16 del Convenio.

Terminada la jornada laboral, las trabajadoras y trabajadores podrán reunirse en las dependencias de la Empresa a convocatoria de los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

Para realizar estas asambleas, los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores deberán comunicarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, indicando el orden del día, horario y centros donde se vayan a celebrar, a efectos de su conformidad y para que pueda avisar a los responsables de explotación de los centros indicados y poder disponer del local correspondiente.

Art. 75 - Acumulación de horas sindicales

Los Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, Delegados sindicales incluidos, podrán ceder o acumular sus horas sindicales a otros u otro representante en cómputo trimestral. Esta cesión o acumulación de horas sindicales deberá ser notificada a la Empresa indicando los nombres de los beneficiarios y los cedentes.

Art. 76 - Gastos del comité de empresa

La Empresa, dada la amplitud territorial que en la actualidad tiene distribuidos sus centros de trabajo, pagará los gastos ocasionados por los desplazamientos, si procede, a los miembros del Comité de Empresa que deban trasladarse para asistir a las reuniones propias del Comité. El pago de estos gastos será como máximo en seis ocasiones al año.

CAPÍTULO XI. Planes de igualdad y violencia de género

Art. 77 - Plan de igualdad

El 22 de marzo de 2007 se procedió a aprobar la llamada Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres que establecía, con carácter obligatorio, negociar un plan de igualdad para aquellas empresas de más de 250 trabajadores, a partir de la negociación del siguiente convenio colectivo.

En aplicación de este mandato legal, durante la vigencia del anterior convenio colectivo, en fecha de 25 de junio de 2009, las partes entendieron que debían proceder a mantener distintas reuniones de trabajo sobre los planes de igualdad, a efectos de avanzar en la negociación de un plan de igualdad, alcanzando para la aprobación del Plan de Igualdad, el cual se adjunta al presente Convenio Colectivo como Anexo IV.

Art. 78 - Violencia de género y acoso

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la legislación y disposición en materia de acoso sexual y moral.

CAPÍTULO XII. Cláusulas finales

Art. 79 - Difusión del convenio

Cuando el presente Convenio Colectivo sea aprobado por la Autoridad Laboral, se entregará un ejemplar del mismo a cada trabajadora y trabajador de la Empresa.

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Art. 80 - Comisión paritaria de vigilancia e interpretación

Se crea una comisión de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, formada por cuatro Representantes de la Empresa y cuatro Representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, que hayan intervenido en la negociación del Convenio Colectivo.

Dicha Comisión se regirá por las normas legales vigentes en cada momento con respecto a la misma.

A esta Comisión se someterán cuantas dudas pueda producir la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo de conformidad a lo previsto en el Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes signatarias, en el plazo máximo de tres meses, procederán a negociar y elaborar un Reglamento para Comisión Paritaria que, una vez aprobado, quedará unido al presente como Anexo del mismo. Se solicitará su inscripción en el Registro de convenios colectivos de la Autoridad Laboral correspondiente en el plazo de 15 días desde su firma, como anexo al convenio colectivo de la empresa.

Dicho Reglamento recogerá, como mínimo: Los procedimientos y plazos de actuación de la Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Art. 81 - Vinculación a la totalidad

Si la Autoridad Laboral competente, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, entendiera que el presente Convenio Colectivo o alguna de sus cláusulas conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros, o por cualquier otra causa la Administración Pública o los Tribunales competentes ordenaran la rectificación del presente Convenio Colectivo o parte del mismo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo ser sometido nuevamente a la Comisión Deliberadora para la adaptación y reajuste de los acuerdos, de forma que se supriman, eliminen o varíen los motivos de la denegación de la homologación.

Art. 82 - Cláusula de absorción

Los haberes anuales fijos pactados en el presente Convenio Colectivo, valorados en su cómputo anual, absorberán automáticamente, hasta donde alcancen, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse, durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

Art. 83 - Prelación de normas

El presente Convenio prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario y otras disposiciones de carácter laboral, constituyendo una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre que estas disposiciones no resulten más favorables, apreciadas en su conjunto para la trabajadora o el trabajador, y las normas del presente Convenio no vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Art. 84 - Cláusula transitoria

Los atrasos que hayan podido producirse desde la vigencia del presente Convenio Colectivo, deberán hacerse efectivos en la nómina al mes siguiente a su firma; independientemente de su publicación en el DOGC.

ANEXO I -TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2011

Convenio de empresa Sorea(Barcelona) -Tabla Salarial Definitiva 2011: incremento del 0% sobre la Tabla Salarial Definitiva 2010

Grupo Cot.	Grupo Profesional / Nivel	Salario Base X 16 (12+4)	Beneficios X 12	Plus Convenio X 12	Plus. Pto Trabajo X 12	Bolsa Vacaciones Mes julio	Salario Bruto final -anual
Grupo Profesional Técnico							
1	T I	1.553,88	233,08	180,2	50,00	455,84	30.877,28
1	T IIa	1.444,44	216,67	180,20	50,00	455,84	28.929,32
2	T II b	1.335,15	200,27	180,20	50,00	455,84	26.983,88
4	T III	1.231,65	184,75	180,20	50,00	455,84	25.141,64
5	T IV	1.105,74	165,86	180,20	50,00	455,84	22.900,40
7	TV	917,49	137,62	180,20	50,00	455,84	19.549,52

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 29 d'agost de 2012

Grupo Cot.	Grupo Profesional / Nivel	Salario Base X 16 (12+4)	Beneficios X 12	Plus Convenio X 12	Plus. Pto Trabajo X 12	Bolsa Vacaciones Mes julio	Salario Bruto final -anual
Grupo Profesional advo							
3	A I	1.335,15	200,27	180,20	50,00	455,84	26.983,88
4	All	1.231,65	184,75	180,20	50,00	455,84	25.141,64
5	Alll	1.105,74	165,86	180,20	50,00	455,84	22.900,40
5	A IV	995,93	149,39	180,20	50,00	455,84	20.945,80
7	AV	917,49	137,62	180,20	50,00	455,84	19.549,52
Grupo Profesional Operario							
4	O I	1.105,74	165,86	180,20	50,00	455,84	22.900,40
8	O II	995,93	149,39	180,20	50,00	455,84	20.945,80
8	O III	946,95	142,04	180,20	50,00	455,84	20.073,92
9	OIV	886,04	132,91	180,20	50,00	455,84	18.989,80
10	OV	860,96	129,14	180,20	50,00	455,84	18.543,28

Art. 39 - PLUS DISPONIBILIDAD

Tabla de valores provisionales del Plus de Disponibilidad del año 2011 definitivo, para el personal de nuevo ingreso y durante los dos primeros años de permanencia en la Empresa (Convenio Colectivo de Sorea. SA).

AÑO	Nivel OV	Niveles OIII y O IV	Niveles O I y O II
AÑO I	117,74	150,98	183,10
AÑO II	235,47	301,96	366,20

ANEXO II -TABLAS PROVISIONALES AÑO 2012

Convenio de empresa Sorea (Barcelona) -Tabla Salarial Provisional 2012: Incremento 0,6% sobre la Tabla Salarial Definitiva 2011

Grupo Cot.	Grupo Profesional / Nivel	Salario Base X 16 (12+4)	Beneficios x 12	Plus Convenio x 12	Plus. Pto Trabajo x 12	Bolsa Vacaciones Mes julio	Salario Bruto Final-anual
Grupo Profesional Técnico							
1	TI	1.563,20	234,48	181,28	50,30	458,57	31.062,51
1	TII a	1.453,11	217,97	181,28	50,30	458,57	29.102,95
2	TII b	1.343,16	201,47	181,28	50,30	458,57	27.145,75
4	T III	1.239,04	185,86	181,28	50,30	458,57	25.292,51
5	T IV	1.112,37	166,86	181,28	50,30	458,57	23.037,79
7	TV	922,99	138,45	181,28	50,30	458,57	19.666,79
Grupo Profesional administrativo							
3	AI	1.343,16	201,47	181,28	50,30	458,57	21.145,75
4	All	1.239,04	185,86	181,28	50,30	458,57	25.292,51
5	Alll	1.112,37	166,86	181,28	50,30	458,57	23.037,79
5	A IV	1.001,91	150,29	181,28	50,30	458,57	21.071,59
7	AV	922,99	138,45	181,28	50,30	458,57	19.666,79
Grupo Profesional Operario							
4	O I	1.112,37	166,86	181,28	50,30	458,57	23.037,79
8	O II	1.001,91	150,29	181,28	50,30	458,57	21.071,59
8	O III	952,63	142,89	181,28	50,30	458,57	20.194,31
9	O IV	891,36	133,70	181,28	50,30	458,57	19.103,71
10	O V	866,13	129,92	181,28	50,30	458,57	18.654,67

Art 39 - PLUS DISPONIBILIDAD

Tabla de valores provisionales del Plus de Disponibilidad del año 2012 para el personal de nuevo ingreso, y durante los dos primeros años de permanencia en la empresa.

(Convenio Colectivo de Sorea SA).

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 29 d'agost de 2012

AÑO	Nivel OV	Niveles OIII y O IV	Niveles O I y O II
AÑO I	118,44	151,89	184,20
AÑO II	236,88	303,77	368,40

ANEXO III - MAPA DE PUESTOS DE TRABAJO

* Ver mapa en expediente original en la sede de la Comisión Negociadora.

Barcelona, 6 de juny de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia